



---

# Accountant mag zich vaker uitspreken

Tijdens de zevende sessie van de serie dialogen van de Stuurgroep Publiek Belang over cultuur en gedrag binnen accountantskantoren, ging het onder andere over je uitspreken als accountant. “Wees je bewust van je maatschappelijke rol.”

Sinds 14 februari loopt er een serie aan dialoogsessies, georganiseerd door de Stuurgroep Publiek Belang. Die stuurgroep is opgericht door de NBA, SRA en de OOB kantoren met als doel duurzame kwaliteitsverbetering van de accountantscontrole. De ingrediënten van de sessies zijn telkens hetzelfde: accountantskantoren vaardigen een partner en een young prof af. Onder leiding van een moderator gaan zij in gesprek. Plaats van handeling deze keer? De 44<sup>e</sup> verdieping van de Maastoren van onder andere Deloitte. Met een prachtig uitzicht over Rotterdam.

## Stappen in de goede richting

Peter Smit, audit partner bij KPMG en lid van de NBA-sectorcommissie Verzekeringsmaatschappijen en Pensioenfondsen, verving NBA-voorzitter Marco van der Vegte. “Vertrouwen terugwinnen gaat langzaam. Omdat het iets is dat het publiek je geeft of niet. Je wint het niet zomaar terug. Maar ik merk wel dat de vraag levensgroot op tafel ligt: wat is de echte maatschappelijke rol van jou als accountant?”

Eén van de sleutelfactoren om tot betere dossiers te komen, is volgens Smit reflectie binnen de controleteams. “Hoe pak je die reflectie op in de drukste tijd van het jaar?”, wilde moderator George Begemann weten. Smit: “Als reflectie inbouwen het belangrijkste is wat je moet doen om de kwaliteit te verhogen, dan moet je dat doen. Maar je kunt ook op andere moment in het jaar - en dus van tevoren - het traject plannen zodat ook de reflectie niet uit de lucht komt vallen.”

## Bewust van je maatschappelijke rol

Marco van den Berg, audit partner bij Deloitte, verdiepte zich in de rol van cultuur binnen organisaties en teams. Hij vroeg aan de aanwezigen hoe zij cultuur definiëren. “Als de interacties tussen mensen, die opereren vanuit een bepaalde achtergrond”, gaf de één aan. Een ander trok het onderwerp naar de beroeps cultuur. “Dat je je als accountant bewust bent van je maatschappelijke rol. Dat je een intrinsieke motivatie hebt om de maatschappij te dienen. Die intrinsieke motivatie lag jaren geleden anders. Toen kwamen er ook mensen het vak in om veel geld te verdienen en een dure leaseauto te rijden.”

## Als team de juiste beslissing nemen

Een vertegenwoordiger van één van de big four-kantoren gaf aan dat het verbeteren van de kwaliteit van de controledossiers tot nu toe erg topdown is aangepakt. “Veel reviews en veel aandacht voor dossiervorming. Dat is erin gehamerd. De sleutel voor mij is nu: hoe zorg je ervoor dat iedereen in je team op elk moment de juiste beslissing neemt? Dat kan alleen als er een open cultuur is. Dat heeft te maken met de *tone at the top*. Daar moet je voorbeeldgedrag laten zien. Daar moet je een veilige cultuur creëren zodat leden van het team zich kunnen uitspreken. Daarnaast moet je dingen met elkaar ondernemen. Zodat je de verbinding legt. Bijvoorbeeld tijdens een uitje met elkaar. Maar ook tijdens teamoverleggen, in stand-ups. Wie zit waarmee? Hoe kan ik de ander helpen? Dat alles leidt tot een enorme teamgeest.”

## Stukken verzamelen om maar stukken te verzamelen

Mila Vlasova werkt als senior IFRS reporting specialist bij Arcadis en is bestuurslid bij de NBA Young Profs. Zij werkte 6,5 jaar bij Deloitte. Vlasova merkte op dat er soms vanuit klanten onredelijke eisen werden gesteld. “Binnen twee weken moet er een verklaring op tafel liggen. Regel het maar, ik betaal toch? Maar zo werkt het niet.” Een accountant in de zaal reageerde: “Als een klant mij behandelt als leverancier, dan hebben we toch een gesprekje. Dan moeten we een rechte rug hebben: dit is niet mogelijk.” Vlasova: “In het bewuste geval was het ook helemaal niet nodig om binnen twee weken klaar te zijn. Daar kom je pas achter als je doorvraagt.”

## Meer last van de krapte

Volgens één van de aanwezigen moeten accountants het onderwerp werkdruk op macroniveau bekijken. “Met het huidige personeelstekort weet ik niet of we als accountantsberoep nog wel onze rol kunnen pakken. Daar helpen hogere budgetten bij accountantskantoren ook niet tegen. Dat terwijl het uitgangspunt is dat iedereen recht heeft op een accountant. Maar kleine beursfondsen kunnen nu al geen accountant meer vinden. Die krapte wordt alleen maar meer en meer.”

Een andere accountant zag heil in het werken met blokken. “Aaneengesloten vier uur werken aan dossiers. Geen afleiding, geen telefoon, geen social media. Als je het zo inricht, ben je veel effectiever en ken je minder schakeltijd. Ik vraag me af of we dit soort technieken om effectief te zijn, leren aan onze young profs.” Ook root cause analyses van de auditaanpak bij een cliënt zou helpen, voegde een ander daar aan toe. “Dat betekent ook van tevoren nadenken over hoe je de controle gaat aanpakken. Waarbij we voortbouwen op de ervaringen van vorige keren.”

# Naar elkaar omkijken

Tot slot kwamen de deelnemers op de waarde van een kleine groep. “Hoe kleiner het kantoor, hoe groter de werknemerstevredenheid. Dat zien we terug in de cijfers. Dan spreek je elkaar ook aan na werktijd: ga jij eens snel naar huis.” Letten op werknemers, is ook een rol van de partners van het accountantskantoor, vindt een ander. “Partners zijn er, zwart-wit gezegd, in drie varianten: technisch, commercieel en relatiemenselijk. Die laatste heeft oog voor het menselijke en voor coaching.” De tekenen van verbetering zijn bemoedigend, vond een andere accountant. “Maar het kost gewoon tijd om dit alles door te laten sijpelen.”

## Wat namen de deelnemers aan lessen mee naar huis?

- Vertrouwen terugwinnen gaat langzaam
- Een derde partij moet tot dezelfde conclusie kunnen komen
- Leer van fouten
- Vertel wat je van een accountant mag verwachten
- Bouw reflectie in bij controleteams
- Vraag door als de klant een niet reële deadline stelt
- Verder onderzoek naar time management en het werken in blokken
- Van tevoren nadenken over aanpak van controle
- Hoe kleiner de groep, hoe hoger de medewerkerstevredenheid
- ‘Old’ profs moeten investeren in aansluiting met young profs

## Lees alle verslagen

→ [Dialogsessies 2019](#)