

RONDJE LANGS DE VELDEN

Aanbevelingen NBA Young Profs op de thema's
duurzaamheid en cultuur

Young Profs


NBA

Oktober 2022

INLEIDING

Voorafgaand aan de zomer van 2022 zijn wij als NBA Young Profs bestuur gestart met het initiatief ‘Rondje langs de velden’. Wij zijn bij elf verschillende partijen op bezoek gegaan om met young professionals in gesprek te gaan over de thema’s duurzaamheid en cultuur. Dit waren waardevolle en interessante gesprekken, waarvoor wij de betreffende partijen zeer dankbaar zijn. De rode draad van deze inzichten en ervaringen hebben wij, in afstemming met de betreffende partijen, per thema opgenomen en onderverdeeld in sub-thema’s. Hieruit zijn aanbevelingen voortgekomen die wij graag via dit rapport aan het NBA-bestuur voorleggen. Wij zien een belangrijke rol voor het NBA-bestuur weggelegd als aanjager en voorbeeldfunctie binnen de thema’s duurzaamheid en cultuur. Wij kijken uit naar uw reactie op onze aanbevelingen.

Namens de NBA Young Profs,
Jochem Bosgraaf en Sjoerdtje Visser

DUURZAAMHEID

Wet- en regelgeving

Observatie

De nieuwe wet- en regelgeving inzake duurzaamheidsverslaggeving levert een belangrijke bijdrage aan de inspanningen om de Europese Green Deal breed uit te breiden naar alle sectoren en bestaande regelgeving. Hiermee wordt duurzaamheidsverslaggeving op één lijn gebracht met financiële verslaggeving, breiden de verslagleggingsvereisten uit naar nog meer bedrijven en komt het (nadrukkelijker) binnen het werkgebied van de accountant te vallen. Ondanks deze ontwikkeling lijkt momenteel binnen de huidige audits nog beperkt aandacht te worden gegeven aan duurzaamheid.

De accountant van nu lijkt in het algemeen over goede (basis) competenties te beschikken met betrekking tot het controleren/beoordelen van (duurzaamheids) informatie. De grootste uitdaging lijkt te zitten in het absorberen en overdragen van de “nieuwe” kennis. Daarnaast lijkt de komst van de nieuwe wet- en regelgeving vooral ervaren te worden als iets wat bovenop de bestaande scope aan werkzaamheden van de accountant komt. In samenhang met de beperkte capaciteit lijkt dit de young pros zorgen te baren. Binnen de organisaties lijken vooral op het hogere niveau gesprekken gevoerd en kennis overgedragen te worden m.b.t. de ontwikkeling van duurzaamheidsverslaggeving. Duidelijke toepassing en invulling van deze ontwikkeling in de praktijk lijkt nog beperkt te zijn.

Aanbeveling aan NBA-bestuur

- i) het faciliteren van trainingen, webinars en bijeenkomsten inzake de ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheidsverslaggeving en wat dit voor de accountant concreet gaat betekenen;
- ii) in gesprek gaan met verschillende stakeholders om inzicht te krijgen in de uitdagingen die binnen de sector op dit gebied spelen. Op basis hiervan kan de NBA waar nodig en mogelijk vanuit haar rol tijdig meedenken en ondersteunen in de behoeftes van deze stakeholders;
- iii) naar buiten toe overtuigend zijn in haar communicatie over de noodzaak van de implementatie van duurzaamheidsverslaggeving en de kansen die dit de accountantssector biedt. Het doel hiervan moet zijn om het gevoel onder de young pros dat de implementatie van de nieuwe wet- en regelgeving als last lijkt te worden ervaren, weg te nemen;
- iv) wij bevelen verder onderzoek aan naar welke professionals (anders dan accountants) nodig zijn om toekomstige duurzaamheidsvraagstukken te kunnen beantwoorden en in welke vakgebieden/beroepsgroepen deze nu actief zijn. Dit kan worden uitgevoerd in samenwerking met één of meer opleidingsinstituten. Het doel is dat op een adequate manier kan worden ingespeeld op de uitdagingen, behoefte en voortgang hieromtrent.

Practice what you preach

Observatie

Het NBA Young Profs bestuur is van mening dat accountants niet alleen iets moeten vinden over duurzaamheid bij klanten, maar zelf ook het goede voorbeeld hierin kunnen/moeten geven ('Practice what you preach'). Duurzaamheid lijkt in brede zin steeds meer aandacht te krijgen onder de young pros en binnen de accountantssector. Stappen lijken te worden gezet in het creëren van bewustzijn en stimuleren van gedrag in deze. De wagenparken lijken meer en meer te transformeren naar elektrische auto's in plaats van benzine en/of diesel met daaraan gekoppelde doelstellingen en financiële stimulans (mobiliteitsbudget) voor de werknemer. Bovendien lijkt in algemene zin duurzaam transport gestimuleerd te worden, als gevolg van (aangepast) beleid en regelingen gericht op meer gebruik van het openbaar vervoer en de fiets. Kantines lijken meer aandacht te geven aan minder vleesproducten en meer gezonde en vegetarische producten. Young pros lijken binnen werktijd de mogelijkheid te hebben tot het deelnemen aan maatschappelijke initiatieven gericht op het maken van een positieve sociale/milieu impact. Er lijkt steeds meer oog te zijn voor werkdruk,

well-being en work-life balance als gevolg van diverse (interne) initiatieven. En dat steeds vaker wordt 'nee' gezegd tegen (nieuwe) klanten. Circulariteit lijkt een onderwerp van gesprek te zijn, maar er lijkt nog ruimte tot verbetering te zijn bij de toepassing ervan in de praktijk. Uit de gesprekken kwamen afvalscheiding, (hernieuwbare) energie, recycling en papierverbruik naar voren als gebieden waar deze verbetering kan worden gemaakt. In algemene zin lijkt duurzaamheid een vast agendapunt te zijn op bestuurlijk niveau en (steeds meer) geïntegreerd te worden in de strategie, visie en missie van accountantsorganisaties. Vanuit de Tone at the Top lijkt er nog voldoende ruimte tot verbetering te zijn bij het uitdragen en concreet maken hiervan via onder andere duidelijke doelstellingen die bijvoorbeeld bijdragen aan het klimaatakkoord.

Aanbeveling aan NBA-bestuur

- i) het uitvoeren van onderzoek naar de voortgang en huidige status van de korte, midden en langetermijn (duurzaamheids)doelstellingen binnen de accountantskantoren. Dit kan worden uitgevoerd in samenwerking met één of meer opleidingsinstituten. Met als doel dat de NBA op een adequate manier kan inspelen op de behoefte van de accountantskantoren hieromtrent.

Opleidingen

Observatie

Het accountantsberoep is onderhevig aan veranderingen en om in te kunnen spelen op de vraagstukken van morgen zullen de huidige accountants zichzelf moeten blijven ontwikkelen via permanente educatie. Toekomstige accountants moeten via de opleiding worden voorbereid. Uit de gesprekken lijkt het dat binnen accountantsorganisaties steeds meer de mogelijkheid bestaat om als young prof zogenoemde combinatietrajecten te volgen, waaronder de combinatie tussen assurance over financiële informatie en duurzaamheidsinformatie. Daarnaast lijken accountantsorganisaties ook de mogelijkheid te bieden tot het volgen van (externe) opleidingen op het gebied van duurzaamheid/Environmental, Social en Governance (ESG). In de huidige accountantsopleiding alsook binnen de CEA-eindtermen lijkt het onderwerp duurzaamheid/ESG nog beperkt behandeld te worden en niet voldoende concreet te worden ingevuld.

Aanbeveling aan NBA-bestuur

- i) in gesprek gaan met relevante stakeholders (waaronder opleidingsinstanties) om duurzaamheid/ESG in voldoende mate te waarborgen in de opleiding en PE-curriculum;
- ii) leidinggevend van accountantsorganisaties te motiveren om medewerkers een (externe) opleiding te laten volgen inzake ESG. Via Audit Quality Indicator 11 Opleidingsuren ESG-onderwerpen kan inzichtelijk worden gemaakt hoeveel opleidingsuren een accountant besteedt aan het goed kunnen beoordelen van niet-financiële informatie zoals ESG-gerelateerde onderwerpen, ten opzichte van diens totaal beschikbare uren.
- iii) transparant, duidelijk en overtuigend positie in te nemen richting de sector inzake de huidige stand en de gewenste stand van de accountantsopleiding in relatie tot het onderwerp duurzaamheid/ESG.

Algemene conclusie

Het NBA-bestuur dient naast het uitdragen, in gesprek gaan over en faciliteren van bovenstaande punten ook zelf als bestuur en organisatie te reflecteren en te communiceren hoe de beroepsorganisatie bovenstaande thema's waarborgt en vormgeeft. Dit heeft naar ons inzicht een stimulerend effect op en voorbeeldfunctie voor de accountantsorganisaties.

CULTUUR

Partnerbetrokkenheid

Observatie

Uit onze gesprekken lijkt het dat de partnerbetrokkenheid is verbeterd over de afgelopen jaren. Dit lijkt zowel betrekking te hebben op de zichtbaarheid als op de toegankelijkheid van partners.

Aanbeveling aan NBA-bestuur

- i) het NBA-bestuur dient tijdens de gesprekken met kantoren het belang van partnerbetrokkenheid te benadrukken en blijvend de zichtbaarheid van partners te stimuleren. Daarnaast dient de NBA te blijven benadrukken en stimuleren dat partners zich bewust zijn van een open en daarmee toegankelijke houding voor hun werknemers. Partners dienen zich te allen tijde bewust te zijn van hun voorbeeldfunctie en daarmee de impact van hun houding en handelen op het team.

Psychologische veiligheid

Observatie

Uit onze gesprekken lijkt het dat er bewustwording is van het belang van psychologische veiligheid. Binnen de kantoren wordt regelmatig over dit onderwerp gesproken. Het lijkt dat er door de young pros wordt ervaren dat je je in veel gevallen, zowel in werk- of privégerelateerde situaties, durft uit te spreken. Onderschreven lijkt te worden dat er verschil is tussen introverte en extroverte personen in de mate waarin een persoon zich veilig voelt om zich uit te spreken. Mentorschap lijkt een belangrijke factor in het creëren van psychologische veiligheid. Mentorschap dient te bestaan uit periodieke gesprekken met een meer ervaren collega. Uit onze gesprekken lijkt het steeds meer regulier te worden dat mentorschap is ingericht binnen organisaties. Dit is voor een ieder van belang, waarbij wij benadrukken dat het voor personen met een introvert karakter van een nog groter belang lijkt te zijn.

Aanbeveling aan NBA-bestuur

- i) het tijdens gesprekken met kantoren en via overige communicatiemiddelen uitdragen dat mentorschap enkel effectief kan zijn wanneer er een match is tussen de coach en coachee. Hierbij dient benoemd te worden dat er nadrukkelijk aandacht dient te zijn voor personen met een introvert karakter en voor benadering van expats. Hiermee wordt niet bedoeld dat extroverte personen geen mentorschap nodig hebben.
- ii) tijdens gesprekken met kantoren het belang van kwetsbaar leiderschap te benadrukken. Als je je als leider kwetsbaar op durft te stellen, zul je je als young professional veiliger voelen om je uit te spreken. De NBA kan trainingen en webinars faciliteren om leiders uit te dagen zich kwetsbaar op te stellen en 'speak up' te stimuleren.

Generatie

Observatie

De accountantssector heeft te maken met een rijke verscheidenheid aan individuele verschillen zoals levensfase-verschillen, cultuurverschillen en genderverschillen. Een dynamische mix in deze sterk diverse wereld. Een generatie groeit op in een bepaald sociaal-economisch klimaat, maatschappelijk politiek systeem en de tijdsgeest werkt ook door in opvattingen over werkwaarden. De werkwaarden van de huidige generatie young pros (Generatie Y en Generatie Z) lijken gericht te zijn op fun, impact en ontwikkeling met een flexibel carrièrepad en meer vrijheid. Dit verschilt van de eerdere generaties die meer gericht lijken te zijn op loyaliteit, groei en resultaten met een baan voor het leven. Daarnaast hebben de young pros die gestart zijn tijdens de COVID-19 periode een andere introductie met betrekking tot het werk en werkwijze gekend. Als gevolg hiervan lijkt de binding met collega's en het accountantskantoor minder te zijn. Het hybride werken lijkt over het algemeen de standaard te zijn.

Aanbeveling aan NBA-bestuur

- i) bewustzijn creëren dat er sprake is van een generatiekloof. De NBA dient blijvend organisaties handvatten aan te reiken om hier op de juiste manier op in te spelen, om de kloof tussen de verschillende generaties te kunnen verkleinen. Dit kan door het faciliteren en stimuleren van trainingen en het aanbieden van handreikingen;
- ii) het stimuleren van 360 graden feedback en het belang van het geven van feedback van en naar alle functielagen duiden. De NBA kan hierin faciliteren door trainingen te geven en handleidingen inzake het organiseren van 360 graden feedback aan te bieden. Hierin dient onder andere naar voren te komen hoe feedbacksessies op een goede manier kunnen worden georganiseerd. Het doel van deze aanbeveling is om elkaar (generaties) beter te begrijpen en beter te kunnen samenwerken.

Rolmodel

Observatie

De diversiteit onder de young pros lijkt over het algemeen goed te zijn. Op hoger niveau (manager of hoger) lijkt de diversiteit minder te worden. Hierdoor lijkt de hiërarchische structuur binnen het accountantskantoor qua diversiteit niet in balans te zijn, waardoor er niet voor elke young prof een rolmodel is binnen de desbetreffende organisatie.

Aanbeveling aan NBA-bestuur

- i) in gesprek gaan met accountantskantoren en overige partijen (bestuurders en young pros) in de keten over diversiteit en rolmodellen en de voortgang hierover te monitoren;
- ii) het organiseren van trainingen/webinars in het kader van het belang van diversiteit op alle niveaus binnen de organisatie en het hebben van een rolmodel. Hiervoor kan overwogen worden om bestaande onderzoeken op het gebied van diversiteit en rolmodellen in kaart te brengen en deze te hanteren als input voor trainingen/webinars;
- iii) het waarborgen dat de diversiteit van sprekers tijdens NBA-evenementen geborgd is;
- iv) het uitvoeren van een oorzaak- en gevolganalyse / wetenschappelijk onderzoek op het gebied van diversiteit en rolmodellen binnen de accountantssector in samenwerking met de universiteit(en).

Algemene conclusie

Het NBA-bestuur dient naast het uitdragen, in gesprek gaan over en faciliteren van bovenstaande punten ook zelf als bestuur en organisatie te reflecteren en te communiceren hoe de beroepsorganisatie bovenstaande thema's waarborgt en vormgeeft. Dit heeft naar ons inzicht een stimulerend effect en voorbeeldfunctie voor de accountantsorganisaties.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Antonio Vivaldistraat 2
1083 HP Amsterdam
Postbus 7984
1008 AD Amsterdam

T 020 301 03 01
E youngprofs@nba.nl
I [www.nba.nl/
nba-young-profs/](http://www.nba.nl/youngprofs/)

