

accountant

NBA-magazine voor accountants en financials | nr. 6 2022

Hoe maak je je
werk leuker als
accountant?

Bouwen aan
verbinding via
communities



DATA SCIENCE VOOR
MKB-ACCOUNTANTS

‘Wees nieuwsgierig en ga aan de slag’

WIM GIJSELAERS OVER LEERPROCESSEN BIJ ACCOUNTANTS /
JAN THIJS DRUPSTEEN OP DE STOEL / KANTORENMARKT IN BEWEGING

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA



Het gemiddeld stroomverbruik van de BMW i7 varieert tussen de 19,6 en 18,4 kWh/100 km (5,1 tot 5,4 km/kWh).
Data op basis van peildatum 01-11-2022.

THE
NEW

i7

100% ELECTRIC





Het mooiste cadeau onder de boom!

Wil je jaarrekeningen opstellen zonder stress? Het is mogelijk! Koppel jouw boekhoudpakket met de rapportagesoftware van Speedbooks® en maak gebruik van:

- Tientallen standaardrapporten, waaronder de jaarrekening
- Het financieel dashboard inclusief meekijkaccount
- De RGS-koppeling met de meest gangbare boekhoudpakketten
- Het handige werkprogramma
- De gloednieuwe consolidatiemodule en SBR-module

Download gratis onze voorbeeldrapporten en bekijk onze webinars om direct te zien wat Speedbooks® voor jou kan betekenen. Nu bij aanschaf van een Speedbooks® abonnement de module werkprogramma **de eerste 3 maanden gratis**. Ga voor meer informatie naar www.speedbooks.com.



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, Wendy Groot,
Rob Heinsbroek, Arnout van Kempen, Lieuwe
Koopmans, Luc Quadackers, Peter Steeman,
Elly Stroo Cloeck, Henk Vlaming.

BEELD

De Beeldredacteur, Vrh1, 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

Vrh1 Content en Creatie
Alphen aan den Rijn, www.vrh1.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.



9 Beroepsopleiding op de schop - Kris Douma

10 De kwestie

Kantorenmarkt in beweging

12 'Wees nieuwsgierig en ga aan de slag'

De werkgroep Digitale Transformatie van de kennisgroep Accounttech van de NBA deed onderzoek naar het gebruik van data science door mkb-accountants.

16 Tuchtrect

Persoonsgericht tuchtrect

18 Op de stoel: Jan Thijs Drupsteen

20 'Je merkt dat de intrinsiek gemotiveerde leden actief zijn'

Sinds de start van het NBA Community Platform wordt er enthousiast gebouwd aan de verschillende communities. Wat is er tot nog toe gerealiseerd?

26 In beeld: Mitchell de Caluwe

29 Het accountantsberoep als moeras - Wendy Groot

30 'Auditing is geen verzameling vakken'

Hoogleraar professionele ontwikkeling Wim Gijsselaers (Maastricht University) doet onderzoek naar het begrijpen en verbeteren van (team)leerprocessen bij accountants. Hoe kan de opleiding verbeteren?

34 FYI

38 Beëdigd

41 Dilemma - Uit de school klappen?

42 Hoe maak je je werk leuker als accountant?

Hoe maak je van de dagelijkse werkdag een betere ervaring? Hoe zet je het werk naar je hand en kies je taken die bij je passen? Jobcrafting zou een antwoord kunnen zijn.

47 Becijferd

49 #Klooiënmetcomputers

51 Adverteren doet begeren

52 Bronnen

54 NBA Nieuws

62 Winter is coming - Marc Schweppe

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.



Beroepsopleiding op de schop

KRIS DOUMA

Kris Douma is voorzitter van de NBA

De afgelopen tijd komen er steeds meer signalen dat we fundamenteel na moeten denken over het beroepsprofiel en de opleiding. Verschillende elementen spelen daarbij een rol: de aantrekkelijkheid van het beroep en de opleiding op de (krappe!) arbeidsmarkt; de 'studeerbaarheid', oftewel de zwaarte en lange duur van de opleiding die mede oorzaak is van relatief forse uitval en voortijdige beëindiging. En de maatschappelijke ontwikkelingen (onder andere duurzaamheid), waardoor er een steeds zwaarder beroep op de accountant wordt gedaan, wat leidt tot stapelen richting een nog zwaardere opleiding. Als we niet oppassen, bezwijkt het beroep en de opleiding onder die druk. Actie is vereist.

Naast kennis van accountantsstandaarden en 'oude' onderwerpen zoals fraude en continuïteit, vragen verklaringen van een 'getrouw beeld' steeds meer kennis van bijvoorbeeld specifieke sectoren, forensische kennis en vaardigheden, tax, ethiek, IT en duurzaamheid. Die druk wordt gevoeld in het beroep, maar ook in de opleiding. Opname in het beroep (en opleiding) van de genoemde onderwerpen kan enerzijds een bijdrage leveren aan de aantrekkelijkheid van het vak, maar kan ook

leiden tot (a) onvoldoende diepgang in de vereiste expertise en dus tot teleurstelling bij de hoge verwachtingen vanuit de ondernemingen en samenleving, of (b) een verdere verzwaring van de beroeps- en opleidingseisen.

Zowel vanuit de gewenste kwaliteit van het beroep, als vanwege de aantrekkelijkheid van het beroep en de aantrekkingskracht van de opleiding, is het nodig na te denken over mogelijkheden tot differentiatie en specialisatie in zowel beroep als opleiding. Door verschillende belanghebbenden wordt al nagedacht over aanpassingen, zoals een splitsing in een basisopleiding accountancy (bachelor) en specialisaties (master) naar de verschillende geledingen in het beroep en expertisegebieden. Natuurlijk moet daarbij rekening worden gehouden met de wettelijke eisen. Zo'n proces moet beginnen bij het vaststellen van het gewenste toekomstige beroepsprofiel, waarvoor de NBA de aangewezen organisatie is.

Mede op basis van de geïdentificeerde veranderingen in het beroep en de noodzaak/wens de aantrekkelijkheid van het beroep en de opleiding te vergroten, start de NBA (samen met andere belanghebbenden) een proces van heroriëntatie op het beroep en de beroepsopleiding, vanuit de

gedachte dat differentiatie en specialisatie vragen om splitsing van de opleiding in een basisopleiding accountancy en relevante specialisaties. Ook de uitkomsten van het project 'Stip aan de horizon' nopen tot actie. Dit kan hopelijk binnen een jaar leiden tot aangepaste beroepsprofielen en binnen drie jaar tot aanpassingen in het onderwijs.

Het goede nieuws is dat veel betrokken partijen de noodzaak tot actie inzien. Dat geldt onder andere voor de Kwartiermakers toekomst accountancysector, maar ook voor de organisaties die zich bezighouden met de eindtermen (CEA) en de praktijkopleiding (RPO). En voor een groeiend aantal hoogleraren en andere docenten die actief zijn in de dagelijkse praktijk van het onderwijs.

Natuurlijk wil de NBA, als hoeder van het beroepsprofiel en de kwaliteit van de audit en in het belang van het verstevigen van de rol van de accountant in het 'vertrouwen in het maatschappelijk verkeer', daaraan een forse bijdrage leveren en eventueel het initiatief nemen. Het zou te voorbarig zijn nu al conclusies te trekken, maar de tijd is rijp om met elkaar te werken aan een toekomstbestendige beroepsopleiding! ←

'Overnamegolf onder accountantskantoren op komst', kopte het FD eind oktober. De markt van middelgrote accountantskantoren is in beweging. *Private equity*-partijen, een *joint venture* met een Belgische partij, kantoren die fuseren: de markt zoekt naar passende antwoorden op de thema's waarmee de sector worstelt.

TEKST MARC SCHWEPPE

Kantorenmarkt in beweging

Op de markt voor de grootste spelers is het al decennia geleden dat de *Big Eight* via een *Big Six* uiteindelijk - na de ondergang van Arthur Andersen - fuseerden tot een *Big Four*. Met de naderende splitsing van EY komt daar mogelijk weer wat beweging in, al houden de andere grote drie de kaarten nog tegen de borst. Samen met Mazars en BDO vormen de big four op de Nederlandse markt sinds enkele jaren het oob-segment: zes accountantsorganisaties met een vergunning voor het mogen controleren van organisaties van openbaar belang (oob's). Enkele andere kantoren die eerder actief waren in deze markt ruilden hun oob-vergunning bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM) in voor een reguliere versie.

Private equity en joint ventures

In het marktsegment daaronder, dat van de middelgrote en kleinere accountantskantoren, wordt het onrustiger. Na de overname van accon avm door Flynth beginnen ook andere kantoren te bewegen, als eerste signalen van die door het FD voorspelde overnamegolf. Voor het eerst investeert een *private equity*-speler in een accountantskantoor: de Jong & Laan gaat in zee met Participatiemaatschappij Waterland. "Belangrijk is dat we ons verder ontwikkelen; klanten vragen steeds meer kennis, ook op terreinen als data-analyse en IT", stelde de Jong & Laan-bestuurder Roland Ogink tegenover dit blad. De krapte op de arbeidsmarkt maakt autonome groei lastig, dus wordt ingezet op overname van andere kantoren en het kunnen bieden van een aantrekkelijker werkomgeving.

Een andere opmerkelijke beweging is die van het Zwolse Brouwers Accountants, dat kiest voor een *joint venture* met de PIA Group, een middelgroot kantoor in België. Ook daar zit een investeerder achter: de Belgische miljardair Filip Balcaen heeft via zijn investeringsfonds Baltisse een belang



Ze hebben er zin in: Eric Hutten, directievoorzitter KroeseWevers (links) en Olaf ten Hoopen, directievoorzitter Moore MTH, bij de bekendmaking van hun fusieplannen.

van ruim veertig procent in PIA Group. In België groeide PIA in enkele jaren van een klein samenwerkingsverband van enkele accountants naar vijftig kantoren en een omzet van 85 miljoen euro. Ambitie is om binnen een paar jaar, na de big four, de grootste speler op de Belgische markt te worden. PIA Group geeft aan in gesprek te zijn met “een fors aantal partijen”, met name kantoren van twintig tot honderd medewerkers. Het zou niet het eerste marktsegment zijn waarin een Belgische partij een dominante rol gaat vervullen; denk aan de Nederlandse dagbladen.

Fusieplannen

Een wat gebruikelijker pad kiezen accountantskantoren Moore MTH en KroeseWevers, die in november hun fusieplannen bekendmaakten. Met in totaal ruim negenhonderd mensen, twintig kantoren en bijna honderd miljoen omzet wordt de nieuwe combinatie een grotere speler in Midden-, Noord- en Oost-Nederland. Ook hier komen naast groeiambities argumenten op tafel als inspelen op toenemende wet- en regelgeving, het kunnen investeren in digitalisering, de krapte op de arbeidsmarkt en een toegenomen behoefte aan talentontwikkeling. Specialistenteams voor adviesterreinen als *corporate finance*, IT, subsidies en personeel- en salarisadvies worden met de fusie versterkt en doel is om meer nieuwe diensten te ontwikkelen.

Er speelt meer, zoals bijvoorbeeld de snelle groei van ETL-Nederland. Kantoren als Kernhem Accountants uit Ede, Van den Akker Accountants uit Zevenhuizen, Maters Accountants uit Nijmegen en Amsterdam en de IPA-ACON Groep uit Haarlem sloten zich de afgelopen maanden bij dat internationale netwerk aan.

Size does matter, zo lijkt het. Kenners spreken van een logische marktordening, want het is niet niks om een accountantskantoor met AFM-vergunning te zijn. Controles worden complexer, vragen om nieuwe specialismen om de auditteams te verrijken. Het woord duurzaamheid valt al snel en ook data-analyse is niet langer voorbehouden aan grote multinationals. Het kunnen investeren in digitalisering vraagt om diepe zakken. Grootschaligheid is dus een logische tendens.

Nieuwe beheersingsrisico's

Een ander belangrijk argument voor de bundeling van krachten is ongetwijfeld de wetenschap dat de AFM niet alleen vergunningen verstrekt, maar sinds dit jaar ook aan het toezicht op de niet-oob-accountantsorganisaties (inmiddels omgedoopt tot ‘reguliere vergunninghouders’)

‘Kenners spreken van een logische marktordening, want het is niet niks om een accountantskantoor met AFM-vergunning te zijn.’

invulling geeft. Dat betekent dat naast de zes oob-kantoren nu ook 255 andere kantoren door de toezichthouder onder een vergrootglas worden gelegd.

Recent presenteerde AFM al een sectorrapport over die kantoren, als vervolg op een breed trendrapport, waarin sprake was van nieuwe beheersingsrisico's voor het accountantsberoep. Digitalisering en verduurzaming veranderen de aard van gecontroleerde ondernemingen en leiden tot nieuwe materiële risico's, aldus de AFM. Duurzaamheid en de economische conjunctuur verhogen het risico op fraude en discontinuïteit. “Daarnaast veranderen accountantsorganisaties zelf ook mede door digitalisering, wat met nieuwe beheersingsrisico's gepaard gaat.”

Aantrekkelijk blijven

Jaarlijks verrichten de in totaal 261 accountantskantoren samen zo'n twintigduizend wettelijke controles. Ook de AFM ziet dat controlecapaciteit daarbij wordt zekergesteld door het samengaan van accountantsorganisaties, of de aansluiting bij samenwerkingsverbanden met AFM-vergunning. Opmerkelijke constatering van de toezichthouder: Waar in 2014 de oob-accountantsorganisaties nog meer dan zestig procent van de wettelijke controles verrichtten, nemen de ‘reguliere vergunninghouders’ daarvan inmiddels ruim 55 procent voor hun rekening. Ook de AFM benadrukt het belang van de sector om aantrekkelijk te blijven voor de arbeidsmarkt en spreekt van een “toenemend spanningsveld” tussen uitstroom door vergrijzing of accountants die een carrière buiten het openbaar beroep kiezen, stagnerende instroom van accountancystudenten, en tegelijk een toenemende vraag naar openbaar accountants door verbreding van de audit en meer aandacht voor thema's als fraude, discontinuïteit en duurzaamheid.

De toezichthouder is hierover in gesprek met de sector. Ondertussen is het wachten op de volgende fusie. ←



DATA SCIENCE VOOR MKB-ACCOUNTANTS

‘Wees nieuwsgierig en ga aan de slag’

De werkgroep Digitale Transformatie van de kennisgroep Accounttech van de NBA deed in het eerste halfjaar van 2022 onderzoek naar het gebruik van data science door mkb-accountants. “Voor de toekomstige beroepsuitoefening kan de individuele mkb-accountant niet om data science heen.”

TEKST RONALD BRUINS BEELD MICHEL TER WOLBEEK / VRHL

Jan Wietsma voerde het onderzoek namens de werkgroep uit. Eerst verhaalt hij over de aanleiding van het onderzoek, dat keek naar de toepassing van data science door accountantskantoren met minder dan vijftig medewerkers. “In 2019 werd in een onderzoek van het ministerie van Economische Zaken en de Kamer van Koophandel geconstateerd dat de accountancy één van de branches is die zeer gevoelig is voor digitalisering. De conclusie was ook dat er in het mkb minder gebeurt dan je zou mogen verwachten. Daarbij zagen de onderzoekers wel dat er veel inspanningen plaatsvinden rondom het digitaliseren van de bedrijfsvoering, maar dat er weinig inspanningen zijn om meer met data te doen om ondernemers te ondersteunen.” Dat resulteerde in het verzorgen van een aantal webinars voor mkb-accountants, legt Wietsma uit. “Daaruit bleek dat er veel onduidelijk

was over wat data science zou kunnen betekenen. Reden om het onderzoek op te zetten en 29 partijen te interviewen, deels via rondetafelbijeenkomsten. En er is een enquête gehouden over wat mkb-accountants aan mogelijkheden zien.”

Belang wordt erkend

Uit de antwoorden op de enquête, gehouden onder 194 voornamelijk openbaar accountants werkzaam op kleinere kantoren, concluderen de onderzoekers dat de respondenten het belang om met data science aan de slag te gaan erkennen. Wietsma: “Maar ze zien wel meerdere beren op de weg. Veel kantoren vrezen een bodemloze put aan investeringen,

ook omdat ze het speelveld nog niet goed kunnen overzien.”

Een fors aantal kantoren verwacht dit daarom ook niet in hun eentje te kunnen trekken. “Dat is een reëel gevaar. Vijf- tot tienduizend euro is niets in het licht van de investeringen die nodig zijn. Samenwerking is dan ook nodig om daadwerkelijk stappen te kunnen maken”, aldus Wietsma. Mkb-accountants verwachten daarin ook hulp en ondersteuning vanuit de NBA. “Gezien de ambities in de vernieuwingsagenda van de NBA mag daarin ook beweging worden verwacht”, zo staat in het rapport te lezen. De enquête geeft ook aan waar er kansen liggen voor data science. “Mkb-ondernemingen hebben →

‘Veel kantoren vrezen een bodemloze put aan investeringen, ook omdat ze het speelveld nog niet goed kunnen overzien.’

‘Het platform kan de mkb-accountant ondersteunen om handen en voeten te geven aan datagedreven advies.’

voornamelijk behoefte aan *realtime* stuurinformatie en proactief advies. Klanten zijn hierbij het meest geïnteresseerd in de liquiditeits- en kostenontwikkelingen.”

Aansluiten op platform

Data science kan dus een meerwaarde hebben, maar om het grootschalig en branchebreed op te pakken, zijn forse investeringen in tijd en geld nodig. Het is volgens Wietsma dan ook niet vreemd om gezamenlijk een platform te bouwen waarop mkb-accountants kunnen aansluiten. Volgens het rapport speelt de beroepsorganisatie “een cruciale rol” als het gaat om het opzetten en inrichten van een netwerk of platform waarmee mkb-accountants worden ondersteund in hun beroepsuitoefening ten aanzien van data science. “Voor de toekomstige beroepsuitoefening kan de individuele mkb-accountant niet om data science heen.”

Volgens Wietsma is uiteindelijk een onafhankelijke regisseur van een

dergelijk platform voor data science nodig en een businesscase voor de mkb-accountant om het platform te gaan gebruiken. “Als ik in de toekomst kijk, kan de mkb-accountant op het platform op basis van een abonnement naar eigen inzicht voor zijn klanten gebruikmaken van diverse modellen waarmee analyses en voorspellingen kunnen worden gemaakt. Een dergelijke opzet kennen ze al in de zorg. Je zou met dat platform bijvoorbeeld een gevalideerd model voor data-analyse voor de ondernemers van de mkb-accountant kunnen aanbieden. Denk aan een omzetanalyse, waarbij ook externe databronnen worden ingezet. Bijvoorbeeld data over de ontwikkeling van grondstofprijzen en CBS-data. Daarmee kan de mkb-accountant vervolgens het gesprek over de toekomstige omzetontwikkeling met zijn klant aangaan. Maar je kunt ook denken aan een model om te monitoren of er tekenen zijn van witwassen.” Mkb-accountants kunnen bij de serviceorganisatie achter het platform een vraag voor een model neerleggen

of zelf modellen inbrengen voor het platform, legt Wietsma uit. “Als ze dat laatste doen, zouden ze daarvoor ook een vergoeding krijgen. De vraag welke organisatie dat platform uiteindelijk opzet en beheert, vraagt nog wel om meer onderzoek.”

Banken komen langszij

Dat zo’n platform belangrijk is om als mkb-accountant ook in de toekomst relevant te blijven, daarvan is Wietsma overtuigd. Hij wijst daarbij onder andere op Basel 4, dat ingrijpende nieuwe regels stelt voor de weging van de kredietrisico’s. Die weging is van belang voor de manier waarop banken hun kapitaalratio’s (buffers) berekenen. “Banken worden in 2024 gedwongen om actiever met ondernemers aan de slag te gaan. Ze zullen vaker tussentijdse cijfers en een onderbouwde prognose opvragen en in het kader van preventief beheer vaker het gesprek aangaan met de ondernemer.” Dat betekent dat de mkb-accountant concurrentie krijgt van banken, want die zijn ook op zoek naar nieuwe verdienmodellen, meent Wietsma. “Daarbij komt dat banken al veel data hebben van de ondernemer, die ze kunnen gebruiken bij dat advies. Nu kun je zeggen dat je als accountant een persoonlijke band hebt met de ondernemer en dat is zeker wat waard. Alleen als de bank sneller met interessante data over de bedrijfsvoering van de ondernemer komt dan de accountant, dan loop je het risico dat je als accountant niet meer automatisch de voorkeursadviseur bent.”

Accountant moet het hebben van advies

Wietsma raadt aan om snel te starten met een haalbaarheidsonderzoek van het platform. Als het kan in 2023. “Nu halen accountants nog veel van de omzet uit de aangiften en samenstellingspraktijk, maar dat zal in de toekomst minder en minder worden, omdat dat deel verder wordt gedigitaliseerd.

ZIJN DATA-ANALYSE EN MACHINE LEARNING TOEPASBAAR?

Als het gaat om toepassingsmogelijkheden, geeft meer dan tachtig procent van de mkb-accountants aan data-analyse goed toepasbaar te vinden voor het eigen kantoor en hun klanten.

Dat blijkt uit de enquête van het rapport over data science in het mkb. Voor kunstmatige intelligentie en *machine learning* is dat ruim vijftig procent. Twintig procent meent dat deze toepassingen niet geschikt zijn voor het eigen kantoor en de klanten. Focussen we op kantoren met minder dan vijftig medewerkers, dan geeft ruim een kwart aan dat er geen geschikte toepassingen zijn voor het eigen kantoor en klanten.

Ruim vijftig procent van de geënquêteerden geeft aan dat *process mining*, *data mining* en *text mining* goed toepasbaar zouden kunnen zijn in het eigen kantoor en voor klanten. Bij kantoren met minder dan vijftig medewerkers ligt dit percentage op veertig procent.

Hierbij moet worden aangetekend dat ‘kansen zien’ nog niet betekent dat kantoren er nu al mee bezig zijn. Van alle geënquêteerden geeft 55 procent aan data-analyse al in te zetten in de eigen praktijk en voor klanten. Bij kantoren met minder dan vijftig medewerkers ligt dit op 44 procent.



‘Als de bank sneller met interessante data over de bedrijfsvoering van de ondernemer komt, loop je het risico dat je als accountant niet meer automatisch de voorkeursadviseur bent.’

Dan moet je het als mkb-accountant dus meer en meer hebben van advisering. Daarbij neemt het belang van data gedreven advies toe. Het platform kan de mkb-accountant ondersteunen om handen en voeten te geven aan dit data gedreven advies.” In welke vorm zo’n platform zou moeten worden gegoten verdient meer onderzoek, maar Wietsma

meent dat het platform uiteindelijk moet worden beheerd door een onafhankelijke stichting. “Van, voor en door accountants. Die stichting kan in ieder geval een normenkader ontwikkelen voor het bouwen en valideren van modellen. Vervolgens kunnen de aangesloten mkb-accountants die in een abonnementsmodel gebruiken.”

NBA-RAPPORT

‘Data science in de mkb-praktijk; Bevindingen, conclusies en aanbevelingen voor de mkb-accountant’ is de titel van het NBA-rapport over het onderzoek naar de inzet van data science in mkb-accountantspraktijk.

Het onderzoek is in de eerste helft van 2022 uitgevoerd door Jan Wietsma, in opdracht van de NBA en onder supervisie van de werkgroep Digitale Transformatie van Accounttech. Het rapport is beschikbaar via nba.nl.

Maak het concreet

Het platform is lang niet het enige dat uit het rapport komt. Wietsma en zijn werkgroep hameren op opleiding op dit gebied, in te brengen in de CEA-eindtermen of in de permanente educatie. Maar de werkgroep is er bijvoorbeeld ook voorstander van om RGS als standaardmethode bij het vastleggen van transacties te nemen. Bij de aanbevelingen wordt gesteld: “Maak als beroepsorganisatie een raamwerk voor modellen. Zorg voor goede voorbeeldteksten wanneer er modellen worden gebruikt ter onderbouwing van de verklaringen of een rapport voor bevindingen. Op een gang naar de tuchtrechter zit niemand te wachten.”

Kortom, een relevant rapport over wat de mkb-accountant kan met data science. Want die maakt daarvan tot nu toe nog maar weinig gebruik. Daarom is de aanbeveling aan het adres van de mkb-accountant zelf wellicht de meest waardevolle: “Wees nieuwsgierig en ga sowieso aan de slag met het ontdekken van de mogelijkheden die data science biedt. Begin klein en maak het concreet.” Volgens Wietsma is dat een uitermate goed advies. “Hier liggen namelijk volop kansen.” ←



Persoonsgericht tuchtrecht

De NBA is een organisatie van individuen en niet van kantoren, schreef NBA-voorzitter Kris Douma in het vorige nummer. Bij de controle van de jaarrekening is de inbreng van het kantoor groot, maar is de tekenend accountant individueel aansprakelijk tegenover de tuchtrechter. Kantoren kunnen onder meer een boete krijgen van de toezichthouder als zij zich niet houden aan de voorschriften. Maar als je het hebt over gedragsregels, praat je over personen. De tuchtrechtspraak richt zich dus op individuen.

Het tuchtrecht is geen strafrecht, al wordt dat soms zo gevoeld. In het strafrecht zoekt de rechter naar een straf die recht doet aan de ernst van het feit en de persoon van de dader. In het tuchtrecht doet de persoon van de dader er minder toe en gaat het vooral om de ernst van het feit. De tuchtrechtspraak is weliswaar persoonsgericht, maar wil toch vooral duidelijk maken wat de gedrags- en beroepsregels onder omstandigheden verlangen van de accountant. De persoon doet er alleen toe bij de hoogte van de maatregel. Zo maakt het bij een gegronde klacht verschil of de accountant de verwijtbaarheid van de handelwijze inziet en of deze niet eerder in de fout is gegaan.

Negatieve publiciteit

Eind oktober berichtte AccountantWeek over een accountant van BDO UK, die is betrapt op het 'verdraaien' van het controledossier. "Eerder werd KPMG UK beboet wegens sjoemelen met dossiers", aldus het bericht. In Nederland hebben zich helaas al eerder gevallen van dossierfraude voorgedaan.

In augustus heeft de Accountantskamer een tijdelijke doorhaling voor drie maanden opgelegd aan een accountant-administratieconsulent die een jaarrekening goedgekeurde ondanks een gebrek aan controle-informatie. De toezichthouder heeft hier niet geklaagd over de fraude met twee controledossiers in het zicht van de AFM-toetsing.

In september 2022 bevestigt het College van Beroep voor het bedrijfsleven de tijdelijke doorhaling voor twee maanden van een accountant van BDO, die na afgifte van de controle-

verklaring nog substantiële wijzigingen aanbracht in het controledossier en zo de AFM misleidde (20/473).

BDO heeft deze accountant na 26 jaar trouwe dienst de laan uitgestuurd. De accountant vindt dat hij daarom een lichtere maatregel moet krijgen, ook al omdat hij door de negatieve publiciteit genoeg is 'gestraft'. Het college weegt deze persoonlijke omstandigheden echter niet mee.

Imtech en inzicht

Nadat de AFM aan KPMG eerder een boete oplegde wegens de gebrekkige controle bij Royal Imtech NV, en het kantoor via de VEB een schikking trof met gedupeerde beleggers, heeft de tuchtrechter zijn afkeuring uitgesproken over de controle van de (enkelvoudige en geconsolideerde) jaarrekening 2011. De eindverantwoordelijke groepsaccountant tekende vergeefs hoger beroep aan, onder meer tegen de tijdelijke doorhaling voor drie maanden (20/132, 20/133, 20/134 en 20/135). De accountant vindt die maatregel om vier redenen te zwaar. Ten eerste hebben kantoorgenoten de fraude zelf ontdekt dankzij hun doortastende optreden. Ten tweede legt de Accountantskamer Standaard 600 uit op een manier die de accountant niet had kunnen voorzien.

'Het tuchtrecht is geen strafrecht, al wordt dat soms zo gevoeld.'



College van Beroep voor het bedrijfsleven

20/473

Maatregel: tijdelijke doorhaling voor twee maanden

ECLI:NL:CBB:2022:614

College van Beroep voor het bedrijfsleven

20/132, 20/133, 20/134 en 20/135

Maatregel: tijdelijke doorhalingen voor drie resp. één maand en berisping

ECLI:NL:CBB:2022:330

Accountantskamer

20/1961 Wtra AK

Maatregel: tijdelijke doorhaling voor drie maanden

ECLI:NL:TACAKN:2022:34

Ten derde is de accountant al gestraft door de negatieve publiciteit. Tot slot zijn de tuchtklachten een grote belasting voor de aangeklaagde accountant.

Naar aanleiding van de uitspraak schreef deze accountant, Willem Riegman, een opinie op Accountant.nl. Daarin concludeert hij: "Los van alle kritiek die de tuchtrechters hebben op de controles van Imtech en Steinhoff, is bij beide zaken de fraude naar buiten gekomen door het optreden van accountants. Dat mag weleens hardop worden gezegd. Het laat zien dat accountantscontrole toegevoegde waarde heeft, ook als het gaat om fraude." Riegman kreeg vooral bijval voor de opinie, omdat hij zich na de tik op de vingers openlijk uitsprak. Dat zouden meer accountants moeten doen, is de teneur van de reacties.

Les

De opinie getuigt echter van een gebrek aan inzicht in de kern van de uitspraak. Riegman gaat niet in op de gegronde verwijten en herhaalt delen van zijn verweer, die in hoger beroep zijn weggewuifd. Het college onderstreept dat hij en

de andere groepsaccountant, die geen hoger beroep aantekende, te kort zijn geschoten. Zo hebben zij niet doorgevraagd toen bij materiële posten significante aangelegenheden onopgehelderd bleven en er bijvoorbeeld een bankverklaring ontbrak. Dat zij niet hebben gehandeld zoals van hen mag worden verwacht, raakt juist de kern van hun rol als groepsaccountant bij opzet en uitvoering van de controle. Door deze taak te veronachtzamen is er een goedkeurende verklaring afgegeven, terwijl daarvoor onvoldoende deugdelijke grondslag bestond. Het college rekent dit de accountants "zeer ernstig" aan.

Deze column moet niet te persoonlijk worden. Zeker nu Riegman dacht naar eer en geweten te hebben gehandeld en er zo'n keihard oordeel is gevolgd. Het gaat mij erom wat de beroepsgroep kan leren van de uitspraak. Daarom had Riegman naar mijn oordeel meer bijval verdiend, als hij had aangegeven wat hij beter had kunnen doen.

Of ligt het niet op de weg van het individu en juist meer op die van het kantoor om aan te geven welke les is getrokken uit een uitspraak? In het transparantieverslag zou dat in ieder geval niet misstaan. ←

JAN THIJS DRUPSTEEN

Jan Thijs Drupsteen werkte vijftien jaar lang binnen de NBA aan de regelgeving van het beroep. Per 1 december is hij in dienst van de wereldwijde regelgever voor accountants, de IAASB in New York. "Ik moet daar gewoon weer gaan bewijzen dat ik er iets van snap."

TEKST MARC SCHWEPPE BEELD MICHEL TER WOLBEEK

Ooit werkte je in de auditpraktijk bij Deloitte, hoe was het destijds om over te stappen naar de beroepsorganisatie?

"Die overstap had mede te maken met mijn *work-life balance* en hoe ik op dat moment in het leven stond. Ons dochtertje Esther was een paar jaar eerder overleden, gelukkig hadden we inmiddels ook onze zoon Rogier. Ik kwam uit de auditpraktijk, wist het nodige van regelgeving. Ik kon er mijn passie voor het vak in kwijt, al moest ik wennen aan de organisatie. Het kon wel wat zakelijker. Maar zelf kwam ik in een warm bad, met Rob Bosman als vaktechnisch directeur en Hans Verkruijsse en Peter Eimers als voorzitter en vice-voorzitter van de CCR, de voorganger van het vaktechnisch college ACB. Samen met Hans en Peter stonden we ook wel bekend als Kwik, Kwek en Kwak."

Hoe kijk je naar je nieuwe rol binnen de International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)?
"Ik krijg een droombaan waarvan ik niet meer had gedacht dat die ooit nog langs zou komen. Al jaren had ik het gevoel dat ik meer voor de internationale regelgeving wil doen. Binnen de IAASB moet de staf een prominentere rol krijgen, dat proces is eerder door Gerben Everts (oud-AFM-bestuurder, thans directeur VEB, red.) ingezet.

De IAASB werkt aan projecten die hier ook relevant zijn en daarin ga ik een rolletje spelen. Maar het is niet zo dat ik in New York even ga zeggen 'ik kom uit Nederland, wij weten hoe het moet'. Ik moet daar gewoon weer gaan bewijzen dat ik er iets van snap."

Binnen de NBA heb je je sterk gemaakt voor regelgeving die uitvoerbaar moest zijn, maar ook aan hoge eisen moet voldoen. Hoe kijk je daar op terug?
"Ik ben trots op wat we hebben bereikt, maar maak me soms wel zorgen hoe er mee wordt omgegaan. Accountants zijn bang geworden om eigen keuzes te maken. Zodra we een standaard hebben gemaakt, wordt er gevraagd om de bijbehorende handreiking. Het kunnen maken van fouten is essentieel in dit beroep, maar die ruimte is er onvoldoende. Dat heeft veel te maken met een groeiende claimcultuur en de vrees voor de tuchtrechter. Natuurlijk moeten we onze organisaties zo inrichten dat we proberen fouten te voorkomen of te onderkennen. Ik hoop dat we toegroeien naar een situatie waarin de verantwoordelijke accountant en het team weer het gevoel hebben *in control* te zijn. *Professional judgment* is geen doekje voor het bloeden: Als je tien keuzes moet maken is het risico dat je een foute keus maakt ook groot. Het tuchtrecht is juist bedoeld om daarvan te leren,

maar wel vanuit het geloof dat fouten maken er bij hoort. Ook de Accountantskamer wordt in hoger beroep soms overruled door het CBb."

Wat is er leuk aan het werken in New York en hoe vaak moet je daar straks heen?

"Het voelt als een promotie van de eerste naar de eredivisie, het niveau ligt daar nog net weer iets hoger. Tegelijk probeer ik ook actief lid van de NBA te blijven. Ik had dit immers niet kunnen doen zonder alle support en inbreng vanuit de leden en de beroepsorganisatie. Straks ben ik veertig tot vijftig dagen per jaar op reis. New York is voor mij zeker niet nieuw, ik zat er al een paar keer per jaar. Na Bunschoten is New York de stad waar ik het meest heb geleefd in de afgelopen jaren. Een stad waarin ik me lekker voel."

Wat doet Jan Thijs Drupsteen als hij niet werkt?

"Ik ben elk weekend met geluidstechniek bezig, in kerken en voor gospelbands. De laatste tijd doe ik ook wel eens wat voor Oekraïners. Bijvoorbeeld via het organiseren van een benefietconcert, een dag op stap met vijftig Oekraïners of het schroeven van een antislipmat op een glad trapje. En als ik tijd over heb, probeer ik in een bootje in Giethoorn te zitten." ←

CV

Jan Thijs Drupsteen (1964) was coördinator Beroepsontwikkeling en Reglementering en daarna hoofd vaktechniek bij de NBA. Eerder werkt hij bij Deloitte Accountants. Per 1 december is hij werkzaam bij de International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) in New York. Drupsteen is gehuwd en woont in Bunschoten-Spakenburg.

‘Het kunnen maken van fouten is essentieel in dit beroep, maar die ruimte is er onvoldoende.’



Sinds de start van het NBA Community Platform wordt er enthousiast gebouwd aan de verschillende communities. Wat is er tot nog toe gerealiseerd? Een kijkje achter de schermen bij vier communities. "Ideeën moeten niet te lang in de pijplijn blijven zitten."

TEKST PETER STEEMAN BEELD SHUTTERSTOCK

‘Je merkt dat de intrinsiek gemotiveerde leden actief zijn’

Vlak voor de zomer beleefde de regio-community Centrum haar eerste kick-off bijeenkomst. "Voor ons als community-managers zijn die bijeenkomsten heel belangrijk, omdat je hoort wat er speelt", aldus community-manager Boukje Jansen. Ze helpt de communities bij het organiseren van evenementen. "Die borrels leverden al een aantal ideeën voor bijeenkomsten op. Zo gaan we voor Centrum een bijeenkomst over jurisprudentie bij de accountantskamer organiseren. En er komt een kennissessie over arbeidsmarktontwikkeling. Wat we al hebben geleerd is dat ideeën niet te lang in de pijplijn moeten blijven zitten. Je moet al snel na afloop van een bijeenkomst contact opnemen met de deelnemers die enthousiast zijn om over een nieuwe bijeenkomst na te denken."

Gert-Jan Struik, in het dagelijks leven eigenaar van Struik Accountants, is als secretaris van afdeling Centrum betrokken bij de eerste stappen van deze regio-community. "Ik zie de regio-community als een betere

versie van wat we als afdeling al deden. Destijds werden PE-uren gegeven aan afdelingsvergaderingen. Dat stond garant voor een massale opkomst. De lat ligt nu hoger. Mensen komen alleen als het echt relevant voor ze is. De interactie met het online platform helpt daarbij. De tooling van de NBA is fantastisch. Via het online community-platform en de bijbehorende app die vorig jaar van start ging, kun je vakgenoten die deelnemen aan evenementen makkelijk terugvinden. Maar het fundament blijft toch de fysieke ontmoeting. De energie die dat oplevert kun je online niet nabootsen. Je krijgt pas een klik als je elkaar ziet."

Aloysia Dominguez, auditmanager bij DeZorgAccountants, is als deelnemer aan de netwerkborrels gevraagd om mee te denken over een bedrijfsbezoek dat in het teken staat van de

wet- en regelgeving rond zorginstellingen en de uitdagingen die dat met zich meebrengt voor de accountant. "Zo'n borrel is leuk, maar dan heb je een passieve rol. Ik wil er juist actief mee aan de slag gaan. Je zet samen met vakgenoten iets op waar een grotere groep van profiteert. Voor dat bedrijfsbezoek heb ik samen met een collega de eerste lijntjes al uitgezet naar een organisatie in de zorg."

Korte lijnen

De regio-community Oost bruist ook van de ideeën. Er waren sinds de kick-off bijeenkomst op 21 maart 2022 al meerdere bedrijfsbezoeken en bijeenkomsten en voor het najaar staan zestien verschillende bijeenkomsten gepland. Aldert Veenstra, partner bij Accoris Corporate Finance, heeft wel een verklaring voor die bliksemstart. "In Oost hadden we al ervaring met deze manier van communiceren. ➔

‘Mensen komen alleen als het echt relevant voor ze is. De interactie met het online platform helpt daarbij.’



‘Als je verbinding en verdieping wilt realiseren, moeten mensen elkaar zien.’

In 2014 begonnen we binnen de afdeling Oost met themagroepen. Het verschil met vroeger is dat we nu heel korte lijnen hebben naar het bureau van de NBA. Als we iets willen organiseren, is een telefoontje voldoende om support te krijgen.”

“Het succes staat of valt met persoonlijk contact”, aldus community-manager Suzanne Vink. “In Oost waren vijf accountants naar iedere bijeenkomst uit het lenteprogramma van de regio-community geweest. Die hebben we benaderd of ze het leuk vonden om mee te denken over het herfst-programma. En na afloop van een vergadering van afdeling Oost ving ik een geanimeerd gesprek op tussen een paar vrouwelijke leden. Daar kwam een bijeenkomst over *soft skills* en een over *IT-tools* uit voort, die voor november 2022 en januari 2023 op de rol staan.”

Interesse in collega's die in een ander vakgebied werkzaam zijn, vormt de belangrijkste drijfveer voor Jan Roodnat, auditmanager bij Auditdienst Rijk, om actief te zijn binnen de regio-community Oost. “Tijdens een van de bijeenkomsten hoorde ik een accountant tijdens het diner vertellen over een klant van hem. Een kleine ondernemer die slachtoffer was van de toeslagenaffaire. Wij hebben binnen de ADR rapporten geschreven over aspecten van de toeslagenaffaire. Op zo'n moment hoor je weer eens welke impact dat heeft op mensen.”

Zelf organiseerde hij een bedrijfsbezoek aan Domeinen Roerende Zaken, waar een casus werd gepresenteerd. “Goederen die door de politie in beslag zijn genomen worden door

Domeinen Roerende Zaken verkocht. Het geld gaat terug naar het ministerie. De casus focuste op de vraag hoe je de waardeverantwoording het beste kan invullen. Dat leverde een levendige discussie op.”

Zaadje

Als adviescommissie leveren de NBA Young Profs al sinds 2005 een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van het vak. “Je kan zeggen dat het zaadje voor de community al was geplant”, vindt Adrian Egas, microsoft accountancy en SMB-strategist. Zelf was hij vier jaar voorzitter van de Young Profs. “Met de community trekken we het breder. Het zorgt voor meer onderling contact tussen young profs. Een van de belangrijke conclusies die je nu al kan trekken is hoe belangrijk een fysiek evenement is. Als je verbinding en verdieping wilt realiseren, moeten mensen elkaar zien. Dat bewees het Happy@Work-festival dat afgelopen augustus plaatsvond. Na het festival zag je een piek in het bezoek aan het Young Profs-platform.”

Jordy Rijdsdijk, kantoorleider bij WEA Deltaland Accountants & Adviseurs, is sinds een halfjaar actief betrokken bij de young profs-community. “Ik probeer de community te laten groeien met het plaatsen van content

en door mensen te werven. Zo wil ik binnen WEA een young profs-community opzetten. Ook lijkt het mij leuk om een praatje te houden op een hogeschool, zodat je mensen enthousiast maakt voor het vak.

Je merkt dat binnen de community de intrinsiek gemotiveerde leden actief zijn. Iedereen zit in dezelfde levensfase en bevindt zich in dezelfde managementlaag.”

Online als doel

Hij heeft genoten van het Happy@Work-festival, maar online is uiteindelijk het doel, vindt Rijdsdijk. “Dan lever je 24/7 toegevoegde waarde. De community Young Profs moet echt een social media-instrument worden. Net zo vanzelfsprekend als 's avonds je Facebook openen. Als dit straks echt staat, creëer je draagvlak.”

Ook Jan-Pieter Bos, assistent-accountant bij Hak + Baak Accountants, ziet grote voordelen in het hebben van een online community. “Het maakt veel meer interactie mogelijk en past in de social media-wereld zoals we die nu kennen. Ik werk bij een klein kantoor met vijftig medewerkers, waar ik de enige trainee ben. Op een platform kun je dilemma's delen met vakgenoten die in dezelfde situatie zitten. Ik vind het belangrijk dat we als community ook plezier uitstralen. Accountants zijn geen grijze muizen.”

Over zijn eigen inzet voor de community Young Profs hoefde Jan-Pieter niet lang na te denken. “Ik wil het vak en de praktijkopleiding AA MKB graag

COMMUNITY PLATFORM

Sinds februari 2021 kunnen leden van de NBA zich met elkaar verbinden op het NBA Community Platform.

Een online platform, gericht op verbinding en het uitwisselen van kennis en ervaring. De NBA geeft met het platform invulling aan de nieuwe governance van de NBA, waarover de Algemene Ledenvergadering in december 2020 heeft besloten. Inmiddels telt het platform verschillende communities en zijn er ruim tweeduizend leden actief. Ook gasten zijn welkom. Meer informatie is beschikbaar via nba.nl/communities.

vooruit helpen en meedenken over praktische oplossingen voor trainees. We zitten nu nog in de opstartfase. Het opbouwen van een community kost tijd. Je bent zo drie jaar verder. Gelukkig beschikken de meeste Young Profs over een lange adem. Je moet wel, aangezien je zeven jaar over de opleiding doet.”

Sparren

Esther van Huizen, directeur bij HLB Blömer accountants en adviseurs, maakte anderhalf jaar geleden voor het eerst kennis met de community Women Leadership. “Eigenlijk had ik nooit zoveel met vrouwelijk leiderschap. Het gaat er om wat iemand brengt, vond ik. Daarom was het voor mij geen thema. Tegelijkertijd zie je om je heen dat het niet vanzelf gaat. Wanneer je een bepaald niveau bereikt, ben je als vrouw een bijzonderheid. Aandacht voor een meer diverse samenstelling aan de top begint met een andere aanpak.”

De empowerment van vrouwen aanwakken en de bewustwording binnen accountantsorganisaties vergroten, zijn de twee doelen waarop de community haar pijlen richt. Het afgelopen jaar werden op verschillende plekken zomerwandelingen georganiseerd. Ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag was er een online event waarin, verdeeld over een week, meerdere sessies plaatsvonden met



VOORBEELD: COMPLIANCE OFFICERS

De Community Compliance Officers (93 leden) is een voorbeeld van een goed draaiende community die al langer actief is.

De community is als kennisgroep begonnen via een besloten LinkedIn-groep. Inmiddels is de community vooral actief op het communityplatform. Het doel van de groep is kennis delen over de functie en het werkveld van compliance, door een actieve bijdrage van leden. Regelmatig worden bijeenkomsten georganiseerd rond een thema dat van belang is voor compliance officers. Deze bijeenkomsten vormen de basis voor de verbinding binnen de community. “De deelnemers bepalen zelf welke onderwerpen worden opgepakt”, aldus de spelregels.

vrouwelijke sprekers. In 2023 moet het concreet worden. “We zijn druk bezig met het ontwikkelen en uitdenken van onze plannen. Op 9 januari 2023 hebben we een kick-off bijeenkomst gepland. Daarvoor mikken we op minimaal vijftig deelnemers. Op dit moment telt de community tweehonderd leden, maar we willen graag groter worden.”

Worstelen met balans

“Daar moet ik wat mee doen”, dacht Carin Welters, partner bij Baker Tilly Nederland, toen ze eind vorig jaar werd gevraagd om lid te worden van de community Women Leadership. “Het is een onderwerp dat alle aandacht verdient. Ik zie veel vrouwen om mij heen die vooral tijdens het busy season worstelen met de balans tussen werk en zorgtaken. Zelf ben ik in dat opzicht een vreemde eend in de bijt. Als jurist zonder accountants-

achtergrond ken ik geen busy season, maar ik weet uit eigen ervaring welke barrières je als vrouw moet overwinnen.”

Om vast te stellen aan welke aanpak behoefte is heeft de community vorig jaar een enquête gehouden. “Daaruit blijkt dat vrouwen ervaringen willen delen”, aldus Welters. “Dat kan in de vorm van mentoring of praatgroepen. Je wilt sparren met elkaar. De bewustwording is er inmiddels wel. Veel kantoren vinden vrouwelijk leiderschap belangrijk, maar om het voornemen ook daadwerkelijk in acties om te zetten is moeilijk. Daarom is het belangrijk dat we ook mannen bij onze plannen betrekken. Als we iets willen veranderen, hebben we ze nodig.”

Lees de artikelenreeks over de NBA-communities op Accountant.nl. ←

‘Ik zie veel vrouwen om mij heen die vooral tijdens het busy season worstelen met de balans tussen werk en zorgtaken.’

ADÉ EN GERARD WERKEN ALS MANAGER EN KLANTCOÖRDINATOR BIJ DE BELASTINGDIENST

“KOM GEWOON EENS SOLLICITEREN EN GA IN GESPREK”

Adé (57) werkt als manager van een team van 23 medewerkers bij Belastingdienst Grote Ondernemingen. Gerard (41) is klantcoördinator bij datzelfde onderdeel.

Beiden verwelkomen graag nieuw talent bij de Belastingdienst.

“Kom gewoon eens solliciteren en ga in gesprek.”

Dat betekent dat ze enthousiast zijn over werken bij de Belastingdienst. Adé: “Omdat het een grote organisatie is, kun je hier alle kanten op. Naar de controle van aangiftes van grote ondernemingen of het mkb, maar je kunt bijvoorbeeld ook naar de Fiscale Inlichtingen en Opsporingsdienst.” Daarnaast krijg je, als je

aan het werk gaat bij de Belastingdienst, vrij snel verantwoordelijkheid. “Ik begeleid stagiairs en het feit dat ze hier vanaf dag één volwaardig mogen meedraaien, verrast hen nog wel eens. Daar waar de verwachting is dat ze eerst maar eens koffie mogen gaan halen, mogen ze juist heel veel.”

DIVERSE FUNCTIES

Adé werkt al 25 jaar bij de Belastingdienst en heeft diverse functies gehad. Hij was inspecteur voor de vennootschapsbelasting, manager, klantcoördinator en vervolgens weer manager bij Grote Ondernemingen. Net als Gerard studeerde Adé fiscaal recht. Gerard op zijn beurt is nog maar net een jaar aan de slag bij de Belastingdienst. Hij heeft dertien jaar bij een big four-kantoor gewerkt. “Ik heb daar een aantal stappen gemaakt. Van stagiair tot aan tax manager.” Toch maakte hij na zo’n lange periode de overstap. “Ik zocht naar een andere rol op het fiscale speelveld. Vanuit mijn functie bij het big four-kantoor, had ik altijd goed contact met klantcoördinatoren van de Belastingdienst. Ik had er een goed gevoel bij. Toen ik een vacature open zag staan, ben ik ervoor gegaan.”

EERSTE AANSPREKPUNT

Daar heeft Gerard geen spijt van. “Je bent het eerste aanspreekpunt



bij de Belastingdienst, eigenlijk een soort accountmanager, voor een grote onderneming. Dat betekent dat je breed moet weten welke belastingen voor een grote onderneming gelden en specialisten moet invoeren als dat nodig is." Adé, die zelf ook klantcoördinator is geweest: "Als een huisarts die alle kwalen kent, maar ook een specialist nodig heeft als het de diepte in gaat."

Adé werkte bij een juridisch- en een advieskantoor, voordat hij naar de Belastingdienst overstapte. "Dat was op het moment dat mijn eerste dochter werd geboren en ik de balans tussen privé en werk wilde herstellen. In 25 jaar Belastingdienst heb ik het altijd naar mijn zin gehad. Natuurlijk heb je wel eens een dipje, maar je hebt hier dan ook de ruimte om wat anders te gaan doen. Je vindt altijd wel weer een andere plaats als je een nieuwe uitdaging nodig hebt."

VAKTECHNIEK BLIJFT LEUK

Als manager houdt hij zich meer bezig met personeelszaken. "Dat gaat minder over inhoudelijke fiscale zaken, maar ik sluit niet uit dat ik die inhoudelijke kant wel weer induik. Dit laatste omdat een manager ook altijd bij de klantsessies aansluit en op die momenten weer de vaktechniek 'voelt'." Precies daar haalt Gerard zijn voldoening uit. "Vaktechniek blijft leuk. Ik zie probleemgevallen als een puzzel die je moet zien op te lossen. Je moet dan ook kunnen sparren met de specialisten over een casus. Het mooie bij de Belastingdienst is dat je bij het oplossen van die puzzel alle bronnen die er zijn tot je beschikking hebt. Enorm veel kennis wordt overgedragen en voor die overdracht krijg je ook nog eens de tijd."

VRIJHEID OM DAG IN TE DELEN

Beiden mannen wilden wat doen aan de balans tussen werk en privé.



Gerard

Hoe is die balans nu? Gerard: "Hartstikke goed. Als je hier op het einde van de middag de laptop dichtdoet, dan is het werk ook echt gedaan." Adé vult aan: "Dat ligt er natuurlijk aan hoe je je dag wilt indelen. We werken tijd- en plaats-onafhankelijk. Je hebt de vrijheid om je werkdag zelf in te delen. Als je 's avonds nog wat wilt doen, bijvoorbeeld nadat de kinderen op bed liggen, en later die uren wilt opnemen, dan kan dat."

PROBEER HET GEWOON EENS

Adé benadrukt dat de opleidingsmogelijkheden groot zijn. "Als manager honoreer ik aanvragen daarvoor vrijwel altijd. Sterker nog, ik vind eigenlijk dat ik te weinig aanvragen krijg. Iedereen in mijn team kan opleidingen aanvragen die hem of haar helpen in de uitoefening van het werk of meer vertrouwen geven. We vinden het bij de Belastingdienst namelijk belangrijk dat je werkt aan jezelf en aan je kennis en kunde." Gerard is op het moment van spreken net

een postmaster Tax Assurance aan het volgen. "Mijn deelname is uitstekend geregeld. Daar word ik bijgespijkerd door echte topsprekers vanuit de praktijk."

Gerard vertelt over de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. "Die zijn gewoonweg goed. Persoonlijk ben ik erg gecharmeerd van de regelingen om te sporten, omdat ik een fanatiek sporter ben. Ik maak dan ook gebruik van de fiscaalvriendelijke bedrijfsfitness-regeling." Tot slot roepen de heren op om werken bij de Belastingdienst gewoonweg eens te proberen. Adé: "Neem contact op. Kijk wat het is. Als je twijfelt, solliciteer gewoon eens." Gerard: "Gewoon doen."



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

IN BEELD

Portret van een opmerkelijke accountant

TEKST HENK VLAMING BEELD MICHEL TER WOLBEEK

Mitchell de Caluwe

De meeste accountants kennen hun collega Mitchell de Caluwe als *host* van de BusySeasonTalks. Wat ze niet weten is dat de manager assurance van EY eigenlijk automonteur dacht te worden. Als stil kind dat amper een woord sprak, belandde hij in het speciaal onderwijs, ver van huis. Dat hij kon studeren kwam niet bij hem op. "Maar ik wilde mijn best blijven doen om weer aan te haken op de gewone basisschool. Dankzij intensieve begeleiding is dat gelukt. Ik heb ervaren hoe belangrijk het is om aandacht te hebben voor persoonlijke ontwikkeling en op zoek te gaan naar de verbinding."

Mitchell doet mee aan de BusySeasonTalks om bij te blijven als accountant. "Vooral van niet-accountants is het interessant om te horen hoe zij tegen ons beroep aankijken. Buiten je bubbel doe je andere kennis op."

De behoefte om buiten de eigen kring te kijken neemt overal toe, ziet hij. "Iedereen zoekt naar kennis om verder te ontwikkelen. Dat is de reden waarom steeds meer beleidsmakers willen weten waar de accountant staat in thema's als duurzaamheid en digitalisering. Die dialoog met het maatschappelijk verkeer moeten we aangaan, die helpt ons om relevant te blijven."

Mitchell verwacht dat de nieuwe generatie accountants de verbinding met de samenleving wil versterken. "Jonge accountants bruisen van de energie, ze zijn gemotiveerd om het vak weer glans te geven. Partners luisteren en delen op hun beurt hun kennis en ervaring. Het is deze verbinding en ontwikkeling waarin ik als kind al geloofde. Hierin zie ik ook de toekomst van ons beroep. Hiervoor ben ik registeraccountant geworden." ←

Lees het interview met Mitchell de Caluwe op Accountant.nl.



**‘Buiten je
bubbel doe
je andere
kennis op.’**



de mensen maken CROP

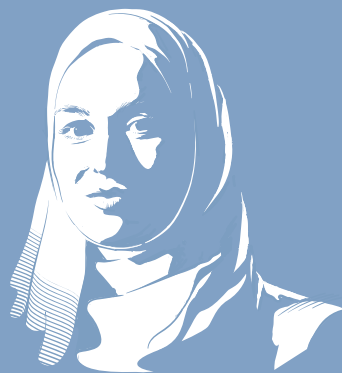
Tjeerd

Director Assurance

“Ik ben er trots op accountant te zijn en een bijdrage te leveren aan onze maatschappelijke rol.”

CROP

accountants
& adviseurs



WENDY GROOT

Het accountantsberoep als moeras

Eind 2017 solliciteerde ik bij de NBA Young Profs en wat wil het lot: ik kreeg een plek in het bestuur. Het waren roerige tijden; het accountantsberoep had de MCA aangesteld, de politiek de CTA, de AFM had net een rapportage uitgebracht. Er was veel te doen en we stonden er als beroepsgroep niet al te gunstig op.

Nu is een aanstelling in het NBA Young Profs-bestuur voor drie jaar en ik had het helemaal uitgedacht. Het eerste jaar ga ik goed observeren, het politieke speelveld leren kennen, de problemen duiden en veel mensen leren kennen. Het tweede jaar ga ik eens heel goed nadenken over wat ik allemaal heb gezien - hoe kunnen we vanaf hier verder? Welke ontwikkelingen zijn nodig? Dan heb ik het derde jaar om al die problemen op te lossen, het accountantsberoep op de rit te krijgen, eens en voor altijd. Mijn geschenk aan het accountantsberoep, zo had ik bedacht.

Het speelveld bleek complexer dan verwacht, de problemen

moeilijker te duiden dan gehoopt en mijn invloed iets te beperkt. Er waren niet een paar radartjes waaraan we konden draaien. Het accountantsberoep, of welk beroep dan ook waarschijnlijk, liet zich niet zo makkelijk ontleden.

Mijn driejarenplan zal jeugdig optimisme zijn geweest, maar recentelijk werd mij ook duidelijk dat een iets te simpel beeld bij hoe mensen zichzelf organiseren, niet alleen mij was toevertrouwd.

Gerda van Dijk, professor publiek leiderschap, vertelde tijdens een college bij de *nest* accountantsacademie over de oorsprong van het veld *Management and organization*. Dit veld is ontstaan tijdens de industriële revolutie; toen begon de mens zich te organiseren in fabrieken en die moesten natuurlijk worden gemanaged en georganiseerd. De mannen die het toen voor het zeggen hadden waren voornamelijk ingenieurs en die hadden toch een ietwat technische visie op hoe zo'n fabriek moest worden georganiseerd. Deze visie paste bij de fabrieken, machines en het werk van die tijd - die manage je door aan te sturen, af te schakelen of op te schalen. En daarmee zijn we organisaties als grote machines gaan zien, met een hoog maakbaarheidsgehalte.

Dit beeld past echter niet bij de meeste orga-

nisaties van deze tijd. Zeker niet bij kenniswerkers, zoals in de accountancy, waar we onder andere afhankelijk zijn van kennisoverdracht door onderlinge relaties. Dat vraagt vertrouwen, een veilige cultuur en oog voor de mens. En dit zijn geen facetten die je even kan inschakelen.

Gerda suggereerde een andere metafoor: de organisatie als ecosysteem. Een complex geheel met wederzijdse afhankelijkheden, dat in beweging is en in contact met de omgeving. Een beetje zoals een moeras. Door naar onze organisaties en het beroep te kijken als ecosysteem, krijgen we een realistischer beeld van de complexiteit die ermee gemoeid gaat. Dan begrijpen we dat er geen *quick fixes* zijn en dat mensen zich niet zomaar laten bijsturen.

Hoe dan wel verandering teweeg te brengen in organisaties paste niet meer in het college. Misschien moeten we het aan de biologen vragen, in plaats van de ingenieurs. ←

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.

‘In zijn algemeenheid kun je zeggen dat professionele opleidingen vaak vastlopen op de relatie tussen theorie en praktijk.’



Hoogleraar professionele ontwikkeling Wim Gijselaers (Maastricht University) doet onderzoek naar het begrijpen en verbeteren van (team) leerprocessen bij accountants. Hoe kan de opleiding volgens hem verbeteren? "Bovenal moeten accountants worden opgeleid om elke dag te willen leren."

TEKST LUC QUADACKERS BEELD MICHEL TER WOLBEEK

‘Auditing is geen verzameling vakken’

Het accountantsberoep heeft een te lage aantrekkingskracht op jonge mensen. Hard werken, hoge opleidingseisen en een hoog afbreukrisico zorgen ervoor dat veel studenten hun heil zoeken in andere disciplines. Daarnaast is het rendement van de accountantsopleiding laag. Slechts een fractie van de studenten die beginnen aan de opleiding blijft uiteindelijk ook werkzaam bij een accountantskantoor. En dat terwijl de studenten van oudsher worden opgeleid vanuit de gedachte dat ze voor het leven worden voorbereid op het accountantsberoep.

"Het is natuurlijk positief dat de studenten die de eindstreep halen zeer in trek zijn op de arbeidsmarkt. Maar als de vraag en uitstroom hoog zijn en de instroom laag is, dan leidt dat tot grote problemen voor de beroepsgroep. Daar zitten we nu middenin", aldus Wim Gijselaers. "Deze problemen spelen overigens niet alleen in Nederland. Ook bijvoorbeeld in de Verenigde Staten werd onlangs de noodklok geluid."

Gijselaers verdiept zich al decennia in het opleiden en professionaliseren

van zorgprofessionals, accountants, (hotel)managers en docenten in het hoger onderwijs. Ziet hij analogieën die accountants kunnen helpen?

"In zijn algemeenheid kun je zeggen dat professionele opleidingen vaak vastlopen op de relatie tussen theorie en praktijk. Neem de geneeskundige zorg. Daar lopen ze al veel langer tegen het probleem aan hoe ze moeten bepalen welke theoretische voorbereiding nodig is voor de praktijk en wat daarvan de consequenties zijn voor de manier van opleiden."

Tijdstip van leren

Volgens Gijselaers wordt daarom in de geneeskunde veel aandacht besteed aan het onderzoeken of studenten voldoende gekwalificeerd zijn voor het uitoefenen van het beroep. Men is daar al veel verder

gevoerd in het nadenken over de momenten waarop studenten competenties moeten bezitten en in welke mate ze daarmee specifieke taken adequaat moeten kunnen uitvoeren.

"Het is belangrijk om dat voortdurend te monitoren, wat binnen de geneeskunde inmiddels is opgepakt. De artsenwereld verschilt daarin wezenlijk van het accountantsberoep. Ook binnen de accountancy bestaat veel aandacht voor het toetsen van kennis, maar ze hebben geen traditie ontwikkeld om te onderzoeken of de veronderstellingen die daaraan ten grondslag liggen, blijven kloppen naarmate de tijd vordert.

Een probleem dat in het verlengde hiervan ligt, is de vraag wat bij studenten aan kennis resteert, ➔

CV: WIM GIJSELAERS

Wim Gijselaers bekleedt de leerstoel Educational Research bij de afdeling Educational Research & Development van de School of Business & Economics aan Maastricht University.

Zijn onderzoeksgebied omvat leiderschapontwikkeling, lerende organisaties, lerende teams en expertise-ontwikkeling. Hij is ook betrokken bij het project 'Stip aan de Horizon' van de Commissie Eindtermen Accountantsopleiding. Gijselaers is tevens *visiting professor* aan de universiteit van Bern (Zwitserland), waar hij zich met name richt op *health care professionals*.

‘Als je erin slaagt om de vrijdagen daadwerkelijk in te vullen als een soort terugkoppeldagen, dan is dat heel waardevol voor studenten.’

nadat ze toetsen hebben gemaakt. En of die kennis überhaupt relevant was op het moment dat ze die hebben geleerd. Het lijkt er soms op dat het streven is ‘alles een keer gezien te hebben’. Dat kan beter. Het tijdstip van leren is van belang en sommige kennis is misschien helemaal niet nodig. Binnen de zorgopleidingen geldt al steeds vaker: *use it or lose it*.”

Werk en studie

De Maastrichtse hoogleraar geeft aan dat het post-initiële deel van de accountantsopleiding een perfect onderwijsmodel biedt, met vier dagen werken en op vrijdag een

studiedag. Gijselaers mist echter de discussie over de vraag of hetgeen op de terugkomdagen wordt aangeboden voldoende houvast biedt om de overige vier dagen van de week te blijven leren.

“Ik vind het vreemd dat alle ervaringen die jonge accountants opdoen bij kantoren, niet ten volle worden benut als ze op vrijdagen langskomen voor hun post-initiële opleiding. Het opleiden gebeurt uiteraard, en gelukkig, met de beste intenties en grote betrokkenheid. Dat is mooi, maar onvoldoende. Het is goed om ervaringen van studenten systematisch te verzamelen, periodiek te analyseren wat zich afspeelt in het beroep en na te gaan wat dat betekent voor de professionals in opleiding. Wat hebben zij nodig vanuit de opleiding? Daarin kan meer lijn worden aangebracht. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk om te weten vanaf welk moment jonge accountants complexe werkzaamheden en inschattingen gaan verrichten, zodat daarop tijdens het onderwijs kan worden ingegaan en terugkoppeling kan worden gegeven. Dat vraagt om onderzoek en monitoring. Als je erin slaagt om de vrijdagen daadwerkelijk in te vullen als een soort terugkoppeldagen, dan is dat heel waardevol voor studenten. Nu is het nog te vaak zo dat de studenten vier dagen per week op

kantoor de voorkomende werkzaamheden doen en dat de opleiding op vrijdagen grotendeels losstaat van wat ze in hun werk tegenkomen.”

Specialisaties

De wereld wordt steeds complexer en de opleidingseisen nemen steeds verder toe. Gijselaers vindt daarom dat de opleiding zich meer op de kern van het beroep moet - en kan - concentreren. “Ik heb meerdere rapporten gelezen over de advocatuur en de aanpassingen in hun opleidingen. Er zijn vele vakgebieden binnen de advocatuur; echtscheidingen zijn totaal iets anders dan faillissementen. De specialisaties hebben echter ook belangrijke gemeenschappelijkheden. Het basisidee binnen de advocatuur lijkt nu te zijn dat een advocaat de specialistische praktijk wel op kantoor aanleert. Het leren van de gemeenschappelijkheden kun je als beroepsgroep organiseren en centraliseren binnen de opleiding, bijvoorbeeld het schrijven van een pleidooi of het maken van een juridische analyse van een casus. De focus van de opleiding ligt dan op de kerncompetenties die specialisatieoverschrijdend zijn. De verdere specialisatie leer je dan ter plekke op kantoor, onder deskundige begeleiding. Dat vind ik een interessante aanpak.”

De vraag is hoe dat de accountantsopleiding raakt. De belangrijkste taak van de accountant is het controleren van de jaarrekening en het afgeven van een controleverklaring, aldus Gijselaers. “De sectoren waarin de accountants werken zijn echter zeer verschillend. Zo verschillen banken bijvoorbeeld wezenlijk van de detailhandel. De vraag is of het niet mogelijk is om de gemeenschappelijke elementen, die sectoroverschrijdend zijn, gebundeld aan te bieden tijdens de post-initiële opleiding en dat die elementen landelijk goed worden getoetst.”

‘Mijn advies zou zijn om meer vanuit de praktijk terug te redeneren naar de vakken.’



‘Als je, vanuit de beste bedoelingen, binnen je cocon blijft, dan mis je veel potentiële leerpunten.’

Essentie

“De vraag ‘Wat is de essentie van auditing?’ wordt volgens mij te weinig gesteld. Auditing is geen verzameling van vakken! De essentie is dat de accountant begrijpt hoe een organisatie functioneert in de bedrijfscontext, wat het voor de organisatie betekent om in de context te presteren binnen de kaders die zijn gesteld. En hoe je daarop een accountantscontrole kunt toepassen. Docenten zeggen vaak dat het gaat om het leren beoordelen van informatie. Dat begrijp ik, maar daarbij redeneert men vrijwel altijd vanuit het vak richting de praktijk. Mijn advies zou zijn om meer vanuit de praktijk terug te redeneren naar de vakken. Beide richtingen zijn belangrijk.”

Is het beroep te ingewikkeld geworden? Volgens Gijselaers is het een kwestie van inrichting. “Docenten zullen allemaal terecht zeggen dat de kennis die zij doceren nodig is. En dat klopt voor het grootste deel. Maar wanneer hebben accountants die kennis nodig? Net als bij artsen werken accountants uiteindelijk met zeer specialistische kennis, die echt niet iedere professional in dezelfde mate hoeft te bezitten. Sterker nog, in de geneeskunde zijn soms zelfs geluiden hoorbaar om in plaats van de masterstudie meteen na de bachelor te beginnen met specialiseren. Dat is een voortdurende spanning, die ook meer zichtbaar wordt binnen de accountancy. Veel problemen zijn volgens mij best op te lossen door het managen van de instroom. Welke opleidingspaden zijn binnen de

accountancy beschikbaar voor mensen met een niet-accountancy-vooropleiding? Dat zijn er te weinig. Waarom zouden mensen met een relevante opleiding op het gebied van Environmental, Social & Governance (ESG), bijvoorbeeld landbouwkundig ingenieurs, het gehele vastgestelde accountancytraject moeten doorlopen? Dat kan waarschijnlijk anders en beter.”

Cocon

“In Nederland heeft de zorg voor kwaliteit geleid tot een model waarin de accountantsopleiding al vanaf de bachelorfase is dichtgetimmerd. Dat is de traditie. Volgens mij is de bachelor-master-structuur echter gebaseerd op de gedachte dat je je eerst breed ontwikkelt en daarna specialiseert. Beide systemen hebben hun voor- en nadelen. Je moet je echter bewust zijn van de momenten waarop je moet bijsturen om aantrekkelijk te blijven en kwaliteit te kunnen leveren. Dat vraagt om goede monitoring en analyse. Dat is nu meer nodig dan ooit. Als je, vanuit de beste bedoelingen, binnen je cocon

blijft, dan mis je veel potentiële leerpunten.’

Gijselaers ziet het accountantsberoep als een zeer belangrijk beroep, dat hard zal moeten werken om de aantrekkelijkheid te verhogen. Maar er zijn veel kansen aanwezig om de relevantie van het beroep voor de samenleving aan te tonen.

“Studenten hebben onvoldoende in de gaten dat ze als accountant een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het behalen van bijvoorbeeld ESG-doelstellingen, terwijl ze daarin wel zeer geïnteresseerd zijn. Die boodschap wordt blijkbaar niet goed overgebracht. Eén van de manieren om dat duidelijk te maken is via het opleiden van jonge mensen. Die moeten het uiteindelijk gaan doen. Daarvoor moet de beroepsgroep het initiatief nemen en onderkennen dat er barrières moeten worden overwonnen. En bovenal moeten accountants worden opgeleid om elke dag te willen leren. Het is belangrijk om daarvoor voldoende mogelijkheden te creëren.” ←

OOK IN DE VS TEKORT AAN ACCOUNTANCYSTUDENTEN

Amerikaanse accountantsorganisaties zien een scherpe daling van het aantal kandidaten dat examens aflegt om accountant te worden.

Zowel de grote accountantskantoren als regelgevers werken aan manieren om meer mensen te interesseren voor het accountantsberoep. Naast campagnes gericht op middelbare scholieren wordt ook bekeken hoe de kosten voor de opleiding tot CPA kunnen worden verlaagd, stelde de Financial Times begin oktober. Het aantal studenten dat het Amerikaanse CPA-examen aflegde bedroeg vijf jaar geleden nog ruim honderdduizend per jaar. Tijdens de coronapandemie daalde dat tot iets meer dan zeventigduizend per jaar. Maar ook dit jaar worden de aantallen van enkele jaren geleden niet gehaald; in de eerste helft van 2022 legden 43.000 kandidaten het examen af. Volgens sommigen is het beroep “het vermogen verloren om ons verhaal te vertellen”.





Eén op de zeven werknemers heeft burn-outklachten

Circa één op de zeven werknemers heeft last van burn-outklachten. Dat komt neer op 1,3 miljoen mensen, zo becijferde TNO naar aanleiding van de Week van de Werkstress, die medio november plaatsvond.

Volgens het TNO-onderzoek is ook het aantal verzuimdagen door werkstress flink toegenomen. Vorig jaar verzuimden werknemers in totaal elf miljoen dagen door werkstress; een stijging met 1,6 miljoen dagen in vergelijking met 2020. Ruim vier op de tien werknemers wil graag zien dat er maatregelen worden genomen tegen werkstress. En veertig procent van de werkgevers noemt werkdruk een groot risico.

De gevolgen van de coronapandemie werden dit jaar "enorm zichtbaar" voor organisaties en werknemers, stelt OVAL, de branchevereniging voor arbodiensten. "Een enorm personeelstekort, een vernieuwde werk-privébalans en één op de vijf jongeren tussen de 15 en 25 jaar met betaald werk die regelmatig of vaak stress over hun werk heeft."

Volgens de branchevereniging is het juist in een tijd van schaarste op de arbeidsmarkt en hoge verzuimcijfers belangrijk om als werkgever en werkende extra aandacht te besteden aan de mentale en fysieke gezondheid.

'Snelste accountants' van Nederland

Tijdens de Marathon Brabant eind oktober in Etten-Leur zijn ook prijzen uitgereikt aan de 'snelste accountants' van Nederland. Het Brabantse kantoor Van Oers organiseerde daarvoor een aparte competitie.



Accountants konden deelnemen aan de halve of hele marathon. In totaal namen 27 lopers deel aan deze extra wedstrijd. Winnaar van de hele marathon voor accountants was Marco Kuijvenhoven uit 's-Gravenzande. Snelste vrouw op de hele marathon was Marieke Brouwers uit Tilburg.

De prijs voor de snelste accountant op de halve marathon was bij

de mannen voor Koen Kuipers uit Berkel en Rodenrijs en bij de vrouwen voor Mariska Heeman uit Utrecht. De prijzen werden uitgereikt door NBA-algemeen directeur Berry Wammes, die zelf ook de halve marathon liep.

Werkgever wil werknemer terug op kantoor

Zeventig procent van de Nederlandse werkgevers wil het thuiswerken gaan beperken of het aantal hybride functies terugbrengen. Werkgevers stellen vaker regels op om flexibel werken aan banden te leggen, of overwegen dat te doen.

Dat blijkt uit internationaal onderzoek van LinkedIn onder bestuurders van bijna drieduizend bedrijven met meer dan duizend werknemers. Daarbij zijn ook honderd Nederlandse ondernemingen. LinkedIn ziet het aantal onlinevacatures waarin flexwerken als arbeidsvoorwaarde wordt genoemd flink dalen, met ruim een derde sinds september 2021.

De uitkomsten staan haaks op berichten waarin wordt gesteld dat thuiswerken een blijvertje is. En werkzoekenden vinden thuis kunnen werken ook erg belangrijk. Daarom durven werkgevers nog niet echt hardop iets te zeggen over hun wens om medewerkers terug naar kantoor te halen, bleek recent uit berichtgeving in het FD. Leidinggevenden vertellen liever hoe hun heringerichte kantoorpanden nu "prachtige plekken zijn waar het personeel elkaar spontaan ontmoet en succesvol brainstormt", aldus de krant.

Tegelijk klagen werkgevers over een gebrek aan sociaal contact, onvoldoende zicht op waarmee mensen bezig zijn en de vrees dat de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie terugloopt. Arbeidsrechtadvocaten krijgen dan ook meer vragen van werkgevers over hoe zij personeel weer terug naar kantoor kunnen krijgen en wat daarbij de juridische regels zijn. Juridisch gezien heeft een thuiswerker die teruggeroepen wordt naar kantoor nog weinig rechten, want de Wet werken waar je wilt is weliswaar medio 2022 door de Tweede Kamer aangenomen, maar de Eerste Kamer moet er nog mee instemmen.

Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde.

Dit keer: Serge Krol RA RC, cfo van FrieslandCampina Specialised Nutrition in Singapore.



‘Ik ben zachter geworden’

“Ik werk al twintig jaar bij FrieslandCampina, grotendeels in Azië. Dit is een interessante industrie. Net als een olieraffinaderij verwerk je een primaire grondstof - melk - waarvan je de drie belangrijkste componenten - eiwit, vet en lactose - kan verwaarden tot verschillende producten. Zuivel is een wereldmarkt. De dynamiek in vraag en aanbod is heel groot. De afgelopen twee jaar is de vetprijs bijvoorbeeld door het plafond gegaan. Dat betekent dat je moet schakelen in je productiecapaciteit, om van melk tijdelijk meer vet- en room-gerelateerde producten te maken. Ik heb vijf jaar in de kaasdivisie gewerkt, waar het spel van maximale verwaarding een belangrijke factor is. In de babyvoedingsindustrie heb je met een heel andere dynamiek te maken. Vijftig procent van de wereldmarkt voor babyvoeding zit in China. En Chinezen geven veel geld uit aan babymelk. Die markt voor kindervoeding is daardoor een omgekeerde pyramide. Normaal is *ultra premium* het kleinste segment. Hier maakt dat zestig procent van het assortiment uit. *Economy* bestaat niet.”

Glimlach

“In 2006 begon ik aan mijn eerste avontuur als financieel directeur voor FrieslandCampina in Thailand. Ik ben geboren in Friesland en getogen in Groningen. Het werd tijd om mijn wereld groter te maken, vond ik. Azië had mijn voorkeur, omdat ik er al eens op vakantie was geweest. Van die eerste indruk die je als toerist krijgt, blijft niets overreind. De werkelijkheid is volstrekt anders. Thailand is het land van de glimlach. Als je er woont en werkt krijg je daar een heel ander gevoel bij. Een glimlach kan ook ongemak verbloemen. In Thailand probeerde ik als cfo iedereen als gelijke aan te spreken. Niet de hiërarchie, maar de feiten telden. Dat werkt daar niet. Om in Azië te slagen moet je het vertrouwen van de mensen krijgen. Vroeger was ik vooral gefocust op de ratio. Hard op de inhoud en hard op de relatie. Dat hele directe en conflict-gedreven werken heb ik losgelaten. Nu heb ik meer aandacht voor de relatie. Ik ben zachter geworden. Daarmee kom je veel verder.”

“Na Thailand en China is Singapore mijn derde standplaats. Die drie landen zijn net zo verschillend als Nederland, Duitsland en Frankrijk. Vooral China en Singapore zijn heel verschillend. Singapore is meer ontwikkeld. Het is het meest comfortabel om te wonen, zeker met een gezin. Veel schoner en groener dan China. Maar vanuit professioneel oogpunt vond ik China aantrekkelijker. In Singapore zijn de mensen *compliance* gedreven. Ze schieten niet snel in de uitvoering. Je moet je plan met veel feiten en cijfers onderbouwen en risico's afdekken. Ze willen alle stukjes van de puzzel zien. Anders is er geen animo voor. Chinezen zijn daarentegen heel innovatie- en actiegedreven. Ze willen zich voortdurend verbeteren. Je legt een einddoel neer en ze gaan ervoor. Daar kunnen we ook in Nederland wat van leren. Terwijl wij veel tijd besteden aan het polderen en uitstippelen van een plan, zijn ze in China al begonnen. Van elk land leer je weer wat nieuws, maar als ik een favoriet moet kiezen is het Thailand. Dat voelt het meest speciaal omdat het mijn eerste post was.”

Kwetsbaar

“De afgelopen twee jaar waren uitdagend. Door Covid ging de grens tussen China en Hongkong dicht. Dat kostte ons veel geld, want veel Chinezen kopen daar hun babyvoeding. Ook de oorlog in Oekraïne heeft zijn impact. Zo stakte de aanvoer van zonnebloemolie uit Oekraïne die wordt verwerkt in kindervoeding, wat leidde tot tekorten en stijgende prijzen in de *supply chain*. We zijn ook gestopt met de business in Rusland. Dat was zakelijk gezien geen moeilijke beslissing. Het is een betrekkelijk kleine markt, maar je hebt het wel over een kwetsbare groep: baby's. Een verandering van merk vraagt een aanpassing van het spijsverteringsstelsel van een baby. Dat moet je in stapjes doen. Daarom hebben we het gefaseerd afgebouwd.”

AFM: marktaandeel reguliere vergunninghouders gestegen

De wettelijke controle van de jaarrekening wordt nu in meerderheid (55 procent) uitgevoerd door accountantsorganisaties met een reguliere vergunning. Het marktaandeel van de oob-accountantsorganisaties is gedaald van 60 procent in 2014 naar 45 procent in 2021.

Dat blijkt uit het rapport 'Sector in beeld 2022', dat de Autoriteit Financiële Markten (AFM) in november uitbracht. Jaarlijks worden ongeveer twintigduizend wettelijke controles verricht, uitgevoerd door 261 accountantsorganisaties. Vanaf 2014 daalt het aantal accountantsorganisaties. De controlecapaciteit daalt niet per se met deze trend mee, aldus de toezichthouder, doordat accountantsorganisaties bijvoorbeeld samengaan of zich aansluiten bij samenwerkingsverbanden met een vergunning.

Aantrekkelijkheid beroep

Het is belangrijk voor de sector om het accountantsberoep aantrekkelijk te houden, stelt de AFM. "Er is een toenemend spanningsveld tussen enerzijds de uitstroom als gevolg van demografische ontwikkelingen, accountants die een carrière buiten het openbaar beroep kiezen en een stagnerende instroom van accountancystudenten, en anderzijds een toenemende vraag naar externe accountants als gevolg van de verbreding van de scope van de audit en een toenemende aandacht voor thema's als fraude, discontinuïteit en duurzaamheid." De toezichthouder is hierover in gesprek met de sector.

Het rapport 'Sector in beeld 2022' geeft inzichten op basis van data van alle accountantsorganisaties. Deze informatie wordt gebruikt om een beter beeld te krijgen van de ontwikkelingen en risico's in de markt. Voor de AFM fungeert dit ook als bouwsteen om toezichtactiviteiten te prioriteren.

Het rapport is te vinden via afm.nl/professionals.

Grote bedrijven willen zelf verplicht rapporteren over natuurimpact

Grote internationale bedrijven pleiten zelf voor een verplichting om hun impact op de natuur openbaar te maken.

Zo'n 330 ondernemingen stelden eind oktober in een gezamenlijke brief dat bedrijven strengere regels nodig hebben om ze te dwingen meer te doen om de in verval rakende biodiversiteit te beschermen. Nu gebeurt er te weinig, vinden zij. "We hebben regeringen wereldwijd nodig om de regels van de economie te veranderen en het bedrijfsleven ertoe te zetten nu te handelen."

Onder de ondertekenaars, samen goed voor een gezamenlijk vermogen van ruim 1.500 miljard dollar, zijn voedingsmiddelenconcern Unilever, staalfabrikant Tata Steel, woonwarenhuis IKEA en de Rabobank. Zij zijn met de andere ondernemingen verenigd in de coalitie *Business for Nature*.

Max Verstappen jongste Quote 500-lid ooit

Formule 1-coureur Max Verstappen (25) is met een vermogen van circa 120 miljoen euro het jongste Quote 500-lid ooit.

De in Monaco woonachtige Formule 1-coureur, inmiddels tweevoudig wereldkampioen, kwam in november op de vijfhonderdste plaats binnen in de jaarlijkse Nederlandse rijkenlijst. Volgens Quote kan Max rekenen op plaatsverbetering in de komende jaren, gezien zijn meerjarencontract bij Red Bull.

Het podium van de Quote 500 is voor Verstappen tegelijk nog ver weg, want bovenaan de ranglijst staan vertrouwde namen als Randstad-oprichter Frits Goldschmeding (geschat vermogen € 5,2 miljard) en oud-Luxaflex-eigenaar Ralph Sonnenberg (€ 6,2 miljard).

Nog altijd onaantastbaar op *pole position* staat Heineken-erfgename en grootaandeelhouder Charlene de Carvalho-Heineken, met een geschat vermogen van € 12,8 miljard.



Lekker werken



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

Vervoer

Made in China

Met het elektrificeren van het wagenpark komen er ook tal van nieuwe spelers op de Nederlandse automarkt, veelal uit China. Zoals de Nio ET7, alleen op leasebasis verkrijgbaar (zakelijk of privé). Lengte ruim vijf meter en al voorbereid op autonoom rijden.

nio.com



Klokje

Grote jongen

De Watch S1 Active van Xiaomi meet naast je stappen en je hartslag ook je stressniveau en de zuurstof in je bloed. Mits je pols groot genoeg is. Een flinke smartwatch, maar met een bescheiden prijs: €169.

mi.com

Tas

Stijlvol op weg

Te midden van alle rugzakken is er ook nog altijd een stijlvolle verpakking voor uw kostbare laptop mogelijk. Zoals de Briefcase van Travelteq, de 'Italiaanse tas uit Nederland'. Hij is in vijf kleuren leer verkrijgbaar. Prijs: € 395.

travelteq.com



Smartphone

Even Googelen

Voor het eerst brengt Google de eigen telefoons officieel uit in Nederland en neemt het daarmee op tegen andere techreuzen als Samsung en Apple. De Google Pixel 7 heeft een scherm van 6,3 inch, 128 GB geheugen en een dubbele simkaart. Prijs vanaf € 649.

store.google.com





Op vrijdag 7 oktober legde Ilias Aazzam (29) de beroepseed als accountant af, na een lange aanloop. Hij werkt bij EY binnen de auditpraktijk FSO (Financial Services). "Het afleggen van de eed in het bijzijn van mijn familie was een extra bijzonder moment."

Een lange weg

Wanneer besloot je om accountant te worden?

"Vanwege mijn passie voor bedrijfseconomische vakken wilde ik heel graag boekhouder worden. Tegelijkertijd wilde ik ook graag doorstuderen. Tijdens mijn vervolgonderwijs op het mbo heb ik een gastcollege bijgewoond van een accountant, strak in pak. Die vertelde vol passie en liefde een verhaal over zijn vak en de mogelijkheden na het afronden van de accountantsopleiding. Ik was enorm onder de indruk en dacht: Dit wil ik ook!"

Hoe was het om de beroepseed af te leggen?

"In tegenstelling tot veel van mijn collega accountants begon ik mijn studieloopbaan op het vmbo-basis + lwoo; het allerlaagste niveau op de middelbare school. Voor mij was het vroeger ook niet vanzelfsprekend om carrière te maken. Als je me toen had verteld dat ik later bij EY zou belanden als accountant, dan had ik je waarschijnlijk niet geloofd. Mijn weg naar de accountantstitel kostte mij talloze uren hard werken en ruim vijftien jaar studeren. Het afleggen

van de beroepseed in het bijzijn van mijn familie was daarom voor mij een extra bijzonder moment. Ik ben dankbaar voor het pad dat ik heb mogen bewandelen.”

Wat maakt het bijzonder om bij EY te werken?

Het is een geweldige organisatie, waar ik het als manager enorm naar mijn zin heb en genoeg mogelijkheden krijg om me te ontwikkelen. Ook biedt EY de mogelijkheid zowel intern als extern maatschappelijke nevenactiviteiten te verrichten, waarvoor ik veel passie heb. Via een intern programma kunnen medewerkers hun kennis en kunde inzetten voor maatschappelijke projecten, zoals het verzorgen van gastcolleges. Ik merk dat het delen van succesverhalen zeker impact heeft op jongeren. Ze moeten het gevoel hebben dat ze worden gezien, ertoe doen en dat zij, net zoals ik dat deed, in staat zijn om kansen te grijpen. Dat had ik graag voor mezelf gewild op hun leeftijd en dat gun ik de volgende generatie van harte. Verder biedt EY mij de mogelijkheid om eens per week les te geven bij Nyenrode Business Universiteit. Daar doceer ik auditing-beginselen aan bachelor- en pre-master-studenten die aan het begin van hun loopbaan zitten.”

Zijn er thema's waarvoor je je bijzonder interesseert?

“Binnen EY heb ik samen met een aantal collega's een cultureel diversiteitsplatform (AcrossCultures) opgezet, waarvan ik voorzitter ben. Het is een platform voor culturele diversiteit waar alle collega's samenkomen, discussies voeren, bewustzijn creëren, leren en groeien. Met het platform proberen we collega's met elkaar te verbinden en dialogen op gang te brengen.”

Wat zie je jezelf over tien jaar doen?

“Ik weet niet of ik over tien jaar nog werkzaam ben binnen de accountancy. Ik ben ambitieus en heb gedurende mijn carrière geleerd dat het leven voor een groot gedeelte afhankelijk is van de kansen die op je pad komen. Momenteel heb ik het onwijs naar mijn zin bij EY. Ik wil me daar de komende jaren in ieder geval verder specialiseren binnen de financial services sector.” ←



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 4 november 2022 legden 25 geslaagden de eed af:

Stefan Alberda, Hanifa Attalhaoui, Martijn Bakkernes, Fleur Birnie, Roel Cuypers, Kevin Dercks, Ewout van Diemen, Geert Geboers, Laura de Groot, Jan Guijt, Fenna den Haan, Robin Hamstra, Maikel Hofste, Lennart Hoogerwaard, Janine Kuipers, Olaf Lamens, Gita Lieuw, Wijnand Luitjes, Adriaan Meerkerk, Dennis Meulman, Noraly Tillemans, Emre Tosyagülü, Kees Veldman, Marleen Westgeest en Christos Zarkos.

Op 11 november 2022 legden 27 geslaagden de eed af:

Norman Amens, Nathan Bosch, Hoesna Chand, Erdi Coşkun, Imane El Fahssi, Niek van der Eng, Lisa Geurts, Wouter van der Grinten, Daniël de Groot, Charlotte Haaring-Borgers, Jarne Hammer, Daniëlle Harmans, Mariska Heeman, Audrey Koedam, Sebastiaan Koevoets, Maartje Konings, Katerina Kote, Joost Puls, Sam van Raaij, Marnix Rol, Hadewich de Roo van Alderwerelt, Lindsey van Rooij, Sander van Rooijen, Gert-Jan Rotteveel, Jelle Schumer, Rico Temmink en Parsa Vatankhah.

Op 18 november 2022 legden 22 geslaagden de eed af:

Janique Akkerman, Romano Azizi, John Dekker, Sandrine Diets, Sabine van Gemert, Ralph Gijsen, Ruben Hoving, Valou Jehae, Oktay Kolagasigil, Ka Yin Lam, Mark Lexmond, Yasmin Lhadi, Raymond Lozekoot, Tom Mosch, Oltjon Muhametaj, Pascal Németh, Tuan Nguyen, Justine Oudshoorn, Jelle Piksen, René Vletter, Rob van Weert en Tom Weierink.

Op 25 november 2022 legden 13 geslaagden de eed af:

Robin Albers, Robin Antvelink, Erwin Blommaert, Sabina Boon, Jarno Derks, Martin Douwes, Wouter Duijn, Fikri El Ghardini, Jasmin Fransina-Felicia, Andy van Gerven, Mohammed Houba, Dzhuletta Taisumova en Jeroen Vos.

Kies ook voor accounting software van Wolters Kluwer

Je administratie een boost geven? Bij Wolters Kluwer ben je aan het juiste adres. Onze bekende softwarepakketten Basecone, Twinfield Boekhouden, Twinfield Samenwerken en Alure Online helpen boekhoudprofessionals en ondernemers bij het slim automatiseren van handmatige processen én het nemen van weloverwogen beslissingen op basis van de juiste data. Dat bespaart tijd!



Wolters Kluwer

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



DILEMMA:

UIT DE SCHOOL KLAPPEN?

U bent werkzaam als consultant bij Accountancy&Consult. Na jarenlang als accountant te hebben gewerkt, heeft u de overstap gemaakt naar een rol als adviseur. Uw eerste consultancy-opdracht betreft het opstellen en versterken van beheersmaatregelen bij de firma SoZo Efficiënt. Tijdens uw werkzaamheden spreekt u nogal wat medewerkers bij de klant, waarbij sommigen in de gesprekken wel erg eerlijk zijn over hoe zij de externe accountant, uw vorige werkgever, in de maling nemen.

Wat doet u?

1 U besluit om uw oude werkgever op de hoogte te brengen van de situatie.

2 U rapporteert uw bevindingen aan de directie van SoZo Efficiënt.

3 U adviseert de werknemers bij SoZo Efficiënt om hiermee te stoppen.

4 U doet iets anders, namelijk...

Reacties

Twee derde van de bijna vierhonderd deelnemers aan dit dilemma (66 procent) kiest voor optie 2 en rapporteert aan de directie van de opdrachtgever, want die moet immers de medewerkers aanspreken op hun omgang met de externe accountant. Zestien procent kiest ervoor om zelf de werknemers van SoZo Efficiënt erop te wijzen dat ze hiermee moeten stoppen (optie 3). Negen procent besluit toch maar om de vroegere werkgever, de externe accountant, op de hoogte te stellen van de verhalen die over de omgang met de accountant zijn verteld (optie 1).

Eveneens negen procent reageert op het dilemma met een toelichting. "Bij een opdracht van een oud-werkgever zou ik niet als zelfstandige aan de slag gaan", stelt een deelnemer resoluut. Een ander zou proberen vast te stellen of er materiële fouten in de jaarrekening zijn gekomen door de leugentjes van de medewerkers. "De accountant baseert zich nu op verkeerde gegevens."

Eén van de respondenten verwacht dat de kwestie het eigen toekomstig functioneren stevig kan gaan beïnvloeden en maakt een analyse van de acties van

de medewerkers. "Als ik het niet zacht gekeerd en verbeterd krijg, informeer ik de directie en de raad van commissarissen. Direct alles aan de grote klok hangen werkt waarschijnlijk averechts."

Een deelnemer vreest dat de houding van het personeel van SoZo Efficiënt het eigen werk negatief kan raken. "Als er niets gebeurt en afhankelijk van hoe ik afscheid heb genomen van mijn vorige werkgever, ga ik een hapje met de betrokken accountant eten." Ook een helder commentaar: "Ik bespreek dit met de opdrachtgever en geef duidelijk aan dat ik niet kan blijven functioneren als deze houding niet stopt."

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.



‘Als het halen van deadlines de voornaamste inspanning wordt, is er geen tijd om te reflecteren op het werk.’

Hoe maak je van de dagelijkse werkdag een betere ervaring? Hoe zet je het werk naar je hand en kies je taken die bij je passen? *Jobcrafting* zou een antwoord kunnen zijn. Vraag is of deze benadering past bij de harde werkelijkheid waarin de accountant presteert. Kun je jobcrafting combineren met procedures die vastliggen? “We zijn een mensgerichte organisatie geworden.”

TEKST **PETER STEEMAN** BEELD **SHUTTERSTOCK**

Hoe maak je je werk leuker als accountant?

De gedachte achter *jobcrafting* is dat je, ook binnen de veel-eisende taken die het beroep je oplegt, zelf veel kan doen om je werk zinvoller te maken. Je kunt bijvoorbeeld in kleine stapjes het werk aanpassen: taken afstoten zodat het werk beter bij je talenten past, of aansluiting zoeken bij collega's met wie je prettig samenwerkt. Ook saai repeterend werk waar je niet onderuit kan, kun je anders aanvliegen door er een uitdagende opdracht van te maken. Voorwaarde is dat er een balans is tussen taakeisen en hulpbronnen. Taakeisen en hulpbronnen zijn communicerende vaten. Onder taakeisen valt alles wat energie kost in je werk: werkdruk, strakke deadlines. Hulpbronnen leveren juist energie op. Dat kan *feedback* van je collega's zijn, of de ruimte om je werk anders in te vullen.

In de knel

Er is weinig bekend over de impact die jobcrafting op accountants zou

kunnen hebben, maar de potentiële winst lijkt groot. Een tipje van de sluier wordt opgelicht met een afstudeerscriptie uit 2020 waarvoor een student *business administration* van de Radboud Universiteit vijf accountants interviewde, om vast te stellen of *jobcrafting* van invloed was op hun ervaring van zinvol werk. Uit het onderzoek blijkt dat het werk van een accountant voldoende aanknopingspunten biedt, maar er zijn wel wat uitdagingen. Toegevoegde taken die voldoening geven zijn het begeleiden van trainees of nieuwe medewerkers en de interactie met klanten. Maar dat komt in de knel als het op tijd afkrijgen van een audit voorrang heeft, constateert een accountant. Het *outsourcen* van taken die je geen voldoening geven is lastig voor een accountant, vanwege de procedures die vastliggen. “Het kost tijd om na te denken over manieren die je werk efficiënter maken en daarvan heb ik niet voldoende”, aldus een accountant. Als het halen van dead-

lines de voornaamste inspanning wordt, is er geen tijd om te reflecteren op het werk. Vanwege de druk om uren te schrijven vinden sommige accountants het lastig om de balans te vinden tussen werk, collega's en tijd voor jezelf.

Ondanks de obstakels geven drie accountants uit het onderzoek aan dat ze met *jobcrafting* uit de voeten kunnen. Voor twee accountants lijkt het geen optie. Beiden zijn assistent-accountant, waarvan er een al 31 jaar voor hetzelfde kantoor werkt. Ze creëren geen nieuwe taken voor zichzelf, ontwikkelen geen nieuwe ideeën in hun werk en missen de ruimte om werkrelaties anders in te vullen. Misschien ligt het aan het feit dat ze assistent-accountant zijn, luidt de voorzichtige conclusie in het onderzoek.

Comfortabel

Gabriella Last, senior assistent-accountant bij EY, past in het profiel →

‘De taakgerichtheid en de korte horizon vinden mensen prettig.’

maar herkent zich niet in het beeld van de assistent die gevangen zit in een keurslijf. “Als ik mij niet comfortabel voel bij een bepaalde opdracht kan ik dat afstoten. Ik heb wel eens werk teruggegeven omdat ik vond dat het niet bij mijn expertise paste. Andersom kan ik aangeven dat ik graag een bepaalde klant wil. Dat wil niet zeggen dat zo’n verzoek direct wordt ingewilligd, maar er wordt door de partner wel rekening mee gehouden. Sinds twee jaar werk ik met een assistent, dat heeft mijn werk waardevoller gemaakt. Daarvoor voerde ik de opdrachten van a tot z in mijn eentje uit. Als je het dan heel druk hebt, schakel je meer over op de automatische piloot. De valkuil is ook dat je alles steeds hetzelfde doet. Nu heb ik tijd om mij vooraf in een klant te verdiepen. Ik krijg een helder beeld van zijn verwachtingen. Soms willen ze dat je ergens dieper op ingaat. Een stichting wil bijvoorbeeld dat je als accountant zichtbaarder bent naar de leden. Dat oriënterende gesprek maakt het werk interessant.”

Schoonmaker

Wanneer je het werk zelf kan invullen, ben je beter opgewassen tegen de eisen die er aan je worden gesteld. De vraag is wat er voor nodig is om die zelfexpressie maximaal te benutten. *Agile* werken zou de sleutel kunnen zijn. De losse werkwijze, gecombineerd met veel *feedback*, lijkt geknipt om mensen op het spoor van *jobcrafting* te zetten. Of het inderdaad zo vanzelfsprekend is, wordt onderzocht door Tom Junker, researcher aan de Erasmus Universiteit

Rotterdam. “Het blijkt dat de *agile* manier van werken heel goed past bij *jobcrafting*. Daar is een aantal redenen voor. Teams die *agile* werken zijn heel autonoom. Omdat het vaak multi-functionele teams zijn, is ieders rol heel ruim gedefinieerd. Dat geeft veel vrijheid om het werk aan te passen aan je kwaliteiten. De vele *feedback*-momenten - iedere dag begint met een bespreking waarin je aan elkaar vertelt wat je plannen voor de dag zijn - voorkomen dat mensen overspannen worden. Het is een werkwijze die inspireert. De taakgerichtheid en de korte horizon - iedere vier weken kijk je waar je staat - vinden mensen prettig. Net als het werken in een team met korte lijnen.”

Agile is geen voorwaarde voor *jobcrafting*, benadrukt Junker. “Ook een schoonmaker in een ziekenhuis kan aan *jobcrafting* doen. Je kunt een heel beperkte definitie van je werk hebben: Ik maak schoon. Je kunt je werk ook betekenisvoller maken: ik draag bij aan het welzijn van de patiënten. Idealiter combineer je als organisatie *agile* met *jobcrafting*. *Agile* werkt *topdown*. Je gebruikt het als organisatie om processen efficiënter te maken. *Jobcrafting* werkt juist *bottom up*. Je kunt mensen leren wat *jobcrafting* inhoudt, maar je moet ook de problemen aanpakken. Als de organisatie bijvoorbeeld kampt met een te hoge werkdruk, komt het niet uit de verf.”



Lastige vragen

Junker deed zijn onderzoek onder 476 werknemers van een groot Duits spoorbedrijf. De vraag is of de basisbeginselen van agile ook voor accountants zo gunstig uitpakken. Ralph Vermeiren, internal audit manager bij Optiver, is zowel RA als *scrum master*. Daarmee lijkt hij in ieder geval in theorie in staat die twee werelden te combineren. “Ik heb negen jaar als registeraccountant in de controlepraktijk gewerkt, maar ik kwam pas met agile in aanraking toen ik overstapte naar de consultancytak van het kantoor. Inmiddels ben ik *internal auditor* en gebruik ik *agile-tools* als de dagelijkse stand up-vergadering en het kanbanbord, waarop de voortgang van een project wordt gevisualiseerd. Ik had best een kanbanbord en dagelijkse standup-vergadering willen hebben als beginnend accountant. Dan had ik meer begrip voor het grotere geheel gehad. Toen ik bij EY werkte als consultant heb ik agile geïmplementeerd in de projecten die ik deed. Agile maakt het werk niet per se leuker. Je krijgt gewoon meer overzicht. Je weet wie je kan helpen. Het vergroot de betrokkenheid. Dagelijkse stand up-vergaderingen helpen bij de teamdynamiek. Iedereen beantwoordt drie vragen: Wat heb ik gisteren gedaan? Wat doe ik vandaag en waar zie ik problemen? Daar heb ik voor mijn eigen team een extra vraag aan toegevoegd: Hoe gaat het met mij? Ik vind dat menselijk aspect belangrijk. Als iemand aangeeft dat hij slecht geslapen heeft, houd je daarmee rekening. Dan stel je lastige vragen ’s middags.”

Zorgt een agile-werkwijze ervoor dat zijn werk betekenisvoller is geworden? Kan hij er meer zijn eigen draai aan geven? ‘Mijn toegevoegde waarde is nu groter, maar dat heeft niets met agile te maken. Dat komt door de aard van het werk. Als internal auditor ben je minder afhankelijk van

regels. Een accountant duikt in de papieren en kijkt naar de transacties. Ik ga zitten met de *auditee* en stel vragen. De interpretatie is groter. Waarmee ik niets af wil doen aan het werk van een accountant. Ik heb het nooit met tegenzin gedaan. Ieder werk heeft zijn charme.

Blauwe accountants

Ook binnen accountantskantoren wordt agile geïntroduceerd. Algemeen directeur Wim de Jong AA van FACET Accountants & Adviseurs plaatst de koerswijziging graag in een grotere context. “In 2015 voelden we de nasleep van de kredietcrisis. Alles zat vast. Om mensen beter in hun te vel te krijgen, zijn we begonnen met gedragstrainingen. Zo ontwikkelden we meer *soft skills*. Toen kwam ook agile als instrument voorbij. Per

‘Om die vrijere rol naar de klant te vervullen moet je uit je comfortzone komen.’

discipline gingen we met *roadmaps* aan de slag. Brachten mensen bij elkaar, bijvoorbeeld fiscalisten en accountants in een team. Op die manier ben je veel meer van toegevoegde waarde. Je zoekt samen naar de behoefte van de klant.”

Maakt het van de accountant een ‘baanboetseerder’? Heeft hij binnen FACET een vrijere rol gekregen? De Jong: “Enerzijds zeg ik: dat kon altijd al, maar misschien ervaren mensen het wel zo. We hebben een ander type medewerkers gekregen. De blauwe accountants zijn vertrokken. Buiten de basistaken bespreek je met de klant uitdagingen als noodopvolging, oude dag, kinderen in de zaak. Om die vrijere rol naar de klant te

vervullen moet je uit je comfortzone komen. Mensen krijgen trainingen, maar we hebben ook rollenspellen gedaan met acteurs in de rol van boze klant. We zijn een mensgerichte organisatie geworden.”

Hoe gebruikt Bas Boender, RA en teamleider audit, die vrijheid als accountant binnen FACET? “Je werkzaamheden voor klanten liggen vast, maar daarnaast zijn er organisatie-doelstellingen die zijn vastgelegd in roadmaps waaraan ik een bijdrage lever. Hoe kunnen we bijvoorbeeld het aantal afgeboekte uren verminderen? Daar hebben we een efficiëncyslag gemaakt. Door slimmer gebruik te maken van data-analyse is het aantal afgeboekte uren drastisch teruggebracht. Het geeft een goed gevoel als je ideeën hebt over de organisatie,

die vervolgens worden uitgevoerd. Je merkt dat je ertoe doet. Ik heb de vrijheid om nieuwe methodes als data-analyse te ontwikkelen. Deels omdat ik kan delegeren als teamleider, maar ook omdat je je taken afstemt met collega’s in het weekoverleg. Je ziet van elkaar waarmee je bezig bent. Het is een ijkmoment. Problemen komen aan de oppervlakte.”

Agile speelt hierbij een cruciale rol, aldus Boender. “Zonder die overlegstructuur mis je de betrokkenheid van mensen binnen de organisatie. Gehoord worden, een bijdrage kunnen leveren aan de organisatie. Voor mij is dat de reden waarom ik hier werk.” ←

De software is makkelijk en SnelStart staat altijd voor mij klaar

Dát is het SnelStart effect **op Pieter**

Pieter (53)
Boekhouder

Samen maken we het makkelijk

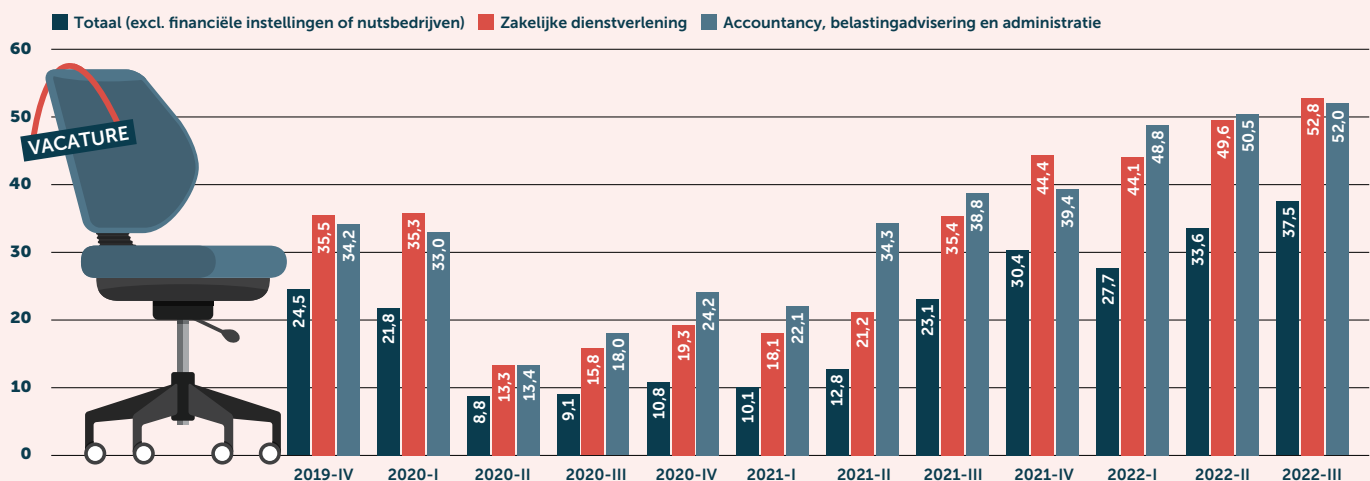
SnelStart is dé behulpzame, betaalbare (software) partner voor boekhouders en accountants. Met onze boekhoudoplossingen werk je heel makkelijk samen met je klanten. Je wordt persoonlijk geholpen, ook bij het overstappen. Ervaar net als Pieter het SnelStart effect.
snelstart.nl/boekhouder

 **snelstart**
moelijke dingen makkelijk maken

BECIJFERD: PERSONEELSTEKORT

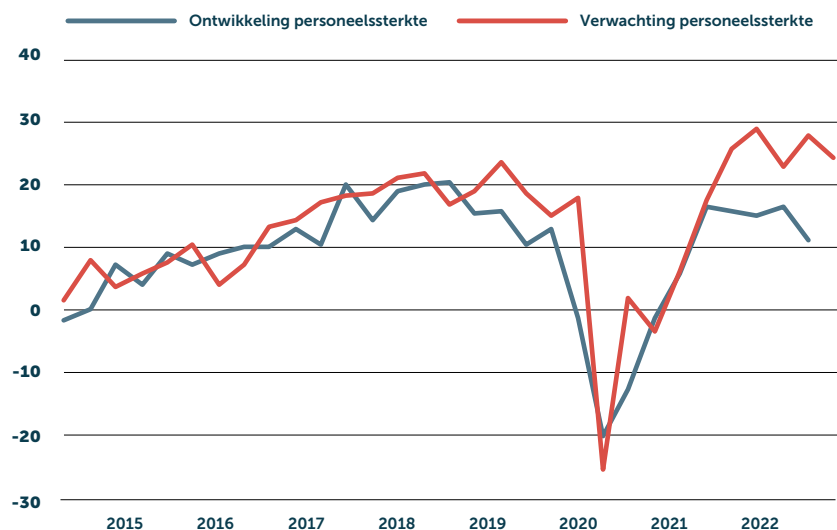
Het tekort aan personeel is het grootst in de zakelijke dienstverlening. Daar gaf, aan het begin van het derde kwartaal van 2022, meer dan de helft van de ondernemers (52,8 procent) aan dat het de voornaamste belemmering is in de bedrijfsvoering. Bij de deelsector accountancy, belastingadvisering en administratie ligt dat percentage met 52 procent maar een fractie lager. Gemiddeld gaf 37,5 procent van de ondernemers aan bij de bedrijfsvoering vooral te worden belemmerd door een personeelstekort.

Personeelstekort als voornaamste belemmering (%)



Ondernemers in de zakelijke dienstverlening over personeelssterkte (saldo % bedrijven)

Tegelijkertijd zijn ondernemers in het derde kwartaal per saldo positief over de personeelssterkte. Mogelijk door de hogere spanning op de arbeidsmarkt is het verschil tussen de verwachtingen en daadwerkelijke ontwikkeling van personeelssterkte groter dan in eerdere jaren. In de zakelijke dienstverlening verwacht per saldo 24,5 procent van de ondernemers een toename van de personeelssterkte.



Bron: Conjunctuurenquête Nederland, derde kwartaal 2022

Jaarrekeningen alleen nog maar digitaal aangeboden

Jaarrekeningen bestaan vaak uit dikke pakken papier. "Die belanden ergens in een kast waarna er niemand meer naar omkijkt", zegt Sjoerd Baas, relatiebeheerder en controller op afstand bij Langedijk & Partners. Voor het accountants- en belastingadvieskantoor reden om jaarrekeningen en andere documenten voortaan alleen nog digitaal uit te brengen, en te laten ondertekenen via Evidos.

De digitale dossiervorming is volgens Baas slechts een van de voordelen van het digitaal ondertekenen van documenten. Zo heeft Langedijk & Partners nu meer inzicht in het ondertekenenproces. Het is bijvoorbeeld sneller duidelijk wie nog moet tekenen, en wanneer een ondertekenverzoek is verstuurd. Digitale dossiers passen ook beter bij een organisatie die maatschappelijk verantwoord ondernemen nastreeft dan papieren dossiers.

"Maar Evidos bespaart ons vooral ook heel veel geld en tijd", besluit Baas. "Het uitprinten van documenten is werk dat niemand leuk vindt. Evidos bespaart tijd, waardoor we ons bezig kunnen houden met de zaken die we wel leuk vinden."



Neem contact op
Scan de QR-code



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

www.nba.nl/communities

Powered by NBA



#KLOOIENMETCOMPUTERS

ARNOUT VAN KEMPEN OVER ROMMELEN IN EEN DIGITALE WERELD

Jaren geleden was ik bij een bijeenkomst van #TUACC, een initiatief van Pieter de Kok dat accountants met hang naar vernieuwing bij elkaar bracht via het toen betrekkelijk nieuwe medium Twitter. Het was voor mij een van de eerste keren dat ik Marcel Pheijffer "in het echt" zag. Alles maakte wel indruk, maar als ik heel eerlijk ben is me het meeste bijgebleven dat Marcel een iPad had. Er zijn veel *gadgets* en *nerdy* zaken die me zijn bijgebleven, maar ik geloof niet dat iets ooit meer indruk heeft gemaakt dan die tablet.

Het was overigens niet de eerste. Microsoft had op dat moment al vrij lang ervaring opgedaan met een soort tablet-windows. Apple zelf had met de Newton pogingen gedaan, en PalmOS en PocketPC hadden hun succes gekend. En toch, de iPad was echt iets nieuws, iets revolutionairs en overigens ook iets waarvan vrijwel iedereen zich afvroeg wat je met een *over-sized* iPhone, die niet kon bellen, in hemelsnaam moest doen.

Inmiddels is de iPad dunner geworden, krachtiger, mooier en heel veel duurder. Anders dan de norm bij Apple, zijn er ook nog eens enorm veel varianten op de markt. Niet alleen steeds weer andere kleuren, of verschil in opslagcapaciteit, maar echt andere modellen. De iPad, de iPad Air en de iPad Pro. En die dan weer met twee verschillende *pencils*, een bizarre hoeveelheid verschillende

toetsenborden, verschillende schermformaten en het gaat zo maar door.

Voor de professionele gebruiker is het volstrekt niet vanzelfsprekend dat je de Pro moet hebben, maar het is wel het model dat de meeste vragen oproept. De laatste variant, de M2, is op enkele details na identiek aan de vorige die, niet gek, ook wel de M1-variant mag heten. Deze M1- en M2-varianten van de Pro geven toegang tot alle technische mogelijkheden die Apple in haar tablets weet te proppen. En dat is waar het raar wordt.

In de geschiedenis van de personal computer, waartoe ook de iPad inmiddels echt behoort, is het altijd de software geweest die de hardware-ontwikkelaars wist op te jagen. Een nog mooiere versie van Windows, een nog zwaardere game, een nog knapper stuk video-bewerking, het werd allemaal bedacht en moest dan wachten tot de hardware-ontwikkelaars het konden bijbenen. Programma's waren en zijn eigenlijk altijd hongerig voor nog meer capaciteit van de computer. Dat heeft tot gevolg dat de normale emotie van iemand die net een heel duur, heel krachtig platform heeft aangeschaft 'teleurstelling' is. Teleurstelling omdat de nieuwste software niet vooruit te branden is, de beloftes net niet worden waargemaakt omdat jouw systeem alweer van gisteren is en dus achterhaald.



De emotie van een bezitter van een iPad Pro M1 of M2 is ook 'teleurstelling'. Maar de reden is volledig omgekeerd: je weet dat het apparaat tot het beste in staat is dat er op de markt is. Je tablet overklast zonder enige moeite vrijwel iedere laptop op de markt. Opslag, processor-capaciteit, beeld, levensduur van de accu, *you name it*, het is zonder enig overdrijven van een superieure klasse. Alleen, de software kan het niet bijbenen.

Een van de meest opvallende voorbeelden daarvan zit in de *multitasking*. Iets dat voor iedere Windows-gebruiker al sinds versie 1.0 vanzelfsprekend is en waar ook MacOS intussen echt uitstekend mee uit de voeten kan. De iPad-hardware kan het lachend, maar de software bakt er niet veel van. Sinds enkele weken is iPadOS 16 uit, met weer een nieuwe poging, *Stagemanager* geheten. Weer een leuke poging, zeker. Maar de teleurstelling blijft. Alsof je met een Ferrari door een woonerf rijdt, totale *overkill*. ←

NBA Opleidingen brengt accountants verder. Vul je kennis aan met één van de vele cursussen.

Corporate Governance in de boardroom

PE 6

Is je kennis over Corporate Governance nog up-to-date? Heb je helder voor ogen welke rol je vervult en wat de daarbij behorende rechten en verplichtingen zijn? Hoe navigeer je succesvol tussen de conflicterende belangen? Wat zijn de aansprakelijkheidsrisico's en hoe voorkom je aansprakelijkheid? Kennis van corporate governance is essentieel om goed te kunnen functioneren in een toezichthoudende functie. Na afloop van deze cursus kun je zelf beter beoordelen welke afwegingen directies en raden van commissarissen kunnen, mogen, en soms moeten maken.

DATUM 10 mei 2023**LOCATIE** Amsterdam**PRIJS** € 750 (leden) - € 850 (niet-leden)

De controller in een verwaarloosde organisatie

PE 16

Organisaties lijken aan de buitenkant vaak prima te functioneren maar onder de oppervlakte kan er van alles mis zijn. Als het mis gaat, is het antwoord te vaak een wisseling van topman of -vrouw, gevolgd door een structuuringreep of een 'cultuurprogramma' geleid door een extern bureau. Er is in de directie- en bestuurskamers te weinig aandacht voor de geleefde werkelijkheid van organisaties. Als business partner ziet de controller veel in hoe verantwoord wordt en hoe gestuurd wordt. Deze cursus leert een methode om onder regie van het management te werken aan dit type problemen.

DATUM 17 mei 2023 & 20 juni 2023**LOCATIE** Utrecht**PRIJS** € 1295 (leden) - € 1450 (niet-leden)

Een update rondom fraude voor controllers en cfo's

PE 6

Naast een deel theorie over wat fraude precies is, komen in deze update vooral veel praktijkvoorbeelden langs. We gaan dieper in op fraudepatronen die in de praktijk worden aangetroffen, waarbij ook fraudes worden besproken die de laatste jaren het nieuws hebben gehaald. Deze cursus gaat dus niet zozeer over de nieuwste richtlijnen en publicaties van NBA, maar is een praktische cursus voor cfo's en controllers in de profit- en non-profit sector. Tot slot wordt stil gestaan bij de actuele ontwikkelingen over (onderzoeken naar) ongewenste gedragingen.

DATUM 28 maart 2023**LOCATIE** Utrecht**PRIJS** € 675 (leden) - € 795 (niet-leden)

Masterclass Compliance voor board members

PE 4

Fraude, schending van integriteit, problemen binnen de organisatie. De continuïteit van een onderneming kan daardoor ernstig in gevaar komen. Dit zijn allemaal onderwerpen (risico's) die vallen onder het containerbegrip 'Compliance' en zijn zeer relevant om tijdig te (onder)kennen in de boardroom. Wat betekent Compliance nou eigenlijk? In deze training word je duidelijk dat Compliance uiteindelijk allemaal te maken heeft met cultuur en gedrag.

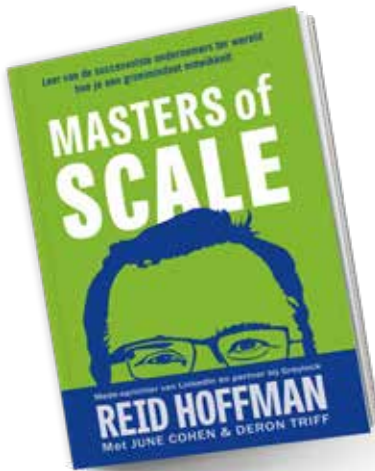
DATUM 23 mei 2023**LOCATIE** Leiden**PRIJS** € 550 (leden) - € 650 (niet-leden)

Kijk voor meer cursussen voor financials op nbaopleidingen.nl

BRONNEN

Masters of scale

Afgaande op de ronkende woorden uit de omslag mág u dit boek niet laten liggen: "succesvolste entrepreneurs ter wereld", "mee-slepende verhalen", "zeldzaam inzicht", "verrassende en inzichtelijke theorieën" enz.



Oké, normaal gesproken voor uw recensent een *red flag* maar vooruit, Reid Hoffman was medeoprichter van LinkedIn en betrokken bij de oprichting van PayPal. Dat is toch tweemaal *kacheng* voor een succesvol en super snelgroeiend bedrijf.

In dit boek claimt hij om ook u een echte 'groeimindset' aan te leren. Daarvoor gebruikt hij de lessen uit gesprekken met leiders en managers van diverse bedrijven. En dat zijn gelukkig niet enkel voorspelbare hoog-over verhalen van gearriveerde ceo's, maar ook leuke anekdotes

over de beginperiodes van bedrijven; in de trant van "ik struikelde over het snoer van mijn pc, de database viel uit en binnen vier minuten had ik tien boze klanten aan de lijn terwijl ik niet eens wist dat ik tien klanten had...". Of een leuke uitleg hoe het 'anti-pestfilter' bij Instagram werd ontwikkeld en vooral waarom dit een gewenste ontwikkeling was.

Tussen alle verhalen door staan er ook blokken met 'Reids analyse', een soort *take-away* van het onderwerp dat desbetreffend hoofdstuk behandelt. De hoofdstukken zijn behoorlijk thematisch opgezet en behandelen thema's als leiderschap, opschalen, cultuur en het goede doen.

Anyway, gezegend met een forse dosis gezond scepticisme inzake dit soort *I'm gonna tell you all there is to know*-boeken, was deze best leuk om doorheen te snuffelen. Op een vlotte manier geschreven (of in elk geval vertaald van Engels naar Nederlands) en vaak genoeg ging er tijdens het lezen een wenkbrauw omhoog 'he, da's grappig'. Of u er ook een echte groeimindset aan overhoudt valt nog te bezien, maar aan het enthousiasme van Hoffman zal het in elk geval niet liggen.

Reid Hoffman (met June Cohen en Deron Triff): Masters of scale - leer van de succesvolste entrepreneurs ter wereld hoe je een groeimindset ontwikkelt, A.W. Bruna Uitgevers BV, 2022, ISBN 978 94 0051 406 5

Heeft u uw purpose al te pakken?

"Ondernemingen met een purpose kiezen een maatschappelijk doel als fundament van de onderneming en stellen een winstgevend businessmodel daaraan ten dienste".

Wacht eens even, dat horen we toch al jaren als het gaat over maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) of over duurzaamheid? Ja en nee. Er zijn zeker raakvlakken tussen deze drie maar ook zeker verschillen; in paragraaf 2.3 staan de drie thema's keurig naast elkaar beschreven qua verschillen en overeenkomsten. En dit geeft ook meteen een goede indruk van de opbouw en schrijfwijze van dit boek. Kent u het verschil tussen een duale versus een convergerende purpose? En die zijn alle twee ook nog onder te verdelen in een reactieve en proactieve purpose. Juist, dit is dus geen snel doorbladertje, maar vraagt wat meer aandacht en concentratie.



Het boek is immers de weergave van de resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door Stichting Management Studies van VNO-NCW. Plus de resultaten van plusminus zestig interviews met bestuursleden en interne en externe stakeholders van tien ondernemingen. Daarmee zijn er best wat pretenties bij de schrijvers/onderzoekers en dat mag ook wel.

Zo komen de vragen wat een purpose-gedreven onderneming is, de kenmerken van dergelijke ondernemingen, welke factoren bijdragen aan het ontwikkelen van een purpose en *last but not least* wat het oplevert. Dit levert interessant maar - nogmaals - ook best wat taai leesvoer op.

In elk geval is de titel duidelijk; richt je als bedrijf op een sterke purpose en de winsten zullen komen en niet alleen financieel.

Henk W. Volberda e.a.: De winst van purpose - Hoe ondernemingen het verschil kunnen maken, Mediawerf 2022, ISBN 978 94 90463 94 6



Buitenpromoveren

Dit boek is overigens uit 2018, maar heeft aan actualiteit nog weinig tot niets ingeboet. En gelukkig maar, want de aandacht in Accountant voor dit onderwerp is niet geheel van eigenbelang gespeend. Het aantal promovendi in de accountancy kan namelijk best een *boostje* gebruiken. Waar we ons voortdurend zorgen maken - terecht overigens - over het aantal instromers in het beroep, vergeten we soms weleens dat alle studenten accountancy ook het benodigde onderwijs moeten krijgen. Niet enkel van promovendi uiteraard, maar een hoger aantal kan zeker geen kwaad.

De opzet van het handboek - en overigens ook het begeleidende werkboek - zit prima in elkaar. Zeer gestructureerd en bijna geen thema wordt vergeten in een keurig wetenschappelijke nummering van paragrafen. Ja inderdaad, zo dien je een promotiestudie ook op te zetten.

En het taalgebruik is nog goed toegankelijk ook. Waar promoveren zelf nogal te boek staat als zeer lastig, is dit boek vlotjes geschreven. Daar kunnen diverse proefschriften nog wel een puntje aan zuigen.

Tot slot, accountants zijn nogal van het doorleren en dat geldt voor een promovendus niet anders. Dus de combinatie van accountants en (buiten)promoveren is ook vanuit dit gezichtspunt zo gek nog niet.

Floor Basten en Kerstin van Tiggelen - Handboek Buitenpromoveren: Hét oriëntatiepunt voor promoveren naast of na de carrière. ISBN 978 90 819353 6 4, Accent Grave vof 2018

ELLY'S BOEKBLOG



Koude rillingen van opwarming

Greta Thunberg is boos, heel boos. Politiek en bedrijven doen nog steeds veel te weinig tegen klimaatverandering. Het grote publiek komt niet in opstand, omdat ze de ernst van het probleem niet begrijpt. Dus verzamelde Greta honderd bijdragen van wetenschappers, journalisten en bekende auteurs in dit uitstekende, confronterende, fascinerende, verhelderende, soms deprimerende en zeker activerende boek uit oktober 2022.

Confronterend zijn de wetenschappelijke bijdragen over klimaatverandering. Die gaan verder en dieper dan andere boeken die ik hierover las. De vorige vijf 'Grote Uitsterven', de manieren waarop homo sapiens de zesde in gang heeft gezet en de onzekerheid of de overgebleven diersoorten, die ijstijden overleefden, wel tegen opwarming kunnen, gaven me koude rillingen. Fascinerend is hoe onze planeet door klimaatverandering mee verandert. Nieuw voor mij was de informatie over wolken die de aarde opwarmen en aerosolen die afkoelen, maar wel op andere manieren dodelijk zijn. Meer luchtvervuiling is dus geen oplossing. Verhelderend waren de bijdragen over het effect op ons, op onze gezondheid. Twee graden opwarming is (financieel en qua sterftecijfers) goed voor bijvoorbeeld Noorwegen, dramatisch voor India, geweldig voor Rusland, dodelijk voor Afrika. Deprimerend was het lezen over wat we al doen en hoe weinig effect sommige van die maatregelen hebben, denk aan CCS (afvang en opslag). Activerend vond ik de meer politieke bijdragen over klimaatrechtvaardigheid, over ongelijkheid tussen Noord en Zuid, tussen rijk en arm, tussen generaties. Beschamend ook. Kennis = actie? Ik hoop het. Dit stevige en goedgeschreven boek is perfect voor de kerstvakantie, met een olie(?)bol erbij.

Greta Thunberg, Het klimaatboek, Uitgeverij De Bezige Bij, 2022, ISBN 9789403194318

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

Voorzitter bij accountantscongres Curaçao over toekomstbestendigheid

Na drie jaar afwezigheid vanwege corona was op 3 en 4 november het grootste netwerkevent voor financials, accountants en internal auditors van de Cariben terug op Curaçao: het DCAA-NBA Opleidingen Congres.

DCAA is de Dutch Caribbean Accountants Association, de vereniging van Nederlandse accountants in de Cariben. Onder de sprekers uit binnen- en buitenland waren priesteres en activiste Mpho Tutu, oud Nederlandse Antillen-minister-president Suzy Römer en NBA-voorzitter Kris Douma.

Thema van het congres was 'toekomstbestendigheid': Wat gebeurt er in de wereld om ons heen en hoe verhoudt dit zich tot Curaçao? Daarbij ging het onder meer over belastingwetgeving, de staatkundige structuur en de voordelen die Curaçao hieruit kan onttelen, maar ook over thema's als *personal branding*, politieke sensitiviteit en persoonlijk leiderschap.



NBA vraagt actievere houding van accountant in aandeelhoudersvergadering

De NBA heeft een nieuw concept van Handreiking 1118 gepubliceerd voor consultatie, over het optreden van de externe accountant in de aandeelhoudersvergadering. Belangrijkste wijziging in de handreiking is dat de NBA accountants vraagt om, na afstemming met de voorzitter van de AvA, meer transparantie te geven over de bevindingen van de accountant tijdens de controle.

De accountant moet er bij het bestuur van de gecontroleerde organisatie op aandringen om informatie die voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) relevant is, te kunnen delen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen communicatie over de controle, de jaarrekening en andere informatie in het jaarverslag, zoals bijvoorbeeld ESG-informatie. Bij elk onderdeel geeft de handreiking concrete voorbeelden waarover de accountant kan rapporteren in de presentatie aan de aandeelhouders.

Denk aan het identificeren van klimaatrisico's, indruk van de cultuur of de inzet van fraudespecialisten.

Opdracht

Nieuw in de handreiking is de 'opdracht voor de accountant'. Die is toegevoegd om te zorgen dat het controleplan voor de jaarrekening vooraf in de AvA wordt besproken. Dat geldt ook voor andere opdrachten, zoals bijvoorbeeld een ESG-rapportage. De accountant heeft ook de mogelijkheid om vragen over

de bevindingen uit de controle te beantwoorden, al blijft de onderneming zelf hiervoor verantwoordelijk. Net als bij kernpunten van de controle (*key audit matters*) gaat de NBA ervan uit dat de accountant zaken die worden gedeeld met de AvA eerst deelt met het management en de raad van commissarissen. Ook adviseert de NBA dat de accountant die informatie afstemt met deze partijen, omdat de verplichting om informatie te delen met de algemene vergadering rust op het bestuur en de raad van commissarissen en niet op de accountant.

De consultatie van de concepthandreiking duurt tot en met 23 december 2022. Meer informatie is te vinden via nba.nl.

Gerdien Vlot nieuwe voorzitter Commissie MKB

Gerdien Vlot is door het bestuur van de NBA benoemd tot voorzitter van de Commissie MKB. Zij volgt per 1 januari 2023 Steef Visser op, die acht jaar voorzitter van de commissie was.



Gerdien Vlot is mkb-accountant en heeft een eigen kantoor in Gorinchem. Ze heeft bestuurservaring opgedaan als lid, voorzitter en vice-voorzitter van de commissie Praktijkopleiding NOvAA, bestuurslid van de Nederlandse Federatie Belastingadviseurs (nu RB), als vice-voorzitter Bedrijfskern Hardinxveld-Giessendam en penningmeester van Vereniging Novak. Op dit moment is ze lid van de Commissie van Verbinding Register Belastingadviseurs.

"Ik bouw graag verder op het vele werk van de Commissie MKB", aldus Gerdien Vlot. "De mkb-accountant speelt voor veel ondernemers een cruciale rol. Ik vind het een eer om daaraan de komende jaren een bijdrage te mogen leveren."

De Commissie MKB adviseert het NBA-bestuur over ontwikkelingen in het mkb. Naast deskundigheidsbevordering, ondersteuning van de beroepspraktijk en collectieve belangenbehartiging, beoordeelt de commissie ook de wenselijkheid en schaalbaarheid van regelgeving. De commissieleden zijn allen werkzaam in de (kleine) mkb-praktijk, met een focus op de samenstellpraktijk.

NBA Helpt-webinar over duurzaamheidsrichtlijn: veel behoefte aan houvast

Het NBA Helpt-webinar 'CSRD, klaar voor de start' (3 november 2022) ging in op de achtergrond en praktische gevolgen van de nieuwe Europese duurzaamheidsrichtlijn CSRD, de Europese Corporate Sustainability Reporting Directive.

Deze richtlijn stelt vanaf 2024 een toenemend aantal organisaties verplicht om duurzaamheidsinformatie te rapporteren en te laten controleren. Het Europees Parlement heeft op 10 november met de richtlijn ingestemd. Qua implementatie zal nog veel afhangen van de aan de CSRD

gekoppelde European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Deze standaarden zijn na consultatie eerder dit jaar vrijwel afgerond; de eerste set is in november verschenen.

Meer dan zevenhonderd deelnemers volgden het webinar live. Vooral de behoefte aan concreet-

heid en houvast bleek groot. De boodschap van de sprekers was eensgezind: Wacht niet te lang op volledige duidelijkheid, maar ga aan de slag en gebruik de CSRD als hulpmiddel bij het verduurzamen van de eigen organisatie. Het webinar is terug te kijken via het YouTube-kanaal van de NBA.

Handreiking 1150: rapporteren over controleaanpak frauderisico's

De NBA heeft een nieuwe handreiking gepubliceerd over het rapporteren over de controleaanpak frauderisico's in de controleverklaring. NBA Handreiking 1150 geeft hierover nadere uitleg.

De handreiking gaat onder meer in op de verantwoordelijkheden van de accountant, het bestuur en de met governance belaste personen en de vertrouwelijkheid. Ook bevat de handreiking verschillende rapporteringsscenario's.

De concepthandreiking is in het voorjaar van 2022 geconsulteerd. De definitieve versie van de handreiking is op een aantal punten aangepast. Zo is de status van aanbevelingen verduidelijkt en is de koppeling tussen frauderisicofactoren en frauderisico's verder uitgewerkt. De handreiking is beschikbaar via nba.nl

Fiscale eindejaars-tips 2022

De NBA-uitgave 'Eindejaars-tips 2022' is beschikbaar via nba.nl. De publicatie bevat fiscale tips voor ondernemers, dga's, werkgevers, btw-tips en tips voor alle belastingplichtigen.

De uitgave is beschikbaar als pdf- en als Word-versie. Kantoren kunnen de Word-versie voorzien van eigen kantoorlogo en deze gebruiken bij de communicatie richting hun klanten.



ABN Amro winnaar Kristalprijs 2022

Op 29 november is de jaarlijkse Kristalprijs voor beste mvo-verslaggeving uitgereikt aan ABN Amro NV, tijdens een online Kristalevent.

De Kristalprijs is een prijs van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat in samenwerking met de NBA. Dit jaar werd de juryprijs uitgereikt aan de organisatie met de beste mvo-verslaggeving op het thema mensenrechten. Alle nominaties voor de Kristalprijs 2022 werden beoordeeld door een panel van deskundigen en de Kristaljury. Dat leverde uiteindelijk een top drie op, die naast ABN Amro bestond uit Unilever en Philips.

De volgende editie van het Kristalevent is zoals elke twee jaar gebruikelijk weer gebaseerd op de Transparantiebenchmark van EZK en wordt eind 2023 toegekend, tijdens een live bijeenkomst. De Transparantiebenchmark is een tweejaarlijkse meting die in kaart brengt hoe transparant het Nederlandse bedrijfsleven is met betrekking tot maatschappelijke verslaggeving.



Vacatures bij de NBA

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Wil jij een belangrijke bijdrage leveren aan de kwaliteit van het accountantsberoep? Kijk eens bij onze openstaande vacatures en wellicht word jij onze nieuwe collega!



Scan mij

Werken bij de NBA betekent:

- **Professionele ontwikkeling:** Werken in het centrum van nationale en internationale (beleids)ontwikkelingen en regelgeving op het gebied van accountancy
- **Samenwerken en resultaatgerichtheid:** Binnen de NBA levert iedereen een actieve bijdrage aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing.
- **Initiatief:** Er is volop ruimte voor eigen initiatief.
- **Werk-privé balans:** Werktijden zijn flexibel in te delen en thuiswerken behoort tot de mogelijkheden.
- **Goed salaris:** de NBA hanteert marktconforme salarissen en heeft goede overige arbeidsvoorwaarden.

Heb je vragen of wil je meer weten over werken bij de NBA?

Neem dan contact op met afdeling HRM: 020-301 03 01 of mail naar hrm@nba.nl

www.nba.nl/vacature

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.

NBA-Jaarplan 2023: Een flexibel beroep, een flexibele beroepsorganisatie

Een flexibel beroep, dat niet alleen terugkijkt, maar ook vooruitblijkt en oog heeft voor actuele ontwikkelingen. En een flexibele en veerkrachtige beroepsorganisatie, die snel kan inspelen op verandering en leden zo effectief kan ondersteunen: daarover gaat het Jaarplan 2023 van de NBA.

De transitie naar een duurzame economie heeft grote impact op het accountantsberoep. De nieuwe Europese duurzaamheidsrichtlijn CSRD vraagt om snel handelen en het vertalen van nieuwe verplichtingen naar het accountantsvak. Daarom is duurzaamheid een speerpunt voor de NBA in het komende jaar.

Tegelijk blijft het vertrouwen in instituties verder dalen. Vertrouwen in de accountantssector vraagt om

een beroep met een hoog moreel gezag en een voorbeeldfunctie als het gaat om integriteit. Dat heeft ook te maken met de cultuur binnen het beroep; eveneens een speerpunt voor de NBA in 2023.

Kerngebieden

Naast die beide speerpunten richt de NBA de blik op een aantal kerngebieden, zoals eerder geformuleerd in de Vernieuwingsagenda, het meerjarenplan van de beroepsorganisatie. Daarbij gaat het om de maatschappelijke

relevantie van de accountant, onomstreden kwaliteit in de beroepsuitoefening, een lerend beroep en de accountant als sterk merk. En als vijfde kerngebied ook de NBA zelf, als toekomstbestendige beroepsorganisatie.

Ondertussen wordt vanuit het NBA-bestuur, met het oog op de toekomst, ook nagedacht over de *license to operate* van de NBA. Het jaarplan memoreert daarom ook een aantal terreinen die de komende periode meer aandacht verdienen.

Het Jaarplan 2023 is toegelicht tijdens de Ledenvergadering van 12 december jl. en is te vinden via nba.nl.

NBA publiceert herziene Standaard 3810N over duurzaamheidsverslaggeving

Begin oktober is de herziene Standaard 3810N 'Assurance bij duurzaamheidsverslaggeving' goedgekeurd door het NBA-bestuur. Deze standaard vervangt de bestaande Standaard 3810N 'Assurance inzake maatschappelijke verslagen', die dringend toe was aan herziening.

De herziene Standaard 3810N geeft invulling aan de vereisten van Standaard 3000A en geeft inzicht in de werkzaamheden die een accountant uitvoert bij assurance-opdrachten bij duurzaamheidsinformatie in het jaarverslag, of in een apart duurzaamheidsverslag. De standaard is verplicht van

toepassing op duurzaamheidsverslaggeving over verslagjaren eindigend op 15 december 2023 of daarna, maar kan vrijwillig eerder worden toegepast.

Internationaal is de nieuwe assurancestandaard bijzonder. Er zijn weinig tot geen andere landen die al standaarden

voor de assurance bij duurzaamheidsverslaggeving hebben opgesteld. De meest bekende handvatten, de Extended External Reporting Guidance van de IAASB, zijn tijdens het herzieningsproces mede gebruikt om de Standaard 3810N verder vorm te geven. Wel is op dit moment de IAASB gestart met de ontwikkeling van een vergelijkbare assurance standaard.

De herziene standaard is gepubliceerd op 8 november 2022 en beschikbaar via nba.nl.



**HOGESCHOOL voor de
ACCOUNTANCY**

- Associate Degree
- Bachelor
- Accountancy AA
 - Assurance (certificerend)
 - Accountancy-MKB (adviserend)
 - Praktijkopleiding AA (training schrijven pop, trainingsdagen, intervisie, begeleidingsdagen en referaat)

**Uniek in Nederland
Oriëntatie Assurance
voor de AA**

**Kies voor een deeltijdstudie bij
de specialist voor de AA-opleiding**

Opleidingsmanagement

Wilco Haar 085 4015705
Patrick Westerink AA 085 4015700

Hoofdkantoor

Transistorstraat 7
1322 CJ ALMERE

Leslocaties

Amsterdam / Almere
Den Haag - Dordrecht - Aruba

IN HERINNERING PAUL EKELSCHOT

(3 april 1942 - 3 november 2022)



Paul Ekelschot startte zijn carrière in 1971 bij de Interne Accountantsdienst (IAD) van Philips, na een studie Economie aan de Hoge School Rotterdam (later Erasmus Universiteit), waar hij zijn accountantsdiploma behaalde. Nadat hij voor de IAD van Philips in Nederland, Frankrijk en België had gewerkt, startte hij in 1989 bij Ahold met de opdracht om een interne-accountantsdienst op te zetten. In de jaren daarna groeide Ahold uit tot één van de grootste internationale retailers.

Bij de laatste acquisities, met onder andere US Food-service, ICA Zweden en Disco Argentinië, gaf hij uit hoofde van zijn functie heldere waarschuwingen af aan de raad van bestuur om frauderisico's niet te negeren. Deze affaires en de *sideletters* bij een aantal acquisities leidden uiteindelijk tot het 'drama Ahold', zoals beschreven in het boek van journalist Jeroen Smit. De integriteit van Ekelschot en zijn rechte doorzetting wordt daarin bevestigd en ook door zijn directe medewerkers en collega's geroemd. Naar aanleiding van onder andere deze affaire werden de corporate governance-richtlijnen aangescherpt.

Ekelschot was als intern accountant ook vier jaar lang bestuurslid van het NIVRA, tussen eind 1997 en eind 2001 en in 1994 medeoprichter van het Institute of Internal Auditors (IIA). Na zijn pensionering bij Ahold in 2002 trad hij toe tot de internationale board van

non-profitorganisatie Habitat for Humanity. Hij noemde het de mooiste baan van zijn carrière en steunde met hart en ziel de visie van Habitat om "A world where everyone has a decent place to live" te bouwen. Hij pakte ook zijn oude liefde voor fotografie weer op.

Ekelschot genoot van het leven, wilde dat graag met anderen delen en nodigde iedereen uit voor een samenzijn in zijn geliefde Zuid-Frankrijk, waar hij de vriendschap vierde met een goed gesprek en een dito glas wijn. Hij werd tachtig jaar oud.

IN MEMORIAM

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

- **Joost Machiel Adriaan den Boer RA**, Enschede, overleden 6 november 2022, 95 jaar
- **Hans Bouwer AA**, Ruurlo, overleden 25 augustus 2022, 86 jaar
- **Robert Cornelis Brouwer RA**, Nieuwkoop, overleden 30 oktober 2022, 83 jaar
- **Wouter Albert Dreschler AA**, Hardinxveld-Giessendam, overleden 24 november 2021, 75 jaar
- **Paulus Petrus Maria Ekelschot RA**, Zandvoort, 3 november 2022, 80 jaar
- **Menno Haanstra RA, Meppel**, 1 oktober 2022, 48 jaar
- **Roselyn Marie Solange Jobse-Jessurun RA**, Cas Grandi, Curaçao, overleden 31 augustus 2022, 63 jaar
- **Petrus Paulus Clemens Maria Moonen RA**, Amsterdam, overleden 8 juli 2022, 75 jaar
- **Jan Hendrik Postmus RA**, Breda, overleden 28 september 2022, 91 jaar
- **Johannes Laurentius Gerardus de Schouwer RA**, Bussum, overleden 19 oktober 2022, 78 jaar
- **Albert Hendrik Arie Struijk RA**, Epe, overleden 4 september 2022, 76 jaar
- **Johannes Hubertus Trauschke RA**, Nieuw-Vennep, overleden 22 augustus 2022, 81 jaar
- **Paul Jacob Verboon AA**, Brummen, overleden 19 augustus 2022, 55 jaar
- **Edwin de Wit AA**, Den Helder, overleden 9 november 2022, 50 jaar



Per saldo

MARC SCHWEPPE

Marc Schweppe is hoofdredacteur van Accountant en Accountant.nl.

Winter is coming

Met het aflopen van de coronapandemie leek de zon weer te kunnen schijnen dit voorjaar. Maar een oorlog aan de rand van Europa en groeiende zorgen over klimaat, stikstof, energie, migratiestromen, woningtekorten en ongekend hoge inflatie schoven in 2022 forse wolken voor die zon.

Zorgen die in ons land goed voelbaar zijn. “*The Netherlands may be the first country to hit the limits of growth*”, kopte de Financial Times eind oktober. Met 507 inwoners per vierkante kilometer, vijf keer zoveel als gemiddeld in de EU, is het gebrek aan ruimte extra voelbaar in dit kikkerlandje. Dat blijkt maar weer rondom het stikstof-infarct. Je zou bijna vergeten hoe de Nederlandse driekleur hoort te wapperen. “Ons land is vol”, zei koningin Juliana al in 1979, toen de veertien miljoenste landgenoot werd geboren. Inmiddels tikken we de achttien miljoen mensen aan. Even goed is in vrijwel alle sectoren sprake van een tekort aan passend personeel en wordt er gepleit voor langere werkweken. Met gemiddeld ruim dertig uur is de Nederlandse werkweek internationaal gezien het kortste. Maar tegelijk heeft één op de zeven werknemers last van burn-outklachten. Dat zijn 1,3

miljoen mensen bij wie het over de schoenen loopt. Het aantal verzuimdagen door werkstress is toegenomen naar ruim elf miljoen in 2021. En toen moesten al die crises nog komen.

Nederland zit aan de grenzen van economische groei, aldus de FT. En in een stagnerende economie groeit de ontevredenheid. Telegraaf-columniste Nausicaa Marbe verwoordde het collectieve ongenoegen zoals altijd onomwonden: “Er lijden asielzoekers met door schurft aangevreten ledematen in dit land, omdat ze buiten op repen plastic moeten bivakkeren. Er wonen steeds meer mensen in hun auto’s, ook gezinnen, omdat er geen huizen zijn, omdat ze de huur niet meer kunnen betalen. Er komen generaties van school die zo slecht kunnen lezen en schrijven dat ze mislukken op de arbeidsmarkt. Er vallen leerlingen flauw in de klas omdat er thuis geen geld voor eten is. De voedselbanken worden bestormd door de in armoede geraakte werkende middenklasse. Het goede regeert niet in dit land.” In Nederland moet je vrezen voor overheidsingrijpen, zo stelde zij.

Dat is wellicht te negatief geformuleerd, maar zeker is dat het vertrouwen in instituties en politiek tot een dieptepunt is gedaald. Het redelijke



midden wordt ingeruild voor polarisatie en stellingname op de linker- en rechterflanken. Sociale media spelen daarin een moeilijke rol. Lontjes worden korter, de intolerantie groeit.

Ook het accountantsberoep heeft last van dat gebrek aan vertrouwen, al is de weg naar boven weer gevonden. Maar rondom duurzaamheidsinformatie wacht een nieuwe uitdaging en moeten accountants helpen waken voor ronkend proza, bedoeld om *greenwashing* te verhullen. De mislukte klimaatop in Egypte bewijst dat de belangen rondom de klimaatverandering nog sterk uiteenlopen. De tijd dringt, ieder jaar langer wachten met concrete maatregelen is er één te veel. Maar in tijden van crisis is het meer en meer ieder voor zich en maken leiders zich minder druk over de wereld als geheel, lijkt het. Dat is een zorgwekkend idee, op een kleine blauwe planeet met inmiddels acht miljard inwoners.

Een recessie is aanstaande en dan moet de winter nog beginnen. Hopelijk duurt die minder lang dan in *Game of Thrones*. ←

Haal het meeste uit uw arbeidsvoorwaarden

Een geweldige persoonlijke ervaring voor uw medewerkers en geautomatiseerde administratie voor uw organisatie.

Haal het meeste uit uw arbeidsvoorwaarden met het bekroonde benefitsplatform Darwin.

vraag een demo aan via mercer.nl/financieledienstverlening





Is uw portfolio voor 2022 al compleet?



Keuze uit ruim 260 cursussen om uw PE-portfolio mee (aan) te vullen!

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 compleet maken van uw PE-portfolio en leer van de experts uit uw vakgebied.

Stap nu in en profiteer van onze eindejaarsactie*:

www.pe-academy.nl/accountant/eindejaarsactie

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

*Actievoorwaarden van toepassing.



Bovenop je vakgebied