

Governance toelichting: zienswijzen, reacties en vragen

Met de meerjarenvisie 'Een beroep met toekomst' heeft de NBA in 2018 de ambities voor de komende jaren neergelegd. Ambities om het beroep te ontwikkelen en te vernieuwen, ambities die vragen om meer samenwerking en een open houding. Daarbij hoort ook een beroepsorganisatie die dit faciliteert. De vernieuwing vraagt een andere cultuur en een andere structuur. Een cultuur waarin leden van elkaar leren en waarin de beroepsorganisatie luistert en faciliteert. Faculties en communities moeten daarin voorzien. Zij moeten de platforms worden voor beroepsontwikkeling, de plekken waar leden elkaar vinden op actuele beroepsthema's.

1 Werkwijze

Het inrichten en vormgeven van communities en faculties doen we samen met leden. Honderden leden hebben al op verschillende manieren bijgedragen aan het tot stand komen van de governanceplannen, zoals weergegeven in 'Vitale gemeenschap en centrum van beroepsontwikkeling' ([basisdocument](#) en [samenvatting](#)). In voorbereiding op de gevraagde instemming van de ledenvergadering zijn de plannen geagendeerd en besproken in NBA-gremia, waaronder de commissie MKB en de NBA Young Profs, de drie ledengroepen en tijdens de kerngroep van betrokken leden op 5 november jl. Ook individuele leden hebben ons vragen en zienswijzen toegestuurd.

Wij zijn alle leden erkentelijk die zich op deze wijze inzetten om de inrichtingsplannen te verbeteren, op kritische wijze te volgen en/of er aan bij te dragen. Het is en blijft een geleidelijke weg, die we samen proefondervindelijk afleggen. Daarin gebruiken we de ervaringen die we opdoen om de voorstellen aan te passen en te verbeteren, natuurlijk binnen het nu door de ledenvergadering te nemen besluit op de hoofdlijnen van de governance.

Veel vragen gaan over verduidelijking van de plannen of het vervolgtraject in 2021 en daarna (transitieperiode). De antwoorden op de ongeveer 40 meest voorkomende vragen (FAQ's) vindt u op nba.nl/governance.

2 Samenvatting op hoofdlijnen van inhoudelijke reacties

Uit de ontvangen vragen, reacties en zienswijzen is een aantal hoofdlijnen te onderscheiden:

2.1 Ledenbetrokkenheid op alle niveaus

Uit de reacties blijkt zorg over de - beperkte - groep leden die geïnteresseerd is in de governance van hun beroepsorganisatie en of we met deze plannen de betrokkenheid onder onze 22.000 leden daadwerkelijk verder vergroten. De structuur is samen met leden en andere betrokkenen bij het beroep ontwikkeld, met inzet van een scala van middelen, waar ook niet alles de verwachte uitkomst had. Daar leren we van. In de pilots met de verschillende soorten communities hebben we bijvoorbeeld geleerd dat de transitie vanuit bestaande sectorcommissies extra aandacht vereist.

De toegenomen ledenbetrokkenheid vanuit de pilots is bemoedigend: de pilot-communities Accounttech en Planet Finance tellen totaal meer dan 800 deelnemers. Dat we er samen iets van kunnen maken bewijst NBA Helpt, een project met zowel faculty- als community-kenmerken. Maatschappelijk relevant en opgezet voor en door leden. De website NBA Helpt is inmiddels meer dan 100.000 keer bezocht. De webinars hierover en over de nieuwe PE-systematiek, het jubileum-programma Springlevend en de NBA Impact Challenge, trokken in totaal meer dan 25.000 bezoekers. De ontwikkelingen laten zien dat leden op verschillende wijzen betrokken zijn bij het beroep en de beroepsorganisatie. Dat is wat we graag willen bereiken met de nieuwe governance.

Om meer leden te betrekken bij de nieuwe governance zelf, hebben we naast communicatie gericht op de formele besluitvorming in de ledenvergadering, ook korte animaties gemaakt, interviews gepubliceerd en wordt hard gewerkt aan het live brengen van het community-platform dat de communicatie en kennisuitwisseling tussen leden gaat faciliteren.

2.2 Plaats van groepen leden in de nieuwe governance

Groepen van leden vragen zich af waar ze hun plaats kunnen vinden in de nieuwe governance. 'Op verschillende plaatsen' is het basisantwoord, afhankelijk van de beroepsmatige werkzaamheden en interesses. Er zal vaak in ieder geval één, maar waarschijnlijk meerdere faculties zijn, die passen bij de werkzaamheden en ondersteunen in de beroepsontwikkeling; daarin worden leden niet gedwongen te kiezen. In de faculties komt een lid collega's tegen met dezelfde werkzaamheden en activiteiten.

In de communities vinden groepen leden elkaar op specifieke thema's, fase in de carrière, sector, specialisme of regio. De NBA zet niet in op het in - andere - groepen indelen van onze leden, maar op de verbinding tussen leden op inhoud en met meer autonomie.

Specifieke vragen zijn gesteld over hoe mkb-accountants hun plek vinden in de nieuwe structuur. Ook voor hen staat de beroepsontwikkeling centraal, zowel collectief als individueel:

- Faculties werken met doelgroepen. Met name voor de faculties Accounting & Reporting (Opstellen, samenstellen en verantwoorden) en Audit & Assurance vormt het werkterrein van mkb-accountants een belangrijk aandachtsgebied. Bij het samenstellen van de facultybesturen wordt rekening gehouden met de mkb-praktijk. Hetzelfde geldt voor de ondersteunende teams vanuit het NBA-bureau.
- De commissie MKB blijft bestaan. Om haar activiteiten te versterken en meer leden te betrekken, wordt onderzocht of het oprichten van een mkb-community en een mkb-onderzoekscentrum, samen met SRA en Novaa, mogelijk is.
- Ook afdelingen en kringen, waar veel mkb-accountants aan deelnemen, behouden als community hun plek in de nieuwe governance. Naast fysieke ontmoetingen biedt de nieuwe governance mogelijkheden om elkaar ook digitaal te ontmoeten. Verder maakt het platform kennisuitwisseling binnen en tussen afdelingen en kringen eenvoudiger. Die kunnen zo een belangrijke rol blijven spelen bij de ontwikkeling van leden. Vooruitlopend hierop wordt samen met een afdeling verder onderzocht hoe de community-gedachte de activiteiten kan versterken en hoe we nog meer leden kunnen betrekken.
- Het nieuwe digitale platform biedt ook mkb-accountants de mogelijkheid om rond specifieke (andere) aandachtsgebieden communities op te richten. Leden kunnen daar zelf het initiatief toe nemen; daar is geen verdere bestuurlijke besluitvorming voor nodig.

Eén ding staat voor ons vast: de faculty Ethiek, Cultuur & Gedrag ('ECG') moet uiteindelijk alle leden binden, want het zijn de ethische beginselen uit de VBGA die ten grondslag liggen aan ons beroep. Daartoe werken faculties met doelgroepen, wetende dat niet ieder lid dezelfde dilemma's ervaart.

2.3 Wie beslist wat?

Met name het gegeven dat één persoon (de directeur van de NBA) over het instellen en opheffen van communities zou kunnen beslissen, leidt tot vragen. De indruk bestaat, gelet op de reacties, dat deze persoon dat vrij eigenstandig zou doen. De achterliggende redenen (het toekennen van beperkte mensen en middelen binnen bestaande plannings- en begrotingsafspraken met bestuur en ledenvergadering, communities waar geen activiteit meer is, vermijden van dubbeling etc.) worden over het algemeen wel begrepen. Het gaat hier dan ook vooral om het toekennen van middelen, niet om het afremmen van initiatieven.

In de praktijk zal er (bijvoorbeeld op het digitale platform) een plek zijn waar leden initiatieven kunnen starten. Bij 25 stemmen gaat een idee de volgende fase in (een voorbeeld van een spelregel). Als een community groeit en bloeit, en meer budget en ondersteuning nodig heeft, worden de spelregels voor verdere ondersteuning relevant. Deze spelregels zullen duidelijk worden beschreven.

2.4 Opheffen van ledengroepen en (deel)belangenbehartiging

Een aantal reacties raakt aan de boogde opheffing van de ledengroepen, waarbij de argumentatie niet als overtuigend wordt ervaren. Voorheen hebben we de herkenbaarheid en belangen van deelgroepen vooral geprobeerd op te lossen door onze beroepsorganisatie bestuurlijk verder op te delen in meer ledengroepen, waarbij je maar van één ledengroep lid kon zijn. Onze ambitie gaat nu verder dan dat: deze vernieuwing, die zowel gaat over structuur als cultuur, stelt leden in staat zelf keuzes te maken, ondersteunt leden in hun beroepsontwikkeling (faculties) en biedt plekken waar leden elkaar vinden op actuele beroepsthema's (communities).

De drie ledengroepbesturen zijn positief over de voorstellen en geven daarbij aandachtsgebieden aan die zij in de transitie zullen volgen: ledenbetrokkenheid is o.a. voor LOA belangrijk, LIO voert overleg over PBO-gerelateerde onderwerpen als toezicht en stages. En o.a. LAIB zorgt ervoor dat belangrijke initiatieven (bijv. het maturiteitsmodel) een plek vinden in de faculties.

Het behartigen van de gemeenschappelijke belangen van accountants is en blijft een wettelijke taak van de beroepsorganisatie. Met het opheffen van de ledengroepen hebben de linking pins geen zitting meer in het bestuur. De ledenvergadering zal dan alle bestuursleden rechtstreeks benoemen, met de rechten die daarbij horen. Het wettelijk vastgelegde afspiegelingsbeginsel blijft van toepassing, naast de kennis, ervaring en competenties van voorgedragen bestuursleden.

2.5 Ondersteuning door NBA-bureau: luisteren en faciliteren

In de reacties komt ook aan de orde dat het niet alleen gaat om een nieuwe structuur, maar ook om een andere cultuur. Een cultuur waarin leden van elkaar leren en waarin de beroepsorganisatie luistert en faciliteert. Dat vraagt ook van het bureau ander gedrag en een integrale manier van samenwerken, zowel met leden als tussen bureau-afdelingen. Ook hier geldt dat verbinden en versterken de sleutelwoorden zijn voor succes.

Wat zijn de genoemde 'duidelijke spelregels' voor ondersteuning vanuit het bureau? Dat wordt in de komende maanden verder uitgewerkt. De grootte van een community speelt daarbij een rol, evenals de verschillende rollen die leden en niet-leden daarin kunnen spelen (bijv. ambassadeurs). Een bureau gespecialiseerd in - digitale - community-vorming helpt ons daarbij.

Binnen het bureau ontstaan een aantal nieuwe rollen. Er komen facultymanagers en meerdere communitymanagers, plus teams die faculties en communities ondersteunen met medewerkers uit verschillende afdelingen. Ook benoemen we voor strategische thema's zgn. regisseurs, die zorgen dat die samenwerking door de structuur heen ontstaat, in ieder geval voor actuele thema's als continuïteit, duurzaamheid, digitalisering, fraude en het mkb.

Binnen het managementteam van het bureau is de nieuwe governance verankerd via de Manager Lerend Beroep (faculties), Manager Communicatie (communities) en Manager Beroep en Maatschappij (strategische thema's).

3 Opvolging en aanpassingen

Door de geleidelijke en proefondervindelijke aanpak, is er ook na het besluit van de ledenvergadering mogelijkheid tot verbetering en aanpassing in de uitwerking. Nu maken we een aantal aanpassingen binnen de hoofdlijnen van de plannen (zie hieronder). De ontvangen reacties nemen we verder mee naar de transitieperiode. Zaken die niet werken zoals beoogd passen we aan, binnen het kader van het besluit van de ledenvergadering natuurlijk. In de uiteindelijke Verordening op bijvoorbeeld de faculties (ook een besluit van de ledenvergadering, na wetwijziging) moeten deze punten uitgekristalliseerd zijn. Tijdens de transitieperiode rapporteren we in ieder geval elk half jaar, voorafgaand aan de ledenvergadering, over de voortgang van de transitie.

Naar aanleiding van de ontvangen reacties maken wij op dit moment de volgende aanpassingen in de plannen:

- De naam van de faculty Accounting & Reporting wordt aangepast naar 'Opstellen, samenstellen en verantwoorden', omdat betrokken leden zich onvoldoende herkennen in de Engelse naam. Het onderschrift wordt 'Verslaggeving & rapportage'.
- Niet één persoon beslist over het instellen en opheffen van een community. We maken daarvoor een set van duidelijke spelregels. Hierin ligt de verantwoordelijkheid voor de toekenning van middelen bij MT & directie van de NBA, met een ondersteunende rol voor het community-team.
- In de transitie volgt het bestuur zowel het instellen van nieuwe communities, als de uitkomsten van de gesprekken met bestaande commissies om meer leden te gaan betrekken bij hun activiteiten, conform de basisgedachte van communities. Dat is één van de elementen in bovengenoemde rapportage.

4 Verwijzingen: links naar website

Op nba.nl/governance zijn de ongeveer 40 FAQ's met hun antwoorden te vinden, evenals de ontvangen schriftelijke reacties en zienswijzen: reacties van het ledengroepbestuur Openbaar Accountants, het ledengroepbestuur Intern- en Overheidsaccountants, het ledengroepbestuur Accountants in Business en van de leden Marco Moling en Jan Weezenberg. Op genoemde webpagina is ook andere informatie met betrekking tot de governance-plannen samengebracht.