



Jaaroverzicht DilemmaApp

2017 Accountants in business


NBA

De DilemmApp

Helpt u nadenken over lastige situaties!

In 2014 lanceerde de NBA de DilemmApp voor accountant in business. De app is ontwikkeld om de discussie onder Accountants in Business over ethische dilemma's te bevorderen. Het geeft inzicht in hoe om te gaan met tegenovergestelde belangen of waarden. Het is een handige tool voor bewustwording. Inmiddels hebben al meer dan 2500 financieel professionals de app gedownload. De app is gratis te downloaden in de App Store of de Google Play Store. Gebruikers van de app ontvangen dan iedere twee weken een nieuw dilemma en krijgen feedback op de gemaakte keuze door het tonen van de respons van andere deelnemers. De eigen antwoorden geven een persoonlijk profiel. Deelname is anoniem.

In dit jaaroverzicht zijn alle dilemma's uit 2017 na te lezen. Tevens is er de mogelijkheid om de dilemma's offline te beantwoorden. Achter de verschillende antwoordopties bij de dilemma's is een weging te vinden die aangeeft in welke mate een bepaalde keuze staat voor een persoonlijk-, organisatie- of maatschappelijk belang:

P = persoonlijk belang

Bij het persoonlijk belang gaat het in de meeste gevallen om het effect van uw keuze op de positie binnen de organisatie waarvoor u werkt. Dit kan betekenen dat u handelt in lijn met wat uw collega's of leidinggevende van u verwachten. Dit zijn dan keuzes die positief zijn voor uw relatie met anderen en uw carrière. Ook eventuele directe materiële of immateriële voordelen vallen hieronder. Sommige oplossingen kosten veel tijd en energie en gaan daarmee ook tegen uw persoonlijk belang in, omdat dit u afhoudt van ander werk. In die gevallen waar op korte termijn geen effecten zijn, is uw persoonlijk belang gediend bij de keuzes waarbij u niet persoonlijk verantwoordelijk wordt gehouden, mocht de situatie ooit publiek worden.

O = organisatiebelang

Bij deze score staat het organisatiebelang op de korte termijn centraal. Directe baten of het winnen van opdrachten en het vermijden van kosten zijn veel voorkomende vormen van dit belang. Ook directe reputatieschade gaat in tegen het organisatiebelang. Het organisatiebelang betekent ook het handelen in lijn met de wensen en belangen van het huidige management.

M = maatschappelijk belang

Het maatschappelijk belang gaat over het handelen op basis van algemene principes van eerlijkheid en integriteit. Ook een zeer principiële houding met betrekking tot de VGBA valt hieronder. In veel gevallen komt het handelen in lijn met het maatschappelijk belang overeen met het (zeer) lange termijn belang en de continuïteit van de organisatie waarvoor u werkt.

De som van antwoorden van minimaal 10 dilemma's geeft weer welk type hoort bij een combinatie van antwoorden.

Ter toelichting:

U heeft uit 10 (of meer) dilemma's bijvoorbeeld de volgende scores:

P = 18

O = 20

M = 15

Dit maakt u een O-P-M type. Hieronder krijgt u uitleg over de diverse types.

Types

P-O-M (De politicus)

Voor de politicus staat de eigen positie centraal. De politicus maakt over het algemeen keuzes die de relatie met zijn directe collega's en leidinggevendenden versterkt. Het behalen van persoonlijke en organisatiedoelstellingen wegen bij zijn keuze vaak zwaar mee. Daarmee is de kans op een arbeidsconflict minimaal. De politicus maakt strikt onderscheid tussen die zaken waar hij zich wel of niet verantwoordelijk voor acht. Daar waar mogelijk probeert hij niet de verantwoordelijkheid te dragen voor keuzes die op de langere termijn negatief persoonlijk effect kunnen hebben. Hij zal niet snel uit organisatiebelang keuzes maken die tegen zijn eigen belang ingaan.

M-P-O (De belangenbehartiger)

Voor de belangenbehartiger staat de maatschappelijke blik op de activiteiten van de organisatie centraal. De belangenbehartiger kijkt met de blik van externe stakeholder naar de organisatie. Hij wil de negatieve gevolgen van het handelen van de organisatie zo veel mogelijk beperken. Dit betekent in voorkomende gevallen dat het resultaat van de onderneming van ondergeschikt belang is. De belangenbehartiger vindt het erg belangrijk om persoonlijk onafhankelijk te blijven en wil geen verantwoordelijkheid nemen voor keuzes waar hij niet achter staat. Dat hij hierdoor relatief vaak in conflict komt met collega's is een gegeven waar hij mee kan leven.

P-M-O (De autonoom)

Voor de autonoom staan de persoonlijke keuzes centraal. De autonoom hecht een grote waarde aan de eigen onafhankelijkheid in alles wat hij doet. Een positief gevoel bij een optie is van groot belang bij het maken van keuzes. Hij kijkt zowel naar de effecten van keuzes op de korte als de lange termijn. Hij probeert keuzes met negatieve persoonlijke en maatschappelijke effecten zoveel mogelijk te vermijden. Alhoewel de autonoom zeker oog heeft voor zijn eigen positie kan zijn onafhankelijke optreden bij anderen vragen oproepen over de loyaliteit aan de organisatie.

O-M-P (De loyalist)

Voor de loyalist staat het voortbestaan van de organisatie centraal. Daarbij gaat voor hem om een goede afweging tussen de effecten van een keuze op de korte termijn als de lange termijn. Het belang van de organisatie gaat voor zijn eigen belang. Dit betekent in sommige gevallen dat hij de wensen van de leiding volgt ook al heeft dit voor hemzelf negatieve effecten. Voor de loyalist zijn de waarden betrokkenheid en loyaliteit van groot belang.

M-O-P (De idealist)

Voor de idealist staat de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie centraal. Volgens de idealist heeft de organisatie een vergaande verantwoordelijkheid. Dit leidt vaak tot discussies omdat deze verantwoordelijkheid vaak verder gaat dan collega's die voelen. Als zijn eigen visie op de verantwoordelijkheid van de organisatie en daadwerkelijke keuzes te ver uit elkaar liggen zal hij dit erg vervelend vinden, maar hij zal de organisatie niet snel vrijwillig verlaten. De idealist gelooft daarbij dat uiteindelijk de organisatie succesvoller zal zijn door een focus op de lange termijn. Dit komt onder andere door een goede reputatie. Hij vindt het om die reden acceptabel als de organisatie, de leiding of hijzelf daarvoor soms grote offers moeten brengen.

O-P-M (De teamspeler)

Voor de teamspeler staat het behalen van organisatiedoelstellingen centraal. De teamspeler streeft naar een succesvolle organisatie. En dit succes is uiteindelijk vooral af te lezen aan de mate waarin de doelstellingen worden bereikt. Hij gelooft daarbij dat zijn eigen succes sterk gekoppeld is aan het succes van de organisatie. Zijn eigen belangen en opvattingen zijn tot op zekere hoogte ondergeschikt aan het belang van het collectief. Hij vindt ook dat de organisatie pragmatisch om moet gaan met de wensen en belangen van buiten. De teamspeler is zowel coöperatief als resultaatgericht.

Dilemma's 2017

1. Aanschaf kantoormeubilair (in het kader van de Week van de Circulaire Economie)	6
2. Datalek?	7
3. Verliefd!	8
4. Verantwoorde keuze?	9
5. Penningmeester	10
6. Onderneming in zwaar weer	11
7. Goede resultaten	12
8. Vieren of versieren	13
9. Circulaire koerswijziging	14
10. Noble of nobel?	15
11. Lucratieve deal	16
12. Hoe ver gaat u?	17
13. Terugdringen van CO2-uitstoot?	18
14. Cushions	19
15. Supporten of wegwezen?	20
16. Zorgen in de zorg I	21
17. Zorgen in de zorg II	22
18. Zorgen in de zorg III	23

Aanschaf kantoormeubilair (in kader van Week van de Circulaire Economie)

23 januari 2017

Als financieel manager bij een middelgroot bedrijf (zo'n 200 medewerkers) bent u betrokken bij de aanschaf van nieuw kantoormeubilair voor de hele organisatie. De verschillende offertes worden kritisch beoordeeld op prijs-kwaliteit verhouding. Enkele aanbieders laten zien dat zij uitgaan van een afwijkende contractvorm. Het meubilair is daarbij niet het voordeligst in aanschaf, maar er geldt voor de gebruiker een 'terug verkooprecht' op basis van een percentage dat ruim ligt boven de restwaarde na afschrijving. De fabrikant streeft op deze wijze naar maximaal hergebruik van grondstoffen en productonderdelen.

Welke aanbieder zou u kiezen?

1. U gaat voor de laagste aanschafprijs in relatie tot geboden kwaliteit. (P=2, O=1, M=0)
2. U kiest voor de hogere aanschafwaarde in het nieuwe contractmodel, omdat de uitgangspunten van de circulair ingestelde leverancier u zeer aanspreken. (P=0, O=1, M=2)
3. U kiest voor de hogere aanschafwaarde in het nieuwe contractmodel, omdat u verwacht dat dit op de langere termijn financieel voordelig uitpakt voor uw organisatie. (P=0, O=2, M=1)
4. U adviseert de aankoop uit te stellen om u nader te verdiepen in voor- en nadelen van de verschillende aanbieders en in de ervaring die door andere klanten hiermee is opgedaan. (P=1, O=2, M=0)

Slotwoord 22 februari 2017¹

In het kader van de Week van de Circulaire Economie legden we u een dilemma voor dat draaide om een korte- of langetermijnafweging. Tussen enerzijds de laagste aanschafkosten (voor voldoende kwaliteit) en anderzijds hogere aanschafkosten in combinatie met een andere, op dit moment nog minder gangbare contractvorm.

In dit voorbeeld wordt aangegeven dat de 'total cost of ownership' op die manier voordeliger kan uitpakken dan bij de lagere aanschafprijs. Tevens wordt geschetst dat in de afwijkende contractvorm een maximaal hergebruik van materialen en productonderdelen door de fabrikant wordt bevorderd, wat leidt tot besparing van grondstoffen en energie.

De uitslag van dit dilemma kan redelijk verrassend worden genoemd. Het is verleidelijk om te concluderen dat de respondenten overwegend behoudend zijn ingesteld, want 48% kiest met antwoord 4 voor de meest veilige optie: uitstel van de beslissing en nader onderzoek. Deze keuze dient vooral het organisatiebelang omdat eventuele risico's worden verkleind.

Tegenover de behoedzame aanpak staat echter een fors percentage van 41%, waarvan de keuze valt op nieuwe contractmodel. De overwegingen die daarbij voorop staan zijn in evenwicht: 21% procent (antwoord 3) heeft het financieel gunstigere effect als reden, 20% kiest uit overtuiging voor de circulair ingestelde leverancier (antwoord 2). Oftewel het organisatiebelang (financieel voordeel) en het maatschappelijk belang (keuze voor duurzaam) zitten op gelijke hoogte.

De resterende 11% kiest voor de zekerheid van een lage prijs ten opzichte van de geboden kwaliteit, bij een conventioneel contract (antwoord 1). Hierbij weegt mogelijk het persoonlijk belang mee dat deze keuze niet leidt tot een extra inventarisatie, hetgeen voor betrokkenen extra werk zou opleveren.

¹ Voor de tekst van de verschillende slotwoorden is gebruik gemaakt van de stand van zaken d.d. 27-11-2017

Datalek

10 februari 2017

Dit keer een dilemma gebaseerd op de Zembla-uitzending van 1 februari 2017 over de 'Broedkamer' van de Belastingdienst.

Dit dilemma wordt ook voorgelegd aan leden van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs, Advocaten en Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie.

Ik ben controller bij een groot waterleidingbedrijf. Tijdens een borrel tref ik een ICT-medewerker die ons bedrijf kort geleden heeft verlaten. Hij vertelt mij dat medewerkers van een extern ICT-advieskantoor onbeperkte toegang hebben tot ons systeem zonder dat in een log wordt bijgehouden wat zij met welke data doen. In beginsel zouden deze externe ICT-ers ons hele cliëntenbestand inclusief gevoelige informatie kunnen downloaden zonder dat ons bedrijf dat in de gaten heeft.

Wat doe ik?

1. Ik doe niets. (P=2, O= 0, M=0)
2. Ik laat het verantwoordelijke ICT-afdelingshoofd weten dat hij de directie moet informeren, anders doe ik het. (P=1, O= 1, M=0)
3. Ik informeer direct de directeur met een cc naar het ICT-afdelingshoofd. (P=0, O= 2, M=0)
4. Ik informeer direct de directeur en vraag hem mij te bevestigen dat de Autoriteit Persoonsgegevens wordt gewaarschuwd. (P=0, O= 1, M=1)

Slotopmerking 9 maart 2017

Gebaseerd op de Zembla-uitzending van 1 februari 2017 over de 'broedkamer' bij de Belastingdienst is het dilemma over datalek ook voorgelegd aan leden van de Nederlandse orde van advocaten (NOvA), Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB) en Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB).

Respondenten die niets doen zijn bij alle beroepsgroepen sterk in de minderheid, namelijk 1 tot 3%. NBA-leden hebben een duidelijke voorkeur voor antwoord 2, waarbij 59% ervoor kiest om het verantwoordelijke ICT-afdelingshoofd te benaderen met de boodschap de directie te informeren.

10% wil na het informeren van de directeur de bevestiging ontvangen dat de Autoriteit Persoonsgegevens op de hoogte is gebracht. Dit percentage is ongeveer gelijk bij de belastingadviseurs. Bij de notarissen en advocaten ligt dat laatste percentage hoger ligt, resp. 29% en 23%. Opmerkelijk?

De journalisten van Zembla stellen in de betreffende uitzending dat binnen de 'broedkamer' nauwelijks toezicht was op de naleving van privacywetgeving en dat de top van de Belastingdienst niet optrad. Hoe is uw kantoor of onderneming eraan toe?

Verliefd

2 maart 2017

U bent businesscontroller bij een gemeente. In de kantine vertelt één van de uitkeringsconsulenten u dat ze enorm verliefd is geworden op een cliënt, uitkeringsgerechtigde, en dat ze halsoverkop zijn gaan samenwonen enkele maanden geleden. Trots laat zij foto's zien van het prille geluk. Als u later in het dossier van de betrokken cliënt kijkt ziet u dat deze persoon niets heeft gemeld over zijn nieuwe gezinssituatie en dus ook niet gekort is op zijn uitkering.

Wat doe je?

1. U doet niets. (P=3, O=0, M=0)
2. U spreekt de desbetreffende collega aan en vertelt dat dit niet volgens de regels is. (P=0, O=1, M=2)
3. U meldt het voorval aan de leidinggevende van de betrokken persoon. (P=0, O=2, M=1)
4. U meldt de situatie aan de integriteitsmedewerker. (P=0, O=1, M=2)

Slotopmerking

Dit dilemma is gebaseerd op een waargebeurde situatie. In dit geval bij een gemeente, maar dit soort kwesties gebeuren overal en zijn daarom heel herkenbaar.

Respondenten die bij dit dilemma niets doen zijn in de minderheid: 2%. De meeste deelnemers (61%) kiezen ervoor om de betrokken collega direct aan te spreken en te wijzen op de regels. Van de respondenten stapt 11% naar de leidinggevende van deze collega en 25% maakt melding bij de integriteitsmedewerker. Het is niet aannemelijk dat de uitkeringsconsulent zich van geen kwaad bewust is (zoals iemand aangeeft in een op dit dilemma ontvangen reactie). De uitkeringsconsulent vertelt namelijk aan iedere uitkeringsgerechtigde dat veranderingen van persoonlijke situaties, zoals samenwonen, direct gemeld moeten worden omdat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de uitkering. Het is een deel van het werk om de regelgeving over te brengen op de uitkeringsgerechtigde. In dit specifieke geval is de business controller direct naar de leidinggevende van de uitkeringsconsulent gegaan.

Verantwoorde keuze

9 maart 2017

Ik ben sinds kort in dienst getreden bij een stichting als financieel manager. Tijdens mijn proeftijd krijg ik tijdens een introductieronde te horen dat één van onze bestuursleden ook werkzaamheden voor ons verricht. Ik krijg een maandelijks factuur van 250 euro onder ogen voor het schrijven van artikelen. Navraag levert op dat het bestuur dit heeft geaccordeerd omdat voorheen een externe schrijver deze artikelen schreef tegen een veelvoud van het bedrag. Het betreffende bestuurslid kon het veel goedkoper en kwalitatief net zo goed doen en had toch nog voldoende tijd vanwege een gebrek aan opdrachten.

Wat doe ik?

1. Ik doe niets, alles is immers conform de regels verlopen. (P=3, O= 0, M=0)
2. Ik neem contact op met het betreffende bestuurslid en geef aan dat dit niet geregeld is in het bestuursstatuut maar dat dit niet wenselijk is. (P2, O= 1, M=1)
3. Ik neem contact op met het betreffende bestuurslid en geef aan dat dit niet meer kan. (P=0, O= 1, M=2)
4. Ik neem contact op met het bestuur en geef aan dat deze schijn van belangenverstremming niet te tolereren is. (P=0, O= 1, M=3)

Slotopmerking 8 mei 2017

Op basis van de informatie gegeven in dit dilemma kan de conclusie niet getrokken worden dat deze situatie getoetst is aan de bestuursstatuten. Of alles via de regels is vernomen, is dus een aanname. Toch heeft 33% aangegeven voor deze optie te kiezen.

Het merendeel van de respondenten geeft aan het betrokken bestuurslid te laten weten dat dit een onwenselijke gang van zaken is. Maar wat als het bestuurslid dit voor kennisgeving aanneemt en verder niet van plan is consequenties te verbinden aan uw constatering? Heeft u dan aan uw 'verplichting' voldaan en kunt u dan uw handen hiervan aftrekken?

7% kiest voor een wat stelligere aanpak en laat het bestuurslid weten dat doorgaan op deze wijze niet meer zal gaan. Maar wat als de overige bestuursleden u hierin niet steunen, zij hebben deze constructie immers geaccordeerd en eerder toegestaan. Ook de donateurs, subsidiegevers zien graag dat een dienst goedkoper geleverd wordt. Hoe houdt u dan uw rug recht?

25% laat weten bij het bestuur te berde te brengen dat deze schijn van belangenverstremming eenvoudig onacceptabel is. Dit zou een goed moment zijn om aan te sturen op het formuleren van heel heldere beginselen ten aanzien van tegenstrijdige belangen of bedreigingen van de objectiviteit.

Lastig is om te overzien wat de schade voor de stichting zou kunnen zijn bij deze situatie. Reputatieschade, wellicht, door het in twijfel trekken van de integriteit van het bestuur als de publieke opinie vindt dat het bestuur zich heeft verrijkt? Niets zo veranderlijk als de algemeen heersende mening; het tij kan zeer gemakkelijk keren. Waar een situatie eerder prima werd geaccepteerd, kan jaren later een totaal ander sentiment bij bestaan.

Penningmeester

24 maart 2017

Ik ben RA en in mijn vrije tijd als penningmeester bij een amateur sportvereniging gestart. Voor onze beste teams betalen wij trainers een vergoeding per uur. De totale vergoedingen voor deze trainers komen ruim boven de maximaal toegestane vrijwilligersvergoeding uit. De vereniging is te klein om zelf trainers in dienst te nemen daarom is in het verleden de constructie bedacht dat bestuursleden hun vrijwilligersvergoeding afstaan aan de trainers. Andere constructies gaan of leiden tot een exploitatietekort of een fiks hogere contributie waardoor het bestaan van de vereniging in het geding komt.

Wat doe ik?

1. Ik doe niets. (P=1, O=3, M=0)
2. Ik geef mijn portefeuille terug en zeg dat ik hier niets mee te maken wil hebben. (P=2, O= 0, M=2)
3. Ik geef in het bestuur aan dat dit niet langer zo kan en dat vanaf volgend jaar via een ZZP of loondienst constructie moet worden gewerkt. (P=2, O= 1, M=2)
4. Ik neem contact op met de vertrouwenspersoon van de NBA en bepaal in overleg met hem de vervolgstappen. (P=1, O=), M=1)

(De vertrouwenspersoon van de NBA kun je vinden door hier te klikken)

Slotwoord 26 april 2017

Met 58% geeft een grote meerderheid aan dit niet te accepteren. Er moet vanaf volgende jaar met een ZZP- of loondienst-constructie worden gewerkt. 19% gaat nog een stap verder en geeft de portefeuille terug. Slechts 9% knijpt een oogje dicht en accepteert de bestaande situatie. 16% heeft behoefte aan reflectie met de NBA vertrouwenspersoon.

Dat dit dilemma de nodige herkenbaarheid en nuances geniet blijkt uit de reacties onder het dilemma. Eén van de reacties geeft aan dat hij, zij het 'Exact zo heeft meegemaakt.' Een ander zegt: 'Dit is heel lastig. Het is gemakkelijk om te zeggen dat het echt niet kan, maar verenigingen hebben het geld niet om trainers in dienst te nemen. Een echt goede oplossing, binnen de geldende wet- en regelgeving die ook voor verenigingen op te brengen is, is er nu niet.'

Conformereren we ons strikt aan de regels, trekken we ons terug óf laten we ons verenigingshart spreken en vragen we extra speelruimte?

Ondernemingen in zwaar weer

12 april 2017

Dit dilemma is ingezonden door een collega accountant in business en gaat over een onderneming in zwaar weer.

U bent financial controller bij een autobedrijf dat zich in financieel zwaar weer bevindt. Om de salarissen van deze maand te kunnen betalen is het bedrijf zeer afhankelijk van het rekening courant krediet van de bank. De bank eist elke maandag voor 10 uur de debiteurenlijst op basis waarvan de kredietlimiet van de komende week wordt vastgesteld. Om 10 uur zijn nog niet alle kastransacties verwerkt van de verkoop van de auto's in het weekend. Als ik de lijst opstuur zoals deze nu uit het financiële systeem komt (9.55 uur) heb ik berekend dat de limiet net voldoende is om de salarissen deze week te betalen. Als ik wacht tot in de middag zal de lijst een lager saldo aangeven en een lagere kredietlimiet met zich meebrengen.

Wat doet u?

1. U doet niets en stuurt de lijst om 10 uur naar de bank. (P=3, O= 2, M=1)
2. U doet niets en maakt een notitie voor het komend overleg met de bank om dit te bespreken. (P=2, O= 2, M=1)
3. U bespreekt dit met de directie en stelt voor om een schatting betalingen onderweg te boeken. (P=0, O= 2, M=3)
4. U belt de NBA vertrouwenspersoon om te overleggen wat passend is in deze situatie. (P=2, O= 2, M=1)

Reacties:

- De casus vraagt wellicht wat inzicht in de auto industrie, want het ontging mij in eerste instantie waarom verkoop transacties per kas de debiteuren lijst beïnvloeden. Ik neem daarom aan dat de casus veronderstelt dat de verkoop al wel geboekt is, maar de ontvangst per bank nog niet. En dat een hoger debiteuren saldo een hogere krediet limiet faciliteert. De optie om de bank te bellen en te overleggen of deze ofwel de huidige lijst nu wil hebben óf een bijgewerkte lijst in de middag is niet gegeven, maar lijkt mij het meest praktisch.
- De informatie is niet volledig. Ik ga er voorlopig van uit dat nog niet verwerkte transacties het banksaldo positief beïnvloeden en het debiteurensaldo voor hetzelfde bedrag negatief. Dan maakt het m. i. niets uit. Uiteraard dient dit eerst onderzocht te worden.
- De casus is idd niet helemaal duidelijk maar gezien het antwoord "betalingen onderweg" volg ik deze redenering even. Ik ga er ook vanuit dat de kredietinformatie dit niet expliciet verbieden en dat het tijdstip hard is. In dit geval is er wel duidelijk sprake van een "creatieve invulling". Hiervoor dient primair een beslissing door directie genomen. De volgende stap is dit melden bij volgend overleg met de bank in de context dat de regels net niet helemaal goed werken voor dit bedrijf met het voorstel, oplossing het elke maandag op de gekozen manier op te lossen. Mocht het expliciet niet mogen is er natuurlijk gewoon sprake van fraude.

Goede resultaten

26 april 2017

U bent al enkele jaren commissaris bij een familiebedrijf. Bij deze groothandel werken circa 500 medewerkers. De onderneming heeft al jarenlang grote liquiditeitsproblemen maar weet steeds het hoofd boven water te houden. Tot op heden zijn alle accountantsverklaringen goedkeurend en wordt geen melding gemaakt van eventuele continuïteitsproblemen. Het valt u wel op dat elk jaar de cijfers aan het eind van het jaar aanmerkelijk beter zijn dan gedurende het jaar wordt geprognoseerd.

Wat doet u?

1. U doet niets. Er is een goedkeurende verklaring van de accountant. (P=3, O= 0, M=0)
2. U kaart in de vergadering uw bevindingen aan en be vraagt de bestuurders. (P=1, O= 1, M=1)
3. U duikt zelf diep in cijfers en vraagt verklaringen en specificaties op van de verschillen tussen de prognoses en de realisatie. (P=0, O=2, M=2)
4. U gaat in gesprek met de accountant en kaart uw vermoedens aan. (P=0, O= 1, M=2)

Slotopmerking 5 juli 2017

Het merendeel - 63% - van de deelnemers aan dit dilemma, geeft aan de bevindingen in een vergadering aan te kaarten en de bestuurders hierover te bevragen. Slechts 3% is van mening dat actie ondernemen niet nodig is: er is immers een goedkeurende verklaring van de accountant ontvangen. In dit kader is in de app een reactie ontvangen van een deelnemer die van mening is dat het de taak is van de commissaris (wel of niet een RA) om deze bevindingen ter sprake te brengen: pas als na overleg er een onbevredigend gevoel over blijft worden de overige acties relevant. 19% is voornemens om e.a. zorgvuldig uit te zoeken en 14% gaat het gesprek met de accountant aan om te praten over de vermoedens.

Op basis van de antwoordopties bij dit dilemma is een opvolging van acties denkbaar: eerst e.a. goed uitzoeken, naar aanleiding van die bevindingen actie ondernemen (met het bestuur of de accountant hierover in gesprek gaan). Niets doen ongeacht de goedkeurende verklaring is een goed punt voor discussie. Houd de NBA site in de gaten: met ingang van 2018 volgt een handreiking die de regelgeving in de VGBA verduidelijkt.

Vieren of versieren

16 mei 2017

Stel, u bent trainee en kort geleden begonnen bij een groot internationaal concern. Een ingewikkelde langlopende implementatie is tot een goed einde gekomen en u gaat dat met een aantal medewerkers waaronder een aantal directeurs vieren in de kroeg. Eén van de directeurs drinkt zichtbaar te veel en laat zich steeds seksistischer tegenover u uit. De eerste keer weet u het af te doen met een grap, maar hij blijft toenadering zoeken. Tegelijkertijd bent u zelf nuchter genoeg om in mijn achterhoofd te houden dat deze directeur wel degene is die over een maand bepaalt of mijn traineeship zal worden omgezet in een vaste aanstelling.

Wat doet u?

1. U doet niets en gaat naar huis. (P=2, O= 0, M=0)
2. U spreekt de directeur ter plekke aan. (P=0, O= 1, M=2)
3. U besluit dat dit niet de omgeving is waar u wilt werken. (P=3, O= 1, M=0)
4. U breng het de volgende dag onder de aandacht bij de vertrouwenspersoon van kantoor. (P=1, O= 2, M=1)

Slotwoord 10 juli 2017

De respondenten hebben dit vraagstuk echt als een dilemma ervaren op basis van de spreiding van de antwoorden, de percentages liggen erg dicht bij elkaar:

20% doet niets en gaat naar huis. Lastig aan deze keuze is dat je niet goed weet of het bij dit incident blijft of dat deze situatie zich in de toekomst gaat herhalen. Tevens zijn er nu geen grenzen aangegeven. Weet de ander dat dit als een onprettige situatie is ervaren? Dat is nu niet zo gecommuniceerd.

24% spreekt de directeur direct ter plekke aan. Deze optie is de meest concrete reactie waarbij er gelijk gereageerd wordt. Mocht de directeur toch doorgaan dan is het misschien niet gek om te denken aan optie 3.

19% besluit dat dit niet de omgeving is waarin hij, zij wil werken.

37% brengt het de volgende dag onder de aandacht bij de vertrouwenspersoon. Dit is altijd een prima keuze. Door de kwestie aanhangig te maken bij de vertrouwenspersoon kan er nadat de spanning uit de lucht is nog eens gesproken worden over de situatie. Wellicht beseft de directeur dat hij over de schreef is gegaan. In ieder geval is dit een kans om hier met elkaar over te spreken onder bemiddeling van de vertrouwenspersoon. In de app is in een reactie de suggestie gedaan om er een combinatie van acties aan te hangen: in ieder geval op het moment zelf heel duidelijk maken dat deze bejegening ongewenst is om vervolgens een officiële interne route te bewandelen of aangifte te doen. Het laatste betekent trouwens niet dat u ook op zoek hoeft naar een andere baan: iemand anders heeft een overtreding begaan en zal daar de consequenties voor moeten dragen.

Vergelijking antwoorden andere beroepsorganisaties:

Dit dilemma is ook voorgelegd aan de leden van KNB, NOvA en NOB. Maar antwoordoptie 3 was bij de andere beroepsorganisaties anders, hierbij werd de mogelijkheid geboden om een andere directeur om hulp te vragen. De NBA leden konden er voor kiezen om ergens anders te gaan werken.

Bij de advocaten kiest 29% van de respondenten ervoor om de partner niet aan te spreken op zijn gedrag en gaat naar huis. Het is natuurlijk ook lastig om als advocaat-stagiair een partner de les te lezen. 36% kiest daar wel voor, dat kan natuurlijk ook op een ander tijdstip. 25% kiest ervoor om de situatie aan te kaarten bij de vertrouwenspersoon. Dit heeft als voordeel dat je het er niet bij laat zitten maar er geen directe confrontatie met de betreffende partner is.

Bij de belastingadviseurs kiest ongeveer een kwart van de respondenten er voor een confrontatie uit de weg te gaan. Nadeel is dat de partner dan niets in de weg gelegd wordt om door te gaan met dit gedrag. Ook een kwart van de respondenten gaat naar de vertrouwenspersoon van kantoor. Bijna de helft van de respondenten spreekt de partner er op aan.

Circulaire koerswijziging

19 mei 2017

In verband met de publicatie op 18 mei 2017 van het landelijk onderzoek naar business modellen in de circulaire economie (door o.a. Radboud Universiteit) een nieuw 'circulair dilemma'.

Stel u bent financieel directeur van een middelgroot bedrijf in consumentenproducten en opereert in een behoorlijk stabiele markt. Uw commercieel directeur is naar een congres geweest over circulaire economie en heeft nu een voorstel uitgewerkt om het bedrijfsmodel stevig om te gooien. Van sales naar 'product as a service' (Pay per use model).

Welke positie neemt u in binnen de directie?

1. U meent dat in uw specifieke sector circulaire business modellen geen rol van betekenis zullen spelen en vindt het voorstel onverstandig. (P=3, O= 2, M=0)
2. U bent sceptisch en vermoedt dat het voorstel vooral dient ten gunste van het bedrijfsimago, maar u wilt zich wel inspannen om de financiële aspecten door te rekenen. (P=1, O= 3, M=1)
3. U bent geen voorstander van een product as service-propositie, vanwege onzekerheden rond financiering en terugverdiertijden. (P=2, O= 2, M=1)
4. U kiest voor een neutrale positie in deze discussie en vindt dat de algemeen directeur dient te beslissen over de te volgen koers. (P=1, O= 2, M=1)

Slotwoord 20 juli 2017

Het merendeel van de respondenten (65%) is sceptisch over het voorstel het bedrijfsmodel om te gooien naar "product as a service" en vermoedt dat het dient ten gunste van het bedrijfsimago. Slechts 5% meent dat er geen rol van betekenis is weggelegd voor dergelijke bedrijfsmodellen. 11% is ook geen voorstander van het bedrijfsmodel vanwege onzekerheden rond financiering en terugverdiertijden. 19% is neutraal en laat de beslissing aan de algemeen directeur over. Een deelnemer geeft aan de optie te missen om het idee te omarmen en de businesscase uit werken. En merkt op dat er naast alleen negatieve naar het verleden kijkende antwoorden zijn. Daarmee heeft de invuller zonder meer een punt (al was er ook één neutrale optie): we hadden daarmee meer inzicht kunnen krijgen in het aantal respondenten dat het nieuwe businessmodel daadwerkelijk omarmt.

Nobel of noble

1 juni 2017

U bent sinds kort CFO van een grote, beursgenoteerde grondstoffenhandelaar en over twee weken staat de publicatie van de jaarcijfers gepland. In uw volatiele markt wordt al jaren gewerkt met het fair value accounting principe. Uw bedrijf heeft jarenlang, tegen de trends op de markt in, de waarde van activa stelselmatig verhoogd. Hiervoor heeft u een aantal belangrijke individuen in huis die verantwoordelijk zijn voor de waarderingen. U heeft net een gesprek met de huisaccountant gevoerd over de jaarcijfers. Net als vorige jaren heeft de huisaccountant de waarderingen wederom goedgekeurd.

Wat doet u?

1. U doet niets. (P=3, O= 2, M=0)
2. U vraagt het bestuur om een second opinion in te winnen bij een ander accountantskantoor. (P=2, O= 2, M=1)
3. U zorgt ervoor dat het bestuur nauwer betrokken wordt bij de waarderingen en vergroot de transparantie aan de stakeholders. (P=1, O= 3, M=1)
4. U zorgt ervoor dat uw stakeholders op de hoogte worden gebracht van dit risico. (P=0, O= 0, M=3)

Slotwoord 26 juli 2017

Dit dilemma is gebaseerd op het nieuws rond de grondstoffenhandelaar Noble group waar een opeenstapeling van twijfelachtige financiële beslissingen had plaatsgevonden met een accountant die niet kritisch genoeg zou zijn. Eind mei 2017 was dit volop in het nieuws. Lees meer op Accountant.nl.

Bij Noble vonden forse afwaarderingen plaats waarna PwC voor een second opinion werd ingeschakeld. Huisaccountant EY had de waarderingen goedgekeurd en PwC gaf aan dat er geen regels waren overtreden. Wel werd het volgende advies gegeven: 'het was gevaarlijk dat slechts "enkele belangrijke individuen" in het bedrijf verantwoordelijk waren voor de waarderingen en het bestuur moest nauwer betrokken worden bij de waarderingen.'

De antwoorden sluiten nauw aan bij de bovenstaande bevindingen: 59% kiest voor de optie om het bestuur nauwer te betrekken bij de waarderingen en wil de transparantie naar stakeholders vergroten. 7% Kiest voor niets doen en 15% kiest voor de tussenstap door eerst een second opinion in te winnen. 18% Besluit om de stakeholders te informeren over het risico dat gelopen wordt.

Lucratieve deal

16 juni 2017

Ik ben interim-controller van een BV die een keten van natuurwinkels runt. De algemeen directeur wil samen met de overige directieleden de aandelen van deze BV overnemen van een ideële vereniging die 100% van de aandelen houdt. De betrokken directeur is tevens "gecommitteerd adviseur" van de vereniging en woont alle bestuursvergaderingen van de vereniging bij. De algemeen directeur vraagt mij de aandelenoverdracht te begeleiden voor zowel de BV als de vereniging. Uitgaande van de door een accountant vastgestelde jaarstukken vind ik de verkoopprijs van de aandelen erg laag. Bovendien kunnen de aandelen voor 96% gefinancierd worden met geld dat de BV als dividend uitkeert aan de nieuwe aandeelhouders. Bij navraag blijkt de prijs van de aandelen vastgesteld te zijn door het gemiddelde te nemen van een drietal door verschillende accountants uitgebrachte taxaties.

Wat doe ik?

1. Ik adviseer beide partijen over de buy-out en maak geen opmerking over de verkoopprijs. (P=2, O= 0, M=0)
2. Ik adviseer beide partijen over de buy-out en leg aan beide partijen uit waarom ik de verkoopprijs ongebruikelijk laag vind. Ik laat het aan partijen over wat zij hiermee doen. (P=1, O= 0, M=1)
3. Ik adviseer beide partijen over de buy-out en adviseer om door een deskundige naar de waarde van de aandelen te laten kijken, omdat deze mij ongebruikelijk laag voorkomt. (P=1, O= 1, M=1)
4. Ik geef aan dat ik slechts één van beide partijen kan adviseren en verwijst de andere partij naar een andere deskundige. (P=0, O= 1, M=1)

Slotwoord 28 augustus 2017

Het dilemma 'Lucratieve deal' was uiteraard geïnspireerd door het vraagstuk rond het wel of niet integer handelen bij de verkoop, aankoop van het uitvaartbedrijf 'De Facultatieve'.

Slechts 4% van de respondenten geeft aan beide partijen te adviseren over de buy-out en ziet geen aanleiding om een opmerking te maken over de verkoopprijs. 15% Van de respondenten zal beide partijen adviseren waarbij beide partijen worden geïnformeerd over de ongebruikelijk lage verkoopprijs. 26% Kiest ervoor om beide partijen te adviseren over de buy-out en aan te geven dat het goed zou zijn om een expert naar de waarde van de aandelen te laten kijken. 55% Van de respondenten is van mening dat er slechts één partij geadviseerd kan worden en zal de andere partij verwijzen naar een collega.

Dit dilemma is ook voorgelegd aan de leden van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs en de Notariële Beroepsorganisatie met antwoordopties die op onderdelen afwijken.

Bij de notarissen en belastingadviseurs kiest ook een klein deel voor het adviseren van beide partijen over de buy-out. Van de notarissen kiest 85% voor de optie waarbij er aan beide partijen gevraagd zal worden om een nadere toelichting. Bij de belastingadviseurs kiest 26% van de respondenten voor de optie om beide partijen te adviseren over de buy-out en aan te geven dat het goed zou zijn om een expert naar de waarde van de aandelen te laten kijken. Ruim de helft van de belastingadviseursdeelnemers is van mening dat er slechts één partij geadviseerd kan worden en zal de andere partij verwijzen naar een collega. Een interessante ethische kwestie waarbij in ieder geval sprake moet zijn van een zorgvuldig, transparant en achteraf te reconstrueren proces.

Hoe ver gaat u?

6 juli 2017

Stel, u bent werkzaam als controller bij een automatiseringsbedrijf. In de uitvoering van een groot ICT project wordt een externe interim professional ingehuurd. Uw leidinggevende geeft aan een geschikt persoon hiervoor te kennen. In het overleg met uw leidinggevende hierover komt o.a. de tariefstelling ter sprake. Hij stelt voor deze persoon hiervoor te benaderen maar stelt ook voor om als “bemiddelings fee” een extra bedrag van € 10,00 per uur op het tarief te laten factureren aan jullie organisatie. Deze fee zal tussen jullie beide gelijkelijk worden verdeeld en dus zal worden uitbetaald.

Wat doet u?

1. Ik meld direct aan deze leidinggevende dat ik hier niet aan mee wil werken maar doe verder niets. (P=1, O= 0, M=0)
2. Ik meld direct aan deze leidinggevende dat ik hier niet aan mee wil werken en dat ik dit ga melden aan de compliance officer binnen onze organisatie. (P=1, O= 1, M=0)
3. Ik besluit, zonder dit te melden aan deze leidinggevende, dit direct te rapporteren aan de algemeen directeur aangezien ik dit beschouw als een inbreuk op de geldende waarden en normen en als niet wenselijk in onze cultuur. (P=0, O= 2, M=1)
4. Ik distantieer me direct van deze gang van zaken en eis dat mijn leidinggevende de organisatie verlaat. (P=0, O= 0, M=1)

Slotwoord 8 september 2017

In een reactie op dit dilemma wordt aangegeven dat de optie om te overleggen met een vertrouwenspersoon van de NBA wordt gemist bij de antwoordopties. Eventuele vervolgstappen zouden na het gesprek met de vertrouwenspersoon kunnen plaats vinden. Meer dan een kwart van de respondenten kiest er voor de betreffende leidinggevende niet te informeren over het feit dat men niet wil meewerken en stapt direct naar de hoogste leiding. In andere reactie op dit dilemma wordt gewezen op de positie van en de relatie met de leidinggevende en de mogelijkheid dat deze hoogste leiding zich ook met dergelijke zaken bezig houdt. Het overgrote deel van de respondenten (72%) kiest er voor om direct aan te geven niet mee te werken. Meer dan de helft van de respondenten laat het daar niet bij en doet daarna ook een melding bij de compliance officer. 15% van respondenten laat het bij een melding aan de leidinggevende. Maar wat doe je dan als de betreffende projectmedewerker toch wordt ingehuurd en onduidelijk is of de leidinggevende daarvoor een fee ontvangt. Slechts 1% eist direct het vertrek van de leidinggevende.

Terugdringen van CO2 uitstoot

14 juli 2017

Stel, u werkt bij een financiële instelling als corporate controller. Kostenreductie is een primaire doelstelling vanuit de organisatie, maar de druk van beleggers en jonge werknemers om een groener beleid te voeren neemt toe. Aan deze koers zijn uiteraard en zeker in het begin (hoge) kosten verbonden. U bent bekend met het Klimaatakkoord van Parijs, waarin is afgesproken dat de opwarming van de aarde ruim onder de 2 graden moet blijven (liefst onder 1,5). Ook leest u dat Europa 40% minder uitstoot van broeikasgassen zal moeten realiseren voor 2030. U bent nog niet vertrouwd met standaarden of rekenmethodes voor CO2.

Wat doet u?

1. U doet niets en wacht eventuele wet- en regelgeving op dit gebied af. (P=1, O= 2, M=0)
2. U gaat naar uw afdeling Corporate Social Responsibility (CSR) en vraagt wat zij (extra) kunnen doen. (P=0, O= 2, M=1)
3. U verdiept zich in de materie en stelt in uw managementteam voor om te gaan rapporteren conform het beproefde Greenhouse Gas Protocol. (GHP). (P=0, O= 1, M=2)
4. U gaat uitstoot rapporteren en gaat ook concrete reductietargets opstellen om aan de Europese ambitie te voldoen (40% minder uitstoot in 2030). (P=0, O= 0, M=3)

Slotwoord

De meningen lopen uiteen ten aanzien van de vraag wat uw aandeel is als financial in het terugdringen van CO2 uitstoot in een organisatie. Zo'n 15% van de deelnemers aan dit dilemma is van mening dat hierin nog geen rol is voor hen aangezien er nog geen wetgeving is: hier wacht men op. Een vergelijkbare groep kiest ervoor de uitstoot te gaan rapporteren en reductietargets op te stellen om in 2030 de doelstelling van 40% minder uitstoot te kunnen halen. 29% vraagt de afdeling Corporate Social Responsibility om hulp. Het merendeel van de deelnemers laat weten in het MT te willen voorstellen om te gaan rapporteren naar voorbeeld van het Green Gas Protocol. In de open reacties is er een procesvoorstel gedaan: verdiep je in de materie, zorg voor draagvlak om de verandering in te zetten, maak de doelstellingen kenbaar in de organisatie, bij consensus starten met rapporteren en opstellen targets.

Om een beeld te krijgen hoe Nederlandse organisaties CO2 proberen te reduceren heeft de NBA samen met de universiteit van Groningen in de zomer van 2017 een onderzoek uitgezet. Hieraan is door bijna 300 respondenten deelgenomen. De analyse van de reacties vindt op dit moment plaats!

Cushions

1 september 2017

Stel: U bent net gestart als controller bij een non-profit organisatie die gelden int voor haar leden. Uw CFO gaat binnen 1 jaar met pensioen en u bent zijn beoogde opvolger. Binnen de organisatie zijn strakke afspraken gemaakt over de beheerskosten. Deze mogen niet meer dan 15% van het geïnde bedrag zijn. In de eerste werkbijeenkomst met uw CFO blijkt dat al meer dan 5 jaar bewust wordt gestuurd op dit percentage om gezeur te voorkomen. Het percentage is tevens een criterium voor uw bonus en die van uw CFO.

Twee weken voordat uw proeftijd afloopt blijkt dat er wordt gewerkt met zogenaamde 'cushions': fictieve posten die worden gebruikt om de kosten op te hogen in het ene jaar en in het volgende jaar de kosten te drukken. Het gaat om niet-materiele bedragen en kosten die later ook daadwerkelijk gemaakt zullen worden.

Wat doet u?

1. U neemt zelf ontslag binnen uw proeftijd. (P=2, O= 0, M=0)
2. U confronteert uw CFO met uw bevindingen en eist veranderingen. (P=1, O= 1, M=1)
3. U passeert uw CFO en gaat rechtstreeks naar de CEO om dit aan de kaak te stellen. (P=1, O= 2, M=1)
4. U maakt een brandbrief voor uw CFO, CEO, Ledenbestuur en accountant waarin u uw bevindingen deelt. (P=0, O= 1, M=2)

Slotwoord

Op basis van de spreiding van de antwoorden op dit dilemma valt te betwisten of hier sprake is van een echt dilemma: namelijk 65% van de deelnemers aan dit vraagstuk geven aan de betrokken CFO te confronteren en te staan op veranderingen. De percentages op de overige antwoorden liggen redelijk dicht bij elkaar: 7% laat weten gelijk tot de conclusie te komen dat dit niet de organisatie is waar men wil werken, 17% gaat linea recta naar de CEO zonder de CFO hierover te verwittigen en 11% richt zich tot CFO, CEO, ledenbestuur en accountant met een brandbrief.

Het ligt in de lijn der verwachting dat er met de betreffende organisatie meer mis is dan enkel met de boekhouding: er lijkt hier sprake te zijn van een cultuur waarin 'om gezeur te voorkomen' en om 'bonussen hoog te houden' de boeken worden gemanipuleerd.

Uiteraard is hoor en wederhoor belangrijk, maar zorg er in ieder geval voor dat u uw bevindingen deelt met anderen om zo tot een weloverwogen vervolgtraject over te kunnen gaan. U kunt in ieder geval altijd uw beroepsorganisatie om raad vragen middels de NBA vertrouwenspersonen!

Supporten of wegwezen

15 september 2017

U bent als interim financieel manager (RA) gevraagd om de jaarrekening en begroting op te stellen van een grote stichting. U heeft een uitstekend gesprek gehad met het bestuur, dat al jaren in functie is. De secretaris is bovendien een goede vriend van u. Voordat u de opdracht accepteert wilt u eerst even 'in de boeken kijken'. Al snel heeft u aanwijzingen dat er uitgaven zijn gedaan waarvan de relatie met de stichting ver te zoeken is.

Wat doet u?

1. U accepteert de opdracht om meer inside informatie voor vervolgstappen te kunnen vinden. (P=3, O= 1, M=1)
2. U vraagt een gesprek aan met het bestuur voor meer tekst en uitleg. (P=2, O= 1, M=0)
3. U weigert de opdracht. (P=0, O= 0, M=2)
4. U legt al uw stappen vast en neemt direct contact op met de vertrouwenspersoon van de NBA. (P=1, O= 2, M=3)

Slotwoord

Het gros van de deelnemers aan dit dilemma kiest voor de optie om een gesprek aan te vragen met het bestuur voor meer toelichting op de cijfers, 69%. Dit is uiteraard een prima eerste stap. Echter, de vraag is wat u hoopt te bereiken met dit gesprek. Als er persoonlijke uitgaven gedaan worden door de bestuursleden op rekening van de stichting, dan is dat gewoon fout. Nadere toelichting op de cijfers maakt dit niet beter. 7% besluit de opdracht te accepteren om de boel uit te kunnen zoeken en vervolgacties te kunnen bepalen. Deze keuze ligt in lijn met NOCLAR (normenkader hoe te handelen bij het identificeren of een vermoeden van niet-naleving van wet- en regelgeving door cliënt of werkgever): een actieve attitude bij het signaleren van onrechtmatigheden.

Het weigeren van de opdracht, de keuze van 13% van de deelnemers, sluit minder goed aan bij deze nadere voorschriften. 12% kiest ervoor om met een aangelegd dossier contact op te nemen met een vertrouwenspersoon van de NBA. Sparren met een collega is bij twijfel altijd goed. Zorg ervoor dat u niet alleen met een dilemma blijft zitten!

Zorgen in de zorg deel 1

14 oktober 2017

In het kader van toegenomen publiciteit inzake fraude in de zorg leggen wij u de komende tijd 3 zorg dilemma's voor.

U bent CFO bij een thuiszorginstelling die in acute geldproblemen zit. Om het hoofd boven water te houden moet u fors in de kosten gaan snijden. Uw operationeel manager komt met het voorstel om thuiszorg voor ernstige zieke mensen efficiënter in te gaan richten door ook voor deze categorie patiënten 'zorg op afstand' te verlenen via een gedegen camera- en monitoringsysteem.

Thuiszorgmedewerkers kunnen binnen 15 minuten ter plaatse zijn mocht dit nodig zijn. Hierdoor kunt u fors op de kosten besparen.

Wat doet u?

1. U doet niets. (P=3, O= 0, M=0)
2. U gaat akkoord met het voorstel mits de patiënten en familie op de hoogte gebracht worden van deze verandering. (P=1, O= 2, M=0)
3. U wijst het voorstel af omdat u het onverantwoord vindt om op deze wijze te bezuinigen. (P=0, O= 0, M=3)
4. U overlegt met uw collega MT leden en Raad van Toezicht of dit moreel te verantwoorden is. (P=1, O= 1, M=1)

Zorgen in de zorg deel 2

8 november 2017

U bent RA, AA en bent in een nevenfunctie actief als lid van de Raad van Toezicht van een zorgaanbieder. De raad van toezicht bestaat uit 5 leden waarvan 3 leden vrienden zijn van de directie van de zorgaanbieder. U wist dit niet bij uw aantreden en komt hier achter tijdens het naborrelen bij de derde vergadering.

Wat doet u?

1. U doet niets. (P=3, O= 0, M=0)
2. U agendeert dit punt voor de volgende vergadering. (P=1, O= 1, M=1)
3. U wendt zich tot de voorzitter van de Raad van Toezicht en geeft aan dat dit niet kan. (P=0, O= 1, M=2)
4. U benadert de betrokken leden en dringt aan op hun terugtreden. (P=0, O= 2, M=3)

Zorgen in de zorg deel 3

U bent gevraagd om in dienst te treden als CFO bij een instelling die jongeren met geestelijke problemen en verslaafden behandelt. De behandelwijze kan worden omschreven als 'alternatief' maar tot nu toe succesvol. De instelling heeft geen contract met een zorgverzekeraar om te voorkomen dat aan extra kwaliteitseisen moet worden voldaan.

Wat doet u?

1. U doet niets. (P=3, O=1, M=0)
2. U zorgt ervoor dat een eigen kwaliteitssysteem wordt opgesteld en geïmplementeerd. (P=2, O=3, M=0)
3. U eist dat voortaan aan de extra kwaliteitseisen van de zorgverzekeraars wordt voldaan. (P=0, O=3, M=1)
4. U vraagt een extra inspectie aan om een onafhankelijk oordeel te krijgen. (P=2, O=1, M=2)

Aantallen

Dilemma's 2017	Aantal per antwoord*				Totaal	Blz
Zorgen in de zorg III	23	90	33	64	219	23
Zorgen in de zorg II	3	45	38	3	89	22
Zorgen in de zorg I	4	30	42	179	255	21
Supporten of wegwezen?	20	215	40	34	309	20
Cushions	24	216	57	36	333	19
Terugdringen van CO2-uitstoot?	42	101	149	48	340	18
Hoe ver gaat u?	68	227	108	11	414	17
Lucratieve deal	17	60	95	187	359	16
Noble of nobel?	27	56	197	56	336	15
Circulaire koerswijziging	14	199	40	61	314	14
Vieren of versieren	72	93	64	145	374	13
Goede resultaten	14	235	83	72	404	12
Onderneming in zwaar weer	85	83	216	29	413	11
Penningmeester	42	85	273	70	470	10
Verantwoorde keuze?	140	153	33	124	450	9
Verliefd!	22	291	66	126	505	8
Datalek?	15	296	132	84	527	7
Aanschaf kantoormeubilair (in het kader van de Week van de Circulaire Economie)	48	76	91	225	440	6

* Het bovenste, meest recente dilemma kent vaak de minste gebruikers omdat deze het minst lang in de app staat.

Welk type bent u?

	Antwoord	Persoonlijk	Organisatie	Maatschappelijk
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

De combinatie van totalen vormt uw profiel:

- > P - O - M (De politicus)
- > M - P - O (De belangenbehartiger)
- > P - M - O (De autonoom)
- > O - M - P (De loyalist)
- > M - O - P (De idealist)
- > O - P - M (De teamspeler)



Bent u bekend met de vertrouwenspersonen van de NBA?

Bij de uitoefening van uw functie als accountant in business kunt u voor een dilemma komen te staan waarbij u behoefte heeft aan een vertrouwelijk gesprek onder vier ogen met een ervaren beroepsgenoot.

Vooral in situaties waarbij u als accountant de medewerkers van de eigen organisatie of de beroepsorganisatie niet kunt raadplegen, kan even sparren met een vertrouwenspersoon van de NBA een passende oplossing bieden.

Kijk op de website van de NBA om rechtstreeks contact op te nemen met een van de vertrouwenspersonen.

Accountants
in business



NBA

Antonio Vivaldistraat 2 - 8
1083 HP Amsterdam
Postbus 7984
1008 AD Amsterdam

T 020 301 03 26
E aib@nba.nl
I www.nba.nl