

Rapport

Mkb-rondetafels

Project Visie op kleine mkb-praktijken



novaa
Nederlandse Organisatie van
Accountant Adviseurs



Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



November 2023


Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants





Nederland rekt op zijn accountants.

De leden van de Koninklijke NBA vormen een brede, pluriforme beroepsgroep van ruim 22.000 professionals werkzaam in de openbare accountantspraktijk, bij de overheid, als intern accountant en in het management van organisaties. Integriteit, objectiviteit, deskundigheid en zorgvuldigheid, geheimhouding en professioneel gedrag zijn essentiële waarden voor iedere accountant. De Koninklijke NBA helpt accountants hun cruciale rol in de maatschappij te vervullen, nu en in de toekomst.


Dit document bevat bladwijzers, hyperlinks en navigatiebuttons

 Adobe Acrobat bladwijzers - toetsencombinatie "Ctrl-b"

 Tekst is een interne document- of externe hyperlink

 Naar inhoudsopgave

 Vorige pagina

 Volgende pagina

© 2023 Koninklijke NBA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevens bestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij door middel van druk, fotokopieën, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de NBA.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk	Pagina
Voorwoord	
2. Rondetafel 9 mei 2023	7
2.1 Thema ondernemerschap van de mkb-accountant	7
2.1.1 Memo Novaa	7
2.1.2 Vragen/stellingen bij onderdeel Ondernemerschap van de mkb-accountant	11
2.1.3 Notulen rondetafel onderdeel ondernemerschap 9 mei 2023	11
2.1.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel ondernemerschap	15
2.2 Thema opleiding en stage van de mkb-accountant	17
2.2.1 Memo SRA met bijlagen	17
2.2.2 Vragen/stellingen bij onderdeel Opleiding en stage van de mkb-accountant	32
2.2.3 Notulen rondetafel onderdeel opleiding en stage 9 mei 2023	32
2.2.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel opleiding en stage	37
2.3 Thema beroepsprofiel en DNA van de mkb-accountant	39
2.3.1 Memo NBA	39
2.3.2 Vragen/stellingen bij onderdeel Beroepsprofiel en DNA van de mkb-accountant	45
2.3.3 Notulen rondetafel beroepsprofiel en DNA van de mkb-accountant	45
2.3.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel opleiding en stage	48
2.4 Toelichtende artikelen	51
2.4.1 Artikel "De waarde van de mkb-accountant" van Carel Verdiesen Accountant.nl	51
2.4.2 Artikel "Verklaringen verklaard" van Annette Houwaart Accountant.nl	53
2.4.3 Artikel "Rondetafels moeten leiden tot position paper" NBA nieuws	57
3. Thema rondetafel 20 juni 2023	59
3.1 Thema in- en Uitstroom uit het beroep van mkb-accountant	59
3.1.1 Memo SRA met bijlagen	59
3.1.2 Vragen/stellingen bij onderdeel Rondetafel 20 juni 2023	65
3.1.3 Notulen rondetafel onderdeel in- en uitstroom 20 juni 2023	66
3.1.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel in- en uitstroom	68
3.2 Thema stakeholders van de mkb-accountant	70
3.2.1 Memo Novaa met bijlagen	70
3.2.2 Vragen/stellingen bij onderdeel Stakeholders van de mkb-accountant	73
3.2.3 Notulen rondetafel onderdeel stakeholders 20 juni 2023	74
3.2.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel onderdeel stakeholders	76
3.3 Thema regeldruk voor de mkb-accountant	77
3.3.1 Memo NBA	77
3.3.2 Vragen/stellingen bij onderdeel Regeldruk voor de mkb-accountant	87
3.3.3 Notulen rondetafel onderdeel regeldruk 20 juni 2023	88
3.3.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel regeldruk	90
3.4 Artikel "Tweede rondetafel over kleine mkb-praktijk: zorgen over in- en uitstroom en regeldruk" NBA Nieuws	94

Voorwoord

Begin dit jaar vonden de Commissie MKB van de NBA, de Novaa en de SRA elkaar om gezamenlijk specifiek beleid te gaan ontwikkelen voor de kleine mkb-accountantspraktijken.

Nederland heeft een waardevol fijnmazig netwerk van ongeveer 1.850 kleine(re) mkb-accountantspraktijken met zo een 3.100 accountants die met hun collega's samen in de haarvaten van de samenleving en in het midden- en kleinbedrijf hun onmisbare werk doen.

Deze kantoren helpen particulieren, ondernemers en organisaties met fiscale aangiften en vraagstukken en dragen daarmee bij aan de fiscale compliance in Nederland. Ze verzorgen jaarrekeningen en financiële overzichten, bieden een luisterend oor en geven persoonlijk en vakkundig advies, en voegen daarmee betrouwbaarheid toe aan informatie die gebruikt wordt voor besluitvorming in het maatschappelijk en economisch verkeer.

Persoonlijk is misschien wel het sleutelwoord. Klantkennis die verder reikt dan een vastlegging in een dossier; kennis die zich door de jaren heen ontwikkelt waardoor er een persoonlijke band ontstaat tussen klant en mkb-accountant. Die band geeft meer kennis en inzicht aan de accountant voor het goed uitvoeren van werkzaamheden. En die band maakt ook dat de professioneel kritische houding van de accountant goed ontvangen kan worden en van meerwaarde is voor de klant en de stakeholders in brede zin.

Mkb-accountants zijn ook vaak zelf ondernemer of betrokken bij het leiden van een accountantspraktijk. Dat maakt hen enerzijds een goede sparringpartner voor medeondernemers. Dit kan ook tot dilemma's leiden op het snijvlak van ondernemerschap en vakmanschap van de mkb-accountant. Eén van de vele vraagstukken die mkb-accountants dagelijks het hoofd bieden.

Drijfveren voor dit project waren het besef dat het beroep van mkb-accountant een prachtig beroep is en dat het zorg en aandacht vraagt om te behouden en te beschermen wat al goed is in veranderende tijden.

Want omstandigheden veranderen en bieden kansen en risico's voor het vak van mkb-accountant. Dan is het goed die tijdig te onderkennen om proactief te kunnen bijsturen.

Onderwerpen die daarbij werden genoemd waren: ondernemerschap, regeldruk, beroepsprofiel, opleiding en stage, in- en uitstroom en stakeholders.

Start van het project "Visie op kleine mkb-praktijken" waren de ronde tafels die op dinsdag 9 mei en dinsdag 20 juni hebben plaatsgevonden onder leiding van gespreksleider Robert Mul.

Voorafgaand aan de rondetafels hebben de tafelgasten per onderwerp startnotities ontvangen ter voorbereiding. De startnotities zijn voorbereid door de Commissie MKB van de NBA, de Novaa en de SRA. Ze werden tijdens de ronde tafels besproken aan de hand van stellingen.

Naast de tafelgasten uit het beroep, onderwijs en stakeholders was er een brede belangstelling met vertegenwoordiging van o.a. de expertgroep (Margreeth Kloppenburg), bestuur NBA (Kris Douma), ONL (Hans Biesheuvel), serviceorganisaties, Young Profs, onderwijs, banken en andere stakeholders.

Wij willen alle deelnemers aan en betrokkenen bij de rondetafels hartelijk danken voor de belangrijke input die ze hebben gegeven voor dit visieproject.

De notities, stellingen, notulen van de rondetafels en de input die we van tafelgasten en genodigden hebben ontvangen zijn tezamen zo waardevol dat we ze in deze uitgave hebben verzameld. Ze vormen de basis voor verder beleid en de position paper voor het NBA bestuur.

Een mooi naslagwerk voor een ieder die geïnteresseerd is in de huidige vraagstukken van de mkb-accountancy.

Namens,
Commissie MKB NBA Gerdien Vlot;
Novaa Marco Moling; SRA Diana Clement

Rondetafel

9 mei 2023

2. Rondetafel 9 mei 2023

Deelnemers: Diana Clement, Mathieu de Groot, Guus Ham, Harrie Brouwer, Gerdien Vlot, Marco Moling, Sylvana van Weel, Dirk-Jan de Jeu, Annette Houwaart, Gregor Kruijssen, John Weerdenburg, Dirk van der Bij, Diana Aalderink, Diederik Conoij, Bert van Asselt, Mark van Putten, Annemieke Lammers, Robert Engberink, Marcel Lochtenerg, Jan Pieter Bos, Fred de Vries, Margreeth Kloppenburg, Theo Reuters, Petra Noordermeer, Pauline van Esterik, Mark Dongor.

2.1 Thema ondernemerschap van de mkb-accountant

2.1.1 Ingebracht memo Novaa

Inleiding

Naar aanleiding van het project “visie op kleine mkb-praktijken” als onderdeel van het mkb-beleidsprogramma van de NBA dient er ook aandacht te komen voor het ondernemerschap van mkb-accountants in kleine accountantspraktijken. De mkb-accountant vervult een rol als vertrouwenspersoon en vertrouwensadviseur voor veel mkb-ondernemers en ondernemingen. Dat willen wij behouden en daar waar nodig verder uitbouwen en versterken. Het doel hiervan is om de zichtbaarheid, een betaalbaar kwalitatief perspectief voor klant en stakeholders en ook een continue borging van beschikbaarheid en deskundigheid voor het maatschappelijk verkeer te bieden.

Over ondernemerschap

Ondernemerschap zou je kunnen invullen vanuit drie invalshoeken. Dat zijn vakkennis, klantkennis en zelfkennis.

Vakkennis

Op dit moment werken 3100 mkb-accountants voor kleinere accountantspraktijken (max 5 accountants). Daarmee bestrijken zij 89% van het totaal aantal accountantspraktijken in Nederland. Een deel van de mkb-accountants bij deze praktijken verricht wettelijke en vrijwillige controles.

De grootste groep mkb-accountants staat bekend als zogeheten samenstel-accountants.

Zij stellen, al dan niet samen met de ondernemer, financiële overzichten samen en ondersteunen de ondernemer bij financiële analyses en de conclusies.

Ook kunnen zij bijzondere controle-opdrachten, beoordelingsopdrachten en andere assurance-werkzaamheden verrichten, bijvoorbeeld subsidieverklaringen.

2.1 Thema ondernemerschap van de mkb-accountant

Vaak worden zij door de mkb-ondernemer ingeschakeld voor ondersteuning bij bijvoorbeeld:

- het inrichten van de financiële- en administratieve organisatie;
- het voldoen aan fiscale verplichtingen;
- het verzorgen van de financiële- of salarisadministratie.

In zijn adviesrol opereert de mkb-accountant veelal als vertrouwensman van de mkb-ondernemer.

Hij adviseert de cliënt, maar houdt daarbij het algeheel belang van het maatschappelijk verkeer steeds in het oog.

Hij kan bijvoorbeeld adviseren over:

- bedrijfsopvolging, -overname of -waardering;
- ICT-vraagstukken en kantoorautomatisering;
- financieringsvraagstukken, kredietaanvragen;
- fiscale vraagstukken;
- de strategische bedrijfsvoering;
- persoonlijke financiële planning;
- inrichting (financiële) administratie;
- internationaal zaken doen en duurzaamheidsvraagstukken;
- juridische vraagstukken, zoals over de keuze van de bedrijfsvorm en met betrekking tot arbeids- en sociaal recht.

Vaak fungeert de accountant als "ketenregisseur" van de (financiële) gegevensverstrekking door de mkb-ondernemer. Samen met het management onderkent hij problemen waarvoor andere deskundigen moeten worden ingeschakeld en wijst hij actief op risico's die hij binnen het bedrijf signaleert.

Een belangrijk aandachtspunt bij vakkennis als onderdeel van het ondernemerschap is dat het beroep van de mkb-accountant mede wordt vormgegeven door regelgeving. Te denken daarbij valt aan de VGBA, de NVKS en de Wwft. Deze regelgeving is van invloed op de wijze hoe de accountant zijn werkzaamheden ten aanzien van zijn of haar vakkennis dient uit te voeren.

Klantkennis

Om het ondernemerschap te bevorderen en te ontwikkelen is het belangrijk om ook de behoeften van mkb-ondernemers te kennen en te weten. De afgelopen jaren zijn er diverse onderzoeken geweest om hier een beeld over te verkrijgen. De ondernemer ziet de controle/samenstel jaarrekening/boekhouden en aangifte steeds meer als een standaarddienst. Deze standaarddienst dient mede door de huidige economische landschap en inflatie tegen een prijs plaats te vinden die zo laag mogelijk dient te zijn. Dit onderbouwt de stelling dat de jaarrekening en administratieve dienstverlening steeds meer als een commodity gezien en ervaren wordt door de mkb-ondernemer, waar zo min mogelijk geld voor betaald gaat worden vanuit het ondernemersperspectief.

Een ander onderzoek leert dat de mkb-ondernemer vooral wil dat de accountant verder kijkt dan de jaarrekening en strategisch advies geeft voor de lange termijn. Verder wil men de accountant als volwaardig sparringpartner, een persoon met verstand van de branche met daarnaast een transparante factuur. Daarnaast verwacht men een accountant die o.a. proactief is, empathisch, betrouwbaar en persoonlijk contact heeft.

Tenslotte blijkt dat de mkb-ondernemer, naast de traditionele diensten, behoefte heeft aan fiscaal advies.

Ook hebben mkb-ondernemers behoefte aan advies bij het opstellen van een bedrijfsplan incl. financieringsaanvraag.

Novaa heeft in samenwerking met ONL enige jaren geleden een onderzoek verricht onder mkb-ondernemers naar behoeften en het meedenken door accountants. Uit dat onderzoek blijkt dat er nog een groot terrein te winnen valt als het gaat over het meedenken op het gebied van marktontwikkelingen, strategie, financiële en fiscale risico's, waardeontwikkeling en bedrijfsopvolging/overname.

Gelukkig waardeert de mkb-ondernemer de mkb-accountant in tijden van crisis (corona) en komt de accountant op de eerste plaats op het gebied van ondersteuning, waarbij het goede werk voorop staat.

Het is duidelijk dat naast kennisvaardigheden die in het verleden nodig waren om succesvol te zijn ook extra kennis en vaardigheden nodig zijn die de accountant in staat stelt om de mkb-ondernemer optimaal te ondersteunen in zijn bedrijfsvoering.

Zelfkennis

Om mkb-ondernemers te ondersteunen en te adviseren binnen de bedrijfsvoering dient men ook zichzelf beter te kennen en te begrijpen om daarmee meer kennis en gevoel te ontwikkelen over rol, gedrag en diensten die aansluiten op hetgeen de klant vraagt en wenst. Een nadere analyse naar wie is de persoon achter de mkb-accountant is essentieel in dat kader.

Vragen als waar ligt jouw motivatie? welke kernwaarden en kwaliteiten zijn voor jou belangrijk? en wie ben je als persoon? zijn belangrijk om bijvoorbeeld een invulling te kunnen geven op:

- focus op welke product/dienst je wilt aanbieden (specialisme)
- focus op wat je goed kunt en niet op "energiezuigers" die ook niet passen binnen jouw persoonlijkheid
- focus op jouw doelgroep en gedragskenmerken (evt. ook samenwerken met anderen)
- focus op identiteit en imago (wat is jouw gewenste imago versus zichtbare imago)

Essentiële (ondernemers)competenties die belangrijk zijn voor elke mkb-accountant zijn dus:

1. Motivatie (willen)
2. Persoonskenmerken (zijn)
3. Kwaliteiten (kunnen)
4. Kennis (weten)

Kennis onder 4. is overigens een andere kennis dan de vakkennis. Hier gaat het meer om hoe je kennis tot je neemt. Hoe leer je? Oftewel welke leerstijl heb je? Dit is bijvoorbeeld handig bij de POP's in het kader van de PE-nieuwe stijl waar de mkb-accountant aan dient te voldoen. Een persoonlijk ontwikkelplan incl. analyses (POP+) zou een mooie manier zijn om zelf inzicht te stimuleren en helpt de mkb-accountant om zijn of haar zelfkennis te verruimen.

Over actuele ondernemersrisico's voor kleine accountantspraktijken

Binnen de huidige kleine accountantspraktijken worden een aantal duidelijke signalen zichtbaar die van invloed zijn op het ondernemerschap. Zonder daarbij volledig te willen zijn worden een aantal nadrukkelijke risico's onderkent:

1. Prijsdruk en positionering

Kleinere praktijken ondervinden prijsdruk door concurrentie met administratiekantoren. Het huidige economische ondernemersklimaat (inflatie) in combinatie met toenemende regeldruk (compliance) zorgt ten opzichte van de "vrijere" administratiekantoren voor kwetsbaarheid aan de kant van de mkb-accountant. Mkb-accountants werken in het algemeen belang en voegen betrouwbaarheid toe aan financiële gegevens. Het maatschappelijk verkeer ziet niet altijd de meerwaarde tussen de dienstverlening van de accountant ten opzichte van een administratiekantoor. Het antwoord op de vraag: "Wat is de meerwaarde van een accountantskantoor in vergelijking tot een administratiekantoor?" is nog steeds onvoldoende bekend. Ook het feit dat stakeholders bij diverse financiële verantwoordingen genoeg nemen met cijfers afkomstig van niet-accountants werkt daar ook niet aan mee. Het gevolg hiervan is dat stakeholders en mkb-ondernemers de accountant over één kam scheren (boekhouder=accountant) ten opzichte van andere zakelijke dienstverleners die geen wettelijke borging bieden. De prijs voor de dienstverlening van een accountant is vaak doorslaggevend bij de keuze voor een accountant versus administratiekantoor.

2. Algeheel versus klantbelang

Mkb-accountants werken in het algemeen belang. Het maatschappelijk verkeer ziet niet altijd het essentieel onderscheid tussen dienstverlening van de accountant versus een administratiekantoor. Het gevolg hiervan is dat dienstverleners en mkb-ondernemer de accountant over een kam scheren (boekhouder=accountant) ten opzichte van andere zakelijke dienstverleners die geen wettelijke borging bieden. Deze andere aanbieders kunnen namelijk wel kiezen voor een zuiver klantbelang tegen scherpere tarieven, omdat zij door minder regelgeving worden begrensd. Bovendien zorgt het wettelijk kader en de daarmee gepaard gaande vaktechnische verantwoordelijkheid voor een spanningsveld met de verantwoordelijkheden die men ervaart als eigenaar/ondernemer van een accountantspraktijk.

3. Arbeidsmarkt

De accountantsopleiding (AA) verzorgd op het HBO is de afgelopen jaren minder aantrekkelijk geworden. De instroom loopt terug. De studenten die hun praktijkopleiding niet afronden alsmede studenten die zonder certificeringsbevoegdheid afstuderen nemen ook toe. Ook het aantal openbaar accountants die de openbare (mkb)-praktijk verlaten neemt toe. Door de toenemende regeldruk worden kleine accountantspraktijken vaak gedwongen om als administratiekantoor verder te gaan. Ook het tekort aan personeel en ook het zonder succes aantrekken van nieuw personeel is een risico voor het voortbestaan van kleine praktijken.

4. Digitalisering/AI

De software aanbieders vormen op dit moment een te groot machtsblok voor kleine praktijken. Kleine praktijken zijn onvoldoende in staat om te experimenteren en te innoveren (tijdsgebrek). Bepaalde pakketten zijn beperkt en leidend (fiscale pakketten) en de workflow wordt bepaald door de software zelf. Bovendien zijn er ontwikkelingen op het gebied van AI die de traditionele werkzaamheden van de mkb-accountant verder onder druk zetten en het bestaansrecht aantasten.

5. Financiering & Private Equity

Ondernemers ondervinden steeds meer barrières bij de toegang tot financiering. Dit geldt voornamelijk voor kleinere ondernemers. Door inflatie en de daarmee gepaard gaande rentestijgingen wordt het steeds lastiger om geld bij de traditionele partijen los te krijgen.

Met de toetreding van Private Equity partijen zou de kwaliteit van de werkzaamheden in het geding kunnen komen. Immers niet-accountants met hoge rendementseisen doen hun invloed gelden op het beleid van een accountantsorganisatie.

Tot slot

Door de geschetste ontwikkelingen en behoeftes van mkb-ondernemers en stakeholders is de urgentie om nú na te denken over het toekomstige verdienmodel erg belangrijk. Hoe versterken we onze positie als vertrouwensadviseur, bieden we blijvende meerwaarde tov andere dienstverleners in het mkb en worden als zodanig ook erkend door stakeholders vanuit een praktisch werkbare omgeving. De mkb-accountant zal nú moeten nadenken en ook innovatiekracht dienen te tonen om het bestaansrecht veilig te stellen naar de toekomst toe.

Dit besef vraagt een nieuwe herijking van het huidige ondernemerschap en de positionering van de mkb-accountant. Dit vergt vooral iets van de mkb-accountant zelf alsmede van het business model met innovatiekracht en daarmee het verdienmodel dat gehanteerd gaat worden.

Elke keuze die gemaakt zal worden begint in oorsprong bij de mkb-accountant zelf. Naast vakkennis is juist zelfkennis en reflectie de basis van de keuzes die uiteindelijk gemaakt zullen worden. Ondernemerschap gaat om het creëren van iets nieuws, het betreden van nieuwe markten met nieuwe/bestaande diensten of het betreden van bestaande markten met nieuwe diensten. Innovatie en strategie zijn belangrijk. Uiteindelijk gaat het om waarde creatie voor de mkb-ondernemer. Dat zorgt voor het blijvend en toekomstig bestaansrecht van de mkb-accountant.

Nog veel belangrijker is het gedrag van de mkb-accountant dat daarbij zichtbaar is en afgestemd is op de wensen van de mkb-ondernemer. Het is belangrijk om in elk individueel geval na te gaan welke kernwaarden passen bij de mkb-accountant. Kernwaarden hebben te maken met hetgeen wij belangrijk vinden. Zij zijn de aanjagers en motivatoren die ons gedrag bepalen. Zo zijn ambitie, doorzettingsvermogen, kunnen omgaan met onzekerheid, besluitvaardigheid, actiegerichtheid en initiatief belangrijke kernwaarden voor succesvol ondernemerschap. Zonder inzicht in deze kernwaarden en inzicht in gedrag is een juiste afstemming op de mkb-ondernemer niet mogelijk. Het gaat om het herkennen van kernwaarden en gedrag. Stap 2 is het erkennen daarvan en dient als basis om bewust te kunnen werken aan het afstemmen van gedrag en op de strategie en de onderliggende toekomstige doelen van het mkb-accountantskantoor.

De mkb-accountant van de toekomst zal dus vanuit het voorgaande een visie dienen te hebben en daarbij ondersteund dienen te worden vanuit de beroepsorganisatie.

2.1.2 Vragen/stellingen onderdeel Ondernemerschap mkb-accountant

Rondetafelgesprek 1

Ondernemerschap mkb-accountant

Stelling 1:

Welke knelpunten en dilemma's ervaart u in de combinatie tussen uw ondernemerschap en de vakkennis met de van toepassing zijnde regelgeving?

Stelling 2:

Vanuit de in de notitie van de Novaa geschetste klantbehoeftes geredeneerd. Welke kennis/vaardigheden heeft u nodig/mist u nog om dé vertrouwensadviseur te zijn/blijven voor de mkb-ondernemer?

Stelling 3:

Welke onderdeel/onderdelen mist u in de huidige opleiding tot accountant om de ondernemersvaardigheden te stimuleren en te ontwikkelen?

Stelling 4:

Zouden accountants die vennoot worden of een eigen praktijk beginnen een soort "middenstandsdiploma" voor accountants in de opleiding moeten hebben om het ondernemerschap van het vakmanschap van accountant goed te kunnen combineren?

2.1.3 Notulen rondetafel 9 mei 2023 onderdeel ondernemerschap

Onderwerp : Ondernemerschap Mkb-accountant

Aan Tafel : Diana Clement, Mathieu de Groot, Guus Ham, Harrie Brouwer, Gerdien Vlot, Marco Moling, Sylvana van Weel en Dirk-Jan de Jeu.

Dit onderwerp is voorbereid door de Novaa.

Korte introductie van het onderwerp door Marco Moling.

In een eerdere beleidsnotitie is aandacht geschonken aan dit onderwerp. De Novaa-werkgroep Ondernemerschap is daar vervolgens mee aan de slag gegaan. In het Novaa Manifest uit 2017 neemt het ondernemerschap van de accountant een belangrijke plaats in. In het [beleidsplan beroepsvereniging Novaa 2020](#) benoemt de Novaa drie pijlers: vakkennis, klantkennis en zelfkennis. Het vak van mkb-accountant omvat veelal het conformeren aan wet- en regelgeving. Dat conformistische past niet altijd bij het ondernemerschap van een accountant. Daarvoor is het nodig om meer out-of-the-box te durven gaan. Voor creatieve innovatie moeten we dus veelal niet bij een accountant zijn. Die denkt meer in risico's en regels. Verder wordt een mkb-accountant veel geconfronteerd met fiscale vraagstukken. Die kennis zit nog te weinig in de opleiding. Ook de rol van begeleiding bij een financiering en het helpen bij het doen van kredietaanvragen, zou in de Mkb-variant van de opleiding beter uitgewerkt moeten zijn. Het vak wordt ook steeds juridischer; ook dat vraagt aandacht in de opleiding.

Stelling 1:

Welke knelpunten en dilemma's ervaart u in de combinatie tussen uw ondernemerschap en de vakkennis met de van toepassing zijnde regelgeving?

Tijdens de discussie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- De accountant moet zich conformeren aan de regels van de beroepsgroep. De accountant gaat innoveren ter-

wijl hij daarvoor niet is opgeleid en het ook op gespannen voet kan staan met de beroepsregels. Het oog hebben voor rendabele innovaties die de uitvoering van het vak verbeteren of vergemakkelijken, is met name een ondernemersvaardigheid die nu zelf naast de beroepsuitoefening en beroepsopleiding moet worden ontwikkeld door accountants die eigenaar zijn of tot de leiding behoren van een kleine mkb-praktijk.

- De accountant heeft vakkennis, maar niet iedere accountant heeft vanaf het begin voldoende bagage. Fiscale vraagstukken, strategische bedrijfsvoering, financieringsvraagstukken en kredietaanvragen kwam je vroeger niet tegen op de wijze waarop accountants daar nu mee geconfronteerd worden.
- Als accountant moet je wel weten waar je het over hebt. Als accountant ben je je bewust van het feit dat je geen dingen moet doen waar je geen kennis van hebt.
- Een kenmerk van een accountant is zelfkennis. Een groot risico ligt in de zaken waarvan een accountant geen kennis heeft en die toch moeten gebeuren voor een goed functionerende kleine mkb-accountantspraktijk. Innovatiemogelijkheden kunnen veel breder zijn, dan waar een accountant zich bewust van is. Vaktechnisch wordt eerder hulp gezocht dan in het ondernemerschap, terwijl dat ook het vakmanschap raakt.
- De accountant is zich heel bewust van wat hij doet en doet geen zaken buiten zijn kennisgebied. De mkb-accountant heeft een diverse rol en het spanningsveld ligt bij het tegen de klant zeggen dat ze een deskundige moet raadplegen. Dat staat ook haaks op het ondernemerschap van de mkb-accountant. Kleinere kantoren hebben soms al moeite met de kosten van automatisering en opleidingen en dan tegen de klant zeggen dat hij naar een ander moet voor een prijzig advies, schuurt.
- Het is echter de kracht van de ondernemende accountant om wel zijn/haar grenzen aan te geven.
- Als een klant vervolgens afscheid neemt om naar een kantoor te gaan waar die deskundigheid wel standaard aanwezig is, maar die klant een groot deel van de omzet van de kleine mkb-praktijk bepaalde, dan gaat dat knellen in het ondernemerschap van de accountant. Zeker als er 10 mensen op de loonlijst staan. Ook loopt de accountant bij het inschakelen van een deskundige derde, het risico de klant kwijt te raken aan de organisatie waar de deskundige werkzaam is. Goede grotere klanten binnen de kleine mkb-praktijk zijn belangrijk voor een gezonde verhouding (normaalverdeling) aan cliënten binnen de praktijk. Hierdoor is er een mogelijkheid voor medewerkers om door te groeien binnen een mkb-kantoor en zijn er middelen beschikbaar voor kwalitatieve ontwikkeling van het kantoor en voor het kunnen opvangen van de risico's van nog kleine insolvable starters.
- De accountant moet de keuze maken om de competentie zelf in huis te halen of in te kopen. De accountant als ondernemer haalt de benodigde en economisch rendabele expertise voor het eigen kantoor in huis en weet goed wat hij/zij zelf kan.
- De accountant moet nadenken over de pijlers verdiensten, voldoening en vrijheid. Hij of zij moet een organisatie bouwen die voldoet aan wet en regelgeving. Daarvoor moet hij/zij zelf deskundigheid binnen halen in de eigen organisatie of een flexibele schil betrekken bij de organisatie. In dat netwerk moet de accountant verantwoordelijkheid nemen. Aan dat netwerk moet de accountant ook zelf bouwen in het belang van cliënten en de eigen accountantspraktijk.
- De kern van het verdienmodel gaat over het ondernemerschap. De dingen die een accountant doet zijn niet voorbehouden aan de accountant. Andere dienstverleners kunnen ook verklaren dat ze een overzicht hebben samengesteld en zij kunnen ook aangiften maken. Een accountant voegt echter betrouwbaarheid toe aan informatie. Dat doet een notaris ook en een notaris is ook niet alleen een adviesnotaris. De meerwaarde van de beroepsgroep is te zorgen voor een toegevoegde waarde waardoor je onderscheidend bent in de markt. Dat is het toevoegen aan zekerheid en betrouwbaarheid bij informatie die gebruikt wordt voor besluitvorming in het economisch verkeer. Dat maakt een accountant uniek. Juist in het mkb.
- De beroepsgroep heeft een prachtige opleiding, waarin veel diversiteit zit om te ondernemen en te adviseren. De accountant mag ook trots zijn op de titel. Accountants zijn breed inzetbaar.
- De accountant heeft een mooie opleiding, daarin moet de beroepsgroep elkaar versterken maar geen exclusiviteit claimen, daar waar het toevoegen van extra betrouwbaarheid niet aan de orde is.
- Veel dingen die we doen als mkb-accountant zijn niet voorbehouden aan accountants. Ook anderen kunnen trusted advisor zijn. Toch kiezen klanten bewust voor ons vanwege de perceptie van betrouwbaarheid.

Stelling 2:

Vanuit de in de notitie van de NOvAA geschetste klantbehoefte geredeneerd. Welke kennis/vaardigheden heeft u nodig/mist u nog om dé vertrouwensadviseur te zijn/blijven voor de Mkb-ondernemer?

Tijdens de discussie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- In de praktijk leer je het vak het meest, niet in de opleiding. Je moet de student niet vol proppen met allerlei onderdelen. De opleiding hoeft niet sluitend te zijn, er zit al zoveel in de opleiding. Je moet kijken naar startbekwaamheid. En dan verder ontwikkelen in de PE. De studeerbaarheid moet behapbaar worden gehouden voor de student en aangevuld worden met praktijkontwikkeling.
- De basisaccountant is een goed idee en dan specialisaties en je blijven ontwikkelen. Een accountant moet wel altijd certificeringsbevoegd zijn.
- Een basis en een specialisme biedt meer flexibiliteit. Wij doen nooit alles van wat er op het eind in de notitie van de NBA staat.
- De basis moet wel hoog genoeg zijn.
- Voor de mkb-accountant is de accountantsopleiding en de RB-opleiding eigenlijk het startpunt. Veel mkb-accountants doen ook de RB-opleiding.
- We moeten goed kijken wat ondernemers van ons willen en deze mening meenemen. De ondernemer heeft iemand nodig die naast hem of haar staat en heeft dan een accountant die overal wat van weet.
- Eén certificeringsbevoegde (basis)accountant geeft meer flexibiliteit in de beroepsgroep mkb, omdat de omgevingsfactoren zo snel veranderen. Dan kan een keuze voor een ontwikkelpad worden gemaakt en een keuze waarin een accountant het vak bijhoudt en bijstuurt in de richting van de huidige en toekomstige werkzaamheden en het daarbij behorende kennisniveau.
- Bij een groter kantoor is een verdiepende opleiding nodig (oob/IFRS). Bij een mkb-kantoor is basis een optie en dan bijvoorbeeld een specialisatie in duurzaamheid of eigen ondernemerschap.
- Een mkb-accountant is een generalist. Specialisaties bij grotere kantoren is goed. Wat de klant van accountants verwacht, dat verwacht de accountant weer te vinden in de eigen beroepsorganisatie (NBA), ondersteuning van de beroepsbeoefenaren in het mkb en eigenlijk de hele beroepsgroep. De accountant verwacht ook dat de NBA zijn inbreng belangrijk vindt en begeleidt.
- We moeten ook stilstaan bij de vraag wat we nog missen om een vertrouwensadviseur te zijn. Hebben we vaardigheden als luistervaardigheid en strategisch meedenken met de ondernemer? Dit zou onafhankelijk kunnen worden onderzocht bij stakeholders.
- (Novaa) We hebben onderzocht wat mkb-ondernemers nog missen in hun accountant. Ze missen strategisch meedenken. Hier zou onafhankelijk onderzoek naar moeten worden gedaan, wat hebben klanten en stakeholders nodig en zit dat voldoende in de opleiding? Daarbij komen dan nog de aspecten van het ondernemerschap.
- Bij de opleiding bedrijfskunde vind je de aansluiting bij de ondernemer. In de opleiding meenemen bachelor bedrijfsadviseur, waarbij alle aspecten van het ondernemerschap, zoals HR en fiscaliteit, worden behandeld. Dan ben je nog geen accountant. Daarna kan een specialisatie plaatsvinden binnen het beroep van accountant. Op die manier kom je wel in aanraking met alle aspecten van het ondernemen.
- Een bedrijfsadviseur is geen ondernemer, maar komt wel in aanraking met alle aspecten van het ondernemen. Het zou goed zijn om die aspecten van het ondernemerschap ergens mee te nemen in de opleiding. De NBA zou met studenten moeten gaan inventariseren wat er speelt.
- Ook aandacht voor als de accountant zelf ondernemer is.
- Ergens in de opleiding van AA en RA opnemen. Wat komt er op je af als je je zelfstandig vestigt, in samenwerking met de praktijk?
- Het is heel bijzonder als je zelf helemaal niets van ondernemen weet, maar dat je wel ondernemers adviseert over het ondernemen.

De voorzitter concludeert, dat er meer aandacht moet komen voor het ondernemerschap. Op welk moment in de opleiding is nog de vraag, maar daarbij moet ook de samenwerking van praktijk en studenten worden meegenomen.

Stelling 3:

Welke onderdeel/onderdelen mist u in de huidige opleiding tot accountant om de ondernemersvaardigheden te stimuleren en te ontwikkelen?

De voorzitter vraagt zich af of het ondernemerschap een specialisatie moet zijn of een onderdeel van de basisopleiding. Realiserend dat 1/3 van de leden van de NBA aan de slag zijn als ondernemer.

Tijdens de discussie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- Een uitspraak van Jort Kelder is, dat de beste ondernemers niet gestudeerd hebben.
- Er moet gekeken worden of er een aantal elementen kan worden uitgehaald. Dat is wat breder, maar een accountant die bij een groot kantoor gaat werken heeft er zelf weinig mee van doen.
- In de opleiding moet duidelijk worden dat er een keuze is en geef aan wat de verschillen zijn. Dus aandacht voor het onderdeel ondernemerschap en inzicht geven.
- De accountant als ondernemer vergt andere competenties en vaardigheden.
- (SRA) Je kunt het alleen maar goed doen in het mkb als je zelf ook ondernemer bent. "Ondernemer onder de ondernemers".
- Een accountant in loondienst bij de grote kantoren, kan veelal niet uit eigen ervaring putten bij het adviseren van ondernemers (in het mkb).
- Partners van grote kantoren weten vaak niet uit eigen ervaring wat ondernemen is, maar van hen wordt wel om die kennis gevraagd.
- Klanten komen ook bij de mkb-accountant omdat die zelf ondernemer is. De klant wil ook een accountant als coach, gespecialiseerd in allerlei vakgebieden. De titel van accountant heeft daarbij een meerwaarde vanwege de perceptie van betrouwbaarheid.

Stelling 4:

Zouden accountants die vennoot worden of een eigen praktijk beginnen een soort "middenstandsdiploma" voor accountants in de opleiding moeten hebben om het ondernemerschap en het vakmanschap van accountant goed te kunnen combineren?

Tijdens de discussie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- (NBA) Dat geldt voor alle ondernemers, niet alleen voor accountants. Het middenstandsdiploma mag in zijn algemeenheid wel terugkomen. Er starten veel ZZP-ers zonder basisvaardigheden op het gebied van ondernemerschap. Maar een geheel middenstandsdiploma is lastig te verwezenlijken, een verplichting kan ook niet echt. Wellicht wordt een webinar van de NBA over het onderwerp specifiek voor accountants wel gewaardeerd als het beschikbaar is.
- De NBA ondersteunt de accountant in het ondernemerschap. Er is een startersbrochure "Mijn accountantspraktijk", maar die is beperkt tot de regelgeving waar accountants rekening mee moeten houden als ze een eigen kantoor starten.
- De accountant moet zich afvragen of hij of zij evenveel in de eigen onderneming investeert, als in de klant. Goed ondernemerschap loont ook vaktechnisch.
- Werk je "in" of "aan" je eigen bedrijf, je eigen accountantskantoor?
- Of sluit je je ondernemerschap uit, als je hele dagen gevuld zijn met jaarrekeningen en werk voor klanten?
- Mensen beginnen een accountantskantoor en zijn met klanten bezig. Daardoor is er minder aandacht voor de eigen onderneming naar de toekomst.
- Er spelen dilemma's tussen ondernemerschap en vakmanschap van de accountant.
- Er starten veel ZZP-er zonder middenstandsdiploma of ondernemersvaardigheden, dat gat vangen mkb-accountants op.

2.1.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel onderdeel ondernemerschap

Van: Marc van Putten
Datum: 16 april 2023

Zoals afgelopen week afgesproken ontvang je hierbij mijn input voor de ronde-tafelgesprekken. Allereerst zal ik een korte beschrijving geven van mijn (kleine) praktijk en waar ik tegenaanloop in de dagelijkse praktijk relatie tot wet- en regelgeving en geef ik een aantal punten aan die mijns inziens relevant zijn voor de opleiding tot registeraccountant specifiek voor het MKB. Ik merk op dat ik ten aanzien van het opleidingscurriculum alleen uit eigen ervaring van lang geleden kan putten; hoe het huidige curriculum eruitziet bij de NBA/Nyenrode of een hogeschool weet ik niet.

Mijn praktijk

Mijn praktijk bestaat uit twee personen, mijn echtgenote (geen AA/RA) en ik. Mijn echtgenote verzorgt het grootste gedeelte van de financiële administraties, verzorgt de BT\V-aangiftes, loonheffingen (voornamelijk DGAs) en andere hand- en spandiensten. Ik verzorg de rest (VpB, jaarrekeningen en advisering).

Wij zijn in 2011 gestart met een aantal kleine administratieklanten en hebben de praktijk vrij vlot uitgebouwd door een goed netwerk en naar ik inmiddels wel durf te zeggen goede mond-tot-mondreclame. Onze huidige opdrachtportefeuille bestaat uit twee omvangrijke opdrachten waar ik min of meer parttime finance manager/cfo ben en waar een andere accountant de jaarrekening controleert. De overige klanten bevinden zich voornamelijk aan de "onderkant van het mkb" (omzet < 1 miljoen, met enkele incidentele uitschieters). Voor deze klanten doen wij alles, zoals hiervoor vermeld. Een groot deel van onze portefeuille bestaat uit ondernemingen in het onroerend goed.

Hieronder volgt puntsgewijs een aantal onderwerpen die m.i. relevant kunnen zijn in de discussie:

- Voor de meeste van mijn cliënten speelt de jaarrekening een ondergeschikte rol; de jaarrekening wordt vaak niet echt gelezen.
- Waar het bij mijn cliënten "echt" om draait zijn de volgende punten:
 - zij willen weten hoe zij ervoor staan (periodiek, niet één keer per jaar);
 - fiscaal ondersteund worden (structurering, ontwikkelingen)
 - beschikken over een sparringpartner die voldoende deskundig is op alle aspecten van ondernemen (financiële prognoses, financiering, overdracht naar kinderen, scheiding, toetreden partner, ontwikkelingen wet- en regelgeving)
 - beschikken over een sparringpartner die zijn eigen grenzen kent en waar nodig externe expertise kan inschakelen.
- Zoals ik in onze voorgesprekken aangaf gaat het dus om de rol van "trusted advisor", waarbij de jaarrekening meer een bijzaak is.
- Inmiddels kan ik zeggen dat voor het werk dat ik nu doe het eigenlijk niet (meer) uitmaakt of ik nu wel of geen registeraccountant ben. Ik heb mijn sporen verdiend en kan hierop teren, ook zonder titel. Ik realiseer mij wel heel goed dat ik dit kan omdat ik opgeleid ben als accountant en jaren heb gefunctioneerd onder de vlag van een beroepsvereniging met ethische normen, tuchtrecht, etc. Voor een jonge RA die voor zichzelf begint en nog geen groot netwerk heeft, kan (en zal) een accountantstitel dus een zeer grote plus zijn.
- Het lastige is, is dat hoewel mijn werk niet om de jaarrekening draait, de jaarrekening uiteraard wel aan de geldende wet- en regelgeving moet voldoen. Het is meer dan eens voorgekomen dat wij een opdracht hebben overgenomen van een administratiekantoor waarbij bijvoorbeeld geen onderscheid werd gemaakt tussen aandelenkapitaal, agio, overige reserves of waarbij pensioenvoorzieningen meerdere jaren niet werden herberkend. Deponeringstermijnen worden bij niet-accountants ook niet altijd serieus genomen.

2.1 Thema ondernemerschap van de mkb-accountant

Het behoeft geen lang betoog dat deze onjuistheden en ondeskundigheid op dit gebied desastreuze gevolgen kunnen hebben. Het staat dus buiten kijf dat een mkb-accountant degelijke kennis van het jaarrekeningrecht moet hebben en houden. \Vat in het mkb niet, of in ieder geval veel minder, interessant is, zijn uitgebreide discussies over teksten in de grondslagen, detaillering in de toelichting etc.

- Een belangrijk verschil tussen de controlepraktijk en een praktijk als de mijne is mijns inziens dat voor de controlepraktijk de (verklaring bij de) jaarrekening het “eindpunt” is en voor mijn praktijk het “startpunt”. De jaarrekening wordt zoals gezegd meestal niet lang besproken, maar geldt als opmaat voor de discussie “hoe nu verder/ wat kan beter?”.
- Een belangrijk deel van mijn tijd ben ik bezig met fiscaliteit. Dit is vrij breed: praktische dagelijkse vragen (hoe omgaan met BTW?), maar ook anticiperen op ontwikkelingen en jurisprudentie. Bijna dagelijks spreek ik mijn cliënten hierover. Om deze rol goed te kunnen vervullen heb ik de opleiding bij het Register Belastingadviseurs gevolgd (nu heet dat volgens mij RB academy). Om eerlijk te zijn: eigenlijk onmisbaar voor een RA met een kleine praktijk. Dit zou wat mij betreft een belangrijk deel van de opleiding tot mkb-accountant moeten zijn.
- De druk van wet- en regelgeving ervaar ik als vrij hoog. Hierbij doel ik op bijvoorbeeld Wwft, AVG en de regelgeving vanuit de NBA zelf. Vanuit de NBA zou daar wat mij betreft wat meer “guidance” mogen komen over wat er nu van een mkb-accountant wordt verwacht. Als éénpitter beschik je nu eenmaal niet over een vaktechnische afdeling die uitgebreid de regelgeving bestudeert en met interne en toereikende checklists komt. Vaak ben je dan overgeleverd aan een commercieel servicebureau, terwijl dit naar mijn mening bij uitstek iets is waar de NBA een rol zou moeten spelen.

Overigens doet de NBA op bepaalde vlakken ook wel zijn best: in de NVKS wordt een klein kantoor redelijk gespaard. Daarnaast zijn er ook diverse nuttige handreikingen.

- Een doorn in mijn oog (en van collega's die ik spreek) is “de periodieke toetsing”. Er heerst een soort “angstcultuur” / “afrekencultuur” rondom deze toetsing. Om de kwaliteit echt naar een hoger niveau te tillen, werkt het m.i. veel beter als toetsers meer als coaches optreden.

2.2 Thema opleiding en stage van de mkb-accountant

2.2.1 Ingebracht memo SRA met bijlagen

Inleiding

Onlangs hebben RPO en CEA het [rapport 'Stip aan de Horizon'](#) uitgebracht, met het oog op herziening van de inrichting van de accountantsopleiding. RPO en CEA beogen een verdere integratie van de theorie-opleiding en de praktijkopleiding. Ten behoeve van de herziening van de opleiding is het zinvol het beroeps- en competentieprofiel voor de MKB-accountant en het daarmee samenhangende opleidingsprofiel te evalueren. [Het Memo van de Commissie MKB aan de deelnemers van de ronde tafel bijeenkomst Toekomstbestendige mkb-accountancyopleiding over het beroepsprofiel en daarmee samenhangende opleiding](#) kan daarbij van dienst zijn.

Volgens de Commissie MKB moet de specialisatie tot MKB Accountant zich vooral richten op de adviesfunctie van de accountant. 'Soft skills en psychologische vaardigheden moeten een prominent onderdeel zijn van de opleiding. Daarnaast moet in de MKB accountancy-opleiding verdieping plaatsvinden van de vakken die in de basisopleiding gegeven worden. Denk hierbij aan een verdieping van externe verslaggeving, (fiscaal) recht, verschillende adviesmogelijkheden en de rapportage daarvan. De MKB Accountant moet assurance-opdrachten en aan assurance verwante opdrachten kunnen uitvoeren. Tenslotte moet de MKB Accountant adviezen kunnen geven over onder meer, internal control en IT en, niet onbelangrijk, signalen van fraude kunnen herkennen'.

Het idee van het opleidingsmodel is dat er na een gezamenlijke basis specialisatie plaatsvindt. Zowel de gezamenlijke basis als de specialisatie zijn nog niet specifiek ingevuld. Het unieke denken en handelen van de accountant en welke kritische leer- en beroepssituaties aan bod moeten komen in de accountantsopleiding en welke daarna in de specialisatie moet nader worden bepaald. Nu er een nieuwe invulling van het beroeps- en competentieprofiel voor de MKB-accountant moet komen is het van belang te overwegen de MKB-accountant de certificerende functie voor de wettelijke jaarrekeningcontrole terug te geven, door deze toe te voegen aan het niveau van de start bekwame accountant, waarna de MKB-accountant zich verder kan specialiseren in meer voor de MKB relevante werkgebieden, zoals hierboven aangegeven.

Door verschuiving van bepaalde thema's naar de specialisaties wordt de studeerbaarheid vergroot, maar wordt ook de opleiding inhoudelijk mogelijk deels uitgehold, waardoor bij de huidige afgestudeerde groep accountants nog aanwezige kennisonderdelen bij de toekomstig afgestudeerden niet meer aanwezig zijn. Hierdoor ontstaan mogelijk risico's, die tijdig door het aanbieden van aanvullende opleidingen nadat het niveau van de start bekwame accountant is bereikt moeten worden tenietgedaan. Hoewel specialisaties een goede bijdrage kunnen leveren aan de opleiding, laat deze bedreiging zien dat het van belang is de certificerende bevoegdheid te blijven koppelen aan de start bekwame accountant en daarmee ook aan de MKB-accountant.

In het kader van de verdere integratie van theorie en praktijk is het van belang te bepalen hoe de opleiding tot MKB-accountant kan worden ingericht, waarbij moet worden gedacht aan samenhang tussen

- Leeruitkomsten (herformulering en integratie van vaktechnische en generieke eindtermen)
- Leeromgeving
- Toetsing: Programmatisch toetsen

Leeruitkomsten

RPO en CEA geven aan dat de leeruitkomsten nog nader moeten worden ingevuld. Het lijkt daarbij zinvol een set van een beperkt aantal leeruitkomsten te ontwikkelen waaraan de MKB-accountant moet voldoen. Deze leeruitkomsten kunnen worden gekoppeld aan de diverse rollen die de accountant kan vervullen. Hierbij kan aansluiting worden gezocht bij het reeds bestaande beroeps- en competentieprofiel dat wordt gebruikt voor de permanente educatie. De leeruitkomsten worden aangetoond door te voldoen aan een aantal nader te formuleren indicatoren, waarbij bijvoorbeeld de reeds bestaande vaktechnische en generieke eindtermen behulpzaam kunnen zijn. Kenmerk van de leeruitkomsten is dat vaktechniek en vaardigheden geïntegreerd aan de hand van de indicatoren worden ingevuld. Deze leeruitkomsten worden zowel op het eindniveau als op beheersingsniveau's voor AD en bachelor (en eventueel master) geformuleerd, waardoor studenten ook in eerdere fasen aan beroepsproducten moeten werken.

Leeromgeving

Gezien de wens theorie en praktijk te integreren is het van belang de leeromgeving al tijdens de bachelorfase in toenemende mate te verplaatsen naar de praktijk, dus de student/trainee te laten werken aan beroepsproducten voor cliënten van accountantskantoren en dit simultaan vanuit het accountantskantoor en de opleiding te begeleiden. Reeds bestaande stages op MBO en bachelor fase HBO kunnen worden aangevuld met meer praktijkgerichte opdrachten in eerdere fasen van de bacheloropleiding. Daarnaast kan de post HBO opleiding verder worden geïntegreerd met de praktijkopleiding.

Op het HBO zijn al ontwikkelingen waar te nemen die hier invulling aan geven:

1. Aanbieden van duaal onderwijs aan MBO-ers die een opstart willen maken naar de accountancy, gericht op het behalen van een HBO Associate Degree - diploma. Dit betreft een 2-jarige HBO opleiding. Hier wordt nauw samengewerkt tussen Hbo-instellingen en accountantskantoren, waarbij de voor de uitoefening van de taken noodzakelijke kennis op een interactieve en met de praktijk geïntegreerde wijze wordt aangeboden aan de studenten en waarbij de studenten het grootste deel van de tijd werkzaam zijn op het accountantskantoor. Wanneer dit succesvol blijkt te zijn kan dit verder worden uitgerold over de Jaren 1 en 2 van de bacheloropleiding. Stip aan de Horizon sluit hier goed op aan.
In het rapport Stip aan de Horizon wordt voorgesteld de instroom vanuit andere disciplines te bevorderen door minder drempels toe te passen voor zij-instromers. Hierdoor wordt voorkomen dat studenten niet aan de opleiding beginnen omdat er geen omvangrijke en langdurige schakeltrajecten meer hoeven te worden doorlopen om deficiënties weg te werken voordat met de accountantsopleiding kan worden aangevangen. Door het wegnemen van dergelijke drempels wordt het voor zij-instromers aantrekkelijker om met de opleiding te starten en bij een accountantskantoor te gaan werken, waardoor het arbeidspotentieel wordt vergroot. Het idee is dat aan de hand van een entreetoets het startniveau wordt vastgesteld en net als bij de 'reguliere' trainees een plan moet worden gemaakt welke competenties nog moeten worden behaald.
2. Praktijkgericht onderwijs in de Jaren 3 en 4 van de bacheloropleiding, waarbij de studenten zowel meewerken op het accountantskantoor en daar de reguliere werkzaamheden uitvoeren als in groepen in projectvorm werken voor cliënten van de accountantskantoren aan bijvoorbeeld de volgende opdrachten
 - Opstellen controleplan voor jaarrekeningcontrole en managementletter naar aanleiding beoordeling opzet AO/IB
 - Procesoptimalisatie
 - Opstellen financieel plan, rekening houdend met financiële, juridische en fiscale kansen en risico's
 - Inrichten Management control system en Management information system, bijvoorbeeld aan de hand van een dashboard.
3. Post HBO opleiding met praktijkgerichte opdrachten, die door de toenemende integratie met de praktijkopleiding tevens kunnen worden ingebracht voor de praktijkopleiding. Dit zijn opdrachten voor cliënten op het gebied van
 - Risicogericht samenstellen
 - Strategische analyse gericht op het formuleren van kritische succesfactoren en prestatie-indicatoren vanuit een SWOT-analyse en een advies over veranderingen in koers of in de interne organisatie, met aandacht voor persoonlijkheidspsychologie.
 - Bedrijfsoverdracht
 - ICAIS opdracht gericht op de geautomatiseerde omgeving ter bevordering van de betrouwbaarheid van de gegevensverwerking gericht op managementinformatie.

Door verdere integratie kan de theoretische ondersteuning verder worden geoptimaliseerd voor toepassing in de praktijkstage. Er moet dan nadere invulling komen over de regierol, die bijvoorbeeld bij de stagebureaus kan komen te liggen.

Toetsing: Programmatisch toetsen

Als het onderwijs in toenemende mate praktijkgericht wordt ingericht kan programmatisch toetsen mogelijk een bijdrage leveren aan het toets programma. Programmatisch toetsen is een holistische benadering waarbij wordt gekeken naar de gehele ontwikkeling van de student. Het doel van programmatisch toetsen is én het optimaliseren

2.2 Thema opleiding en stage van de mkb-accountant

van de betrouwbaarheid van beslissingen over slagen en zakken én het stimuleren van het leerproces van de student. De leeruitkomsten van de gehele opleiding vormen de ruggengraat waarop beslissingen worden gebaseerd (summatief) en de ontwikkeling van de student wordt gevolgd (formatief). Bij programmatisch toetsen staan de volgende uitgangspunten centraal:

1. inzicht in de ontwikkeling door een mix van datapunten (bv coachgesprekken, peer-reviews, verslagen, feedbackformulieren, zelfreflectie en ook summatieve kennistoetsen).
2. datapunten zijn bedoeld voor het geven van feedback en niet voor beslissingen over zakken en slagen. Er worden dus nooit studiepunten toegekend op basis van losse toetsen.
3. leeropbrengsten of een competentieraamwerk vormen de ruggengraat van het toets programma
4. constante dialoog over het gebruik van feedback voor zelfsturing
5. proportionele relatie tussen aantal datapunten en zwaarte van de beslissing.
6. vereiste beoordelaarsexpertise gerelateerd aan het belang van de beslissing. Onderscheid tussen 'high', 'mid' en 'low' stakes. Zware beslissingen bij overgang naar volgend studiejaar en bij afronding opleiding.

De datapunten worden verzameld in een portfolio, waardoor steeds inzicht is in welke mate de student aan de hand van de leeropbrengsten competenties heeft ontwikkeld en daarmee dus de leeruitkomst heeft gerealiseerd. Door de mix van datapunten worden leeruitkomsten meerdere keren beoordeeld zonder dat daar een beslissing aan vasthangt. Zwaarwegende beslissingen worden pas genomen als voldoende datapunten zijn verzameld om een betrouwbare beslissing te kunnen garanderen.

Deze datapunten kunnen voor een niet onbelangrijk deel in de praktijk worden gerealiseerd, waardoor een grotere en belangrijkere rol voor de kantoren ontstaat en de trainees mogelijk de relatie tussen de opleiding en de uitvoering van de werkzaamheden beter herkennen, zich daardoor beter en sneller kunnen ontwikkelen. Hierdoor kan de voortijdige uitstroom van trainees mogelijk worden afgeremd.

Om succesvol programmatisch toetsen te kunnen introduceren moet aan een aantal randvoorwaarden zijn voldaan.

- Moet passen in de onderwijsvisie van de opleiding
- Verandermanagement om de wijzigingen in toetsen door te voeren en daarmee draagvlak te creëren
- Feedbackcultuur met rijke feedback. Het vraagt van docenten en praktijkbegeleiders dat zij goed feedback kunnen geven, gericht op de doorgaande leerlijnen.

Bijlage 1 bij memo SRA:

Memo 11 april ter voorbereiding reactie SRA op rapport 'Stip aan de Horizon'.

Van: Dirk van der Bij, voorzitter SRA stagebureau
Onderwerp: Stip aan de Horizon
Datum: 11 april 2023

Beste directie, bestuur en leden van SRA,

Dit memo is bedoeld om een reactie van het SRA-bestuur voor te bereiden richting Commissie Eindtermen Accountantsopleiding (CEA) en Raad voor de Praktijkopleiding van de NBA (RPO), op het door hen gelanceerde rapport 'Stip aan de Horizon', de leden te informeren over de inhoud van het rapport en draagvlak te creëren bij de leden van SRA voor een door het bestuur te formuleren reactie. Paul Dinkgreve en Theo Reuters hebben deelgenomen aan de Klankbordgroep en Dirk van der Bij heeft een aantal hackatons bijgewoond.

Inleiding

Recentelijk is het op initiatief van de CEA en de RPO het rapport Stip aan de horizon verschenen. Vanuit de signalering dat er krapte is op de arbeidsmarkt en het accountantsberoep in het algemeen en de accountantsopleiding in het bijzonder minder aantrekkelijk zijn, worden in dit rapport de contouren geschetst van een toekomstbestendige en studeerbare accountancyopleiding en tevens wordt een aantal voorstellen gedaan hoe dit te realiseren.

Vanuit thema's als integratie tussen theorie en praktijk, brede instroom, meer ruimte in de opleiding, vernieuwingen in onderwijs en toetsing en betere samenwerking en regie tussen partijen is gewerkt aan inhoud, efficiency en effectiviteit (zoals integratie met interne kantooropleiding en HR) van de opleiding.

CEA en RPO signaleren een aantal trends en ontwikkelingen, die aandacht vragen van de accountant en tegelijkertijd de vraag oproepen of de accountantsopleiding voldoende in staat is om hierop te reageren.

- Toenemende vraag naar advies en assurance over duurzaamheid, goed sociaal beleid en aandacht voor maatschappelijke problematiek leidend tot nieuwe uitdagingen en elementen in de verslaglegging, maar ook in de dialoog met stakeholders en interne beheersing. Deze ontwikkelingen leveren ook nieuwe behoeftes aan competenties voor accountants.
- Toenemende aandacht voor frauderisico's.
- Toenemende aandacht voor het borgen van de continuïteit van organisaties
- Voortdurende trend tot digitalisering met nieuwe kansen, maar ook hier nieuwe behoefte aan competenties voor accountants.

Belang voor SRA

De uitkomsten van het rapport kunnen de activiteiten van SRA en haar leden mogelijk raken. Mede op basis van een eerder intern memo van de afdeling Opleiding en Ontwikkeling aan directie en stagebestuur van SRA over mogelijke gevolgen van/raakvlakken met stagebureau en educatie-activiteiten van SRA, heb ik een memo opgesteld met kansen en bedreigingen n.a.v. dit rapport Stip aan de horizon voor SRA en haar leden en welke strategie en mogelijke acties daarop zouden moeten volgen op korte en langere termijn. De hierna genoemde kansen en bedreigingen kunnen daartoe bijdragen. We moeten goed blijven monitoren wat de mogelijke gevolgen voor onze kantoren, ons stagebureau en opleidingen (beide de grootste aanbieders in Nederland) zijn of worden.

In de aanbevelingsbrief van CEA en RPO worden wij uitgenodigd onze visie te geven op de aangegeven contouren. Zodra dat is gebeurd zullen we het proces goed moeten blijven volgen en daar waar mogelijk onze invloed/stem laten horen om zonnig bij te sturen. We moeten in ieder geval goede contacten blijven onderhouden met CEA en RPO.

Het rapport

In de samenvatting (blz. 4 van het rapport) lezen we dat een toekomstbestendige en studeerbare accountancy-opleiding zich typeert door 9 kenmerken. Zie bijlage 'Kenmerken van een toekomstbestendige en studeerbare accountancy-opleiding'.

Kansen en bedreigingen voor de kantoren:

Kansen

1. Het rapport gaat uit van verdere integratie van het theorie- en praktijkdeel van de opleiding tot een geïntegreerde beroepsopleiding en dat de theorie wordt aangeboden op het moment dat de trainee / student die nodig heeft voor het uitvoeren van de praktijkopdracht. Het rapport lijkt zich vooral te richten op de postmaster fase en post HBO fase in combinatie met de praktijkopleiding, maar de denkwijze biedt wellicht kansen om in gesprek te gaan met de hogescholen, vertegenwoordigd in het AC Scholenoverleg, om ook al in de bachelor-fase theorie en praktijk te combineren, zodat de kantoren in een eerder stadium de studenten een werkplek kunnen aanbieden. Daarbij dienen AC Scholenoverleg en stagebureaus een actieve positie in te nemen en alert te zijn op pogingen door universiteiten en big-4 kantoren studenten / trainees naar zich toe te trekken, waardoor deze kans kan omslaan in een bedreiging.
2. In de optiek van het rapport ligt het eigenaarschap van de geïntegreerde beroepsopleiding bij één partij. Daarvoor heeft het rapport de accountantskantoren op het oog. In het rapport wordt gerept over accreditatie voor kantoren in plaats van stagebureaus. Het is daarom relevant om na te gaan of deze vorm van accreditatie wenselijk is en zo ja, invloed uit te oefenen op de voorwaarden waaraan bij die accreditatie moet worden voldaan. Hierbij dient te worden benadrukt dat met name kleinere kantoren de beoogde rol niet kunnen spelen, in de knel komen en de strijd om de medewerkers verliezen. SRA zou er om die reden op kunnen aandringen dat de regierol niet bij de kantoren ligt, maar dat de accreditatie bij de stagebureaus moet blijven.
3. Doel van de geïntegreerde praktijkopleiding is dat het aantal eindtermen naar beneden wordt bijgesteld en de trainee door middel van het opleveren van beroepsproducten aantoont dat voor het behalen van het niveau van de startbekwame accountant geformuleerde leeruitkomsten worden behaald. Deze leeruitkomsten worden zowel op het eindniveau als op beheersingsniveau's voor AD en bachelor (en master) geformuleerd, waardoor studenten ook in eerdere fasen aan beroepsproducten moeten werken. Het betreft hier zowel vaktechnische leeruitkomsten als vaardigheden, waaraan geïntegreerd wordt gewerkt. Hierdoor worden de praktijkopdrachten ook in het theoretisch onderwijs belangrijker en is er een belangrijker rol weggelegd voor de kantoren.
4. Het idee van het opleidingsmodel is dat er na een gezamenlijke basis specialisatie plaatsvindt. Zowel de gezamenlijke basis als de specialisatie zijn nog niet specifiek ingevuld. Samen met universiteiten, hogescholen en grote accountantskantoren moet worden ingevuld wat het unieke denken en handelen van de accountant is. Welke kritische leer- en beroepssituaties moeten aan bod komen in de accountantsopleiding en welke daarna in de specialisatie? Die gezamenlijke basis is nog niet ingevuld, maar biedt wel kansen om die gezamenlijke basis in te vullen en aanvullend een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en invulling van de voor de specialisatie noodzakelijke opleidingen. Bij de gezamenlijke basis is een discussie gaande of elke accountant certificerend bevoegd moet zijn. Zodra de gezamenlijke basis is ingevuld kan voor specialisaties gedacht worden aan uiteraard verdieping in assurance en MKB, in een later stadium aangevuld met bijvoorbeeld IFRS, duurzaamheid, forensische accountancy, IT, fiscaliteit enz.
5. Het rapport stelt een aangepaste wijze van toetsing voor, richting programmatisch toetsen. Bij deze vorm van toetsen worden meerdere datapunten verzameld, aan de hand waarvan kan worden aangetoond dat de leeruitkomsten zijn behaald. Deze datapunten kunnen voor een niet onbelangrijk deel in de praktijk worden gerealiseerd, waardoor een grotere en belangrijker rol voor de kantoren ontstaat en de trainees mogelijk de relatie tussen de opleiding en de uitvoering van de werkzaamheden beter herkennen, zich daardoor beter en sneller kunnen ontwikkelen. Hierdoor kan de voortijdige uitstroom van trainees mogelijk worden afgeremd.
6. Het rapport wil uitgaan van één beroeps- en competentieprofiel voor aankomende en afgestudeerde accountants met onderscheid voor aanvullend vereiste kennis, vaardigheden en gedrag voor Assurance en MKB. Dit

profiel is zowel van toepassing voor de accountantsopleiding als voor de permanente educatie en gaat uit van rollen die de accountant vervult en taken die de accountant uitvoert. Dit biedt kansen om de op de kantoren gebruikte loopbaanmodellen en HRM performance tools te laten aansluiten op de geïntegreerde praktijkopleiding. In deze profielen wordt ook aandacht besteed aan de persoonlijke vorming en de maatschappelijke rol van de accountant. Mogelijk is dit een kans voor SRA om er op aan te sturen dat de basis voor de startbekwame accountant wordt ingevuld met de certificerende MKB-accountant voor de wettelijke controles voor de nationale markt. Vanuit dat uitgangspunt zijn specialisaties mogelijk en wordt voorkomen dat er al in de basis versplintering ontstaat. In die specialisaties heeft SRA de kans een bijdrage te leveren het profiel voor de accountant met oriëntatie MKB te herdefinieren en te bepalen welke specialisaties daar gewenst zijn.

7. Het rapport stelt voor afscheid te nemen van beperkende (uren)normen voor aantal en type opdrachten en van variatie in bedrijfstypen. Het aantal kantoren dat op die manier aan de eisen van een geïntegreerde beroepsopleidingsplaats kan voldoen, zal daardoor toenemen.
8. In het rapport wordt voorgesteld de instroom vanuit andere disciplines te bevorderen door minder drempels toe te passen voor zij-instromers. Hierdoor wordt voorkomen dat studenten niet aan de opleiding beginnen omdat er geen omvangrijke en langdurige schakeltrajecten meer hoeven te worden doorlopen om deficiënties weg te werken voordat met de accountantsopleiding kan worden aangevangen. Door het wegnemen van dergelijke drempels wordt het voor zij-instromers aantrekkelijker om met de opleiding te starten en bij een accountantskantoor te gaan werken, waardoor het arbeidspotentieel wordt vergroot. Het idee is dat aan de hand van een entree-toets het startniveau wordt vastgesteld en net als bij de 'reguliere' trainees een plan moet worden gemaakt welke competenties nog moeten worden behaald.
9. Het rapport bepleit dat studenten die starten met de geïntegreerde beroepsopleiding worden ingeschreven in een register van aspirant-accountants. Dit kan zowel statusverhogend werken als de bewustwording over gedrag, ethiek en beroepshouding van de trainees bevorderen, wat de kwaliteit van de accountantskantoren ten goede kan komen. Inschrijving in een register is niet vrijblijvend. Dat leidt tot de vraag of het wenselijk is of een aspirant-accountant ook uit het register zou kunnen worden verwijderd, welke voorwaarden daaraan dan zouden zijn verbonden en in welke mate klacht- en tuchtrecht daaraan een bijdrage kunnen leveren. Wellicht moet daarover een discussie worden gevoerd. Hierop gaat het rapport overigens niet in.

Bedreigingen

1. Het rapport presenteert een definitie van de startbekwame accountant als professional die vertrouwen toevoegt aan verslaggeving van een organisatie. Het rapport geeft niet aan wat onder het toevoegen van vertrouwen moet worden verstaan. Enerzijds kan dit de indruk wekken dat er met name aandacht is voor de controlerende accountant en veel minder voor de samenstellende accountant. Anderzijds beperkt de definitie zich tot verslaggeving, waardoor de adviserende rol van met name de accountant in het MKB naar de achtergrond dreigt te raken. Dit kan een bedreiging vormen voor het kiezen voor de MKB-kantoren, zeker nu er sprake is van personeelstekorten. Deze mogelijke bedreiging kan resulteren in een nadere invulling van het begrip 'vertrouwen' en daarvoor het volle spectrum van de ondernemingen van het MKB-domein als inzet te nemen. Hierdoor ontstaat ook een kans elke mate van het toevoegen van vertrouwen, dus ook de certificering te koppelen aan de startbekwame accountant, waarvoor de basis als zodanig wordt ingevuld met de certificerende MKB-accountant.
2. Het rapport gaat uit van een voor de accountantsopleiding gezamenlijke basis, een zogenaamde 'common body of knowledge, skills and behaviour'. Het lijkt de bedoeling te zijn dat deze basis gezamenlijk is voor zowel de accountantsopleiding assurance als MKB. Het lijkt nog niet duidelijk of deze gezamenlijke basis op master of bachelor niveau moet zijn en als er sprake is van een bachelor, of dat dan een wetenschappelijke bachelor moet zijn of ook een HBO bachelor mag zijn. Als er geen certificering wordt gekoppeld aan de accountant met oriëntatie MKB, zou een wetenschappelijke bachelor een verzwaring van de huidige opleiding tot accountant met oriëntatie MKB betekenen en kunnen leiden tot een lagere instroom voor MKB-kantoren ten gunste van de kantoren die met name assurance verrichten. Een dergelijke masteropleiding tot MKB accountant zonder certificering is immers niet onderscheidend genoeg van een opleiding tot controller.

2.2 Thema opleiding en stage van de mkb-accountant

3. Door verschuiving van bepaalde thema's naar de specialisaties wordt weliswaar de studeerbaarheid vergroot, maar wordt ook de opleiding inhoudelijk mogelijk deels uitgehold, waardoor bij de huidige afgestudeerde groep accountants nog aanwezige kennisonderdelen bij de toekomstig afgestudeerden niet meer aanwezig zijn. Hierdoor ontstaan mogelijk risico's, die tijdig door het aanbieden van aanvullende opleidingen nadat het niveau van de startbekwame accountant is bereikt moeten worden tenietgedaan. Hoewel specialisaties een goede bijdrage kunnen leveren aan de opleiding, laat deze bedreiging zien dat het van belang is de certificerende bevoegdheid te blijven koppelen aan de startbekwame accountant en daarmee ook aan de MKB-accountant.
4. Door uit te gaan van één beroeps- en competentieprofiel voor aankomende en afgestudeerde accountants, bestaat de kans dat onderwijsinstellingen zich in toenemende mate gaan richten op permanente educatie, waarbij we ons kunnen afvragen of dat wenselijk is.
5. In het rapport wordt de optie geopperd om de begeleiding van de trainees in het praktijkdeel bij universiteiten en HBO-instellingen te beleggen. Dit is ingegeven door de wisselende kwaliteit en taakinvulling door de praktijkbegeleiders. De kantoren zouden hiermee een belangrijk deel van de opleiding uit handen geven. Het is daarom zaak op de kantoren de positie van de praktijkbegeleiders op de kantoren te versterken en bij voorkeur hun taakuitoefening in het HRM-systeem van de kantoren te borgen en zowel de trainees als de begeleiders voldoende tijd en aandacht te geven voor de opleiding en begeleiding van de trainees.
6. Hoewel het rapport dat niet expliciet benoemt, lijkt er weerstand voor de voorstellen te zijn bij met name universiteiten en de grotere accountantskantoren. Het is van groot belang dat niet alleen de wensen en eisen van 1 of enkele partijen van doorslaggevend betekenis zouden kunnen zijn, maar dat alle betrokkenen zich kunnen vinden in de voorstellen. Het groots aantal bedrijven in Nederland zijn MKB-ondernemingen en het is van belang dat hun stem gehoord wordt en aan hun belangen/vragen wordt tegemoet gekomen.
7. De kantoren en de trainees / studenten zijn slechts marginaal betrokken in het onderzoek dat heeft geleid tot de rapportage. Met name de young professionals zouden volgens het rapport tot creatieve ideeën kunnen komen.

Bijlagen:

- Kenmerken van een toekomstbestendige en studeerbare accountancyopleiding
- Het rapport 'Stip aan de horizon'

Bijlage: Kenmerken van een toekomstbestendige en studeerbare accountancyopleiding

1. Eén beroeps- en competentieprofiel als basis voor de verschillende opleidingsfasen van de accountant, gericht op een leven lang leren met onderscheid in de (aanvullend vereiste) kennis, vaardigheden en gedrag voor de te onderkennen opleidingsoriëntaties (Assurance en Accountancy-MKB).
2. Een doorlopende leerlijn voor de professionele ontwikkeling van de (aankomende) accountants vertaald naar 'adaptieve' eindtermen voor elke opleidingsfase en het type oriëntatie of de werkomgeving van de (aankomende) accountant. De eindtermen en het beroeps- en competentieprofiel richten zich niet alleen op kwalificatie, maar ook op socialisatie en persoonsvorming.
3. De accountantsopleiding faciliteert een brede(re) en meer diverse instroom en omvat een geïntegreerde beroeps- opleiding, gevolgd door na-ervaringsonderwijs. De focus in de geïntegreerde beroepsopleiding ligt op conceptuele vorming. Een student die met de beroepsopleiding start, kan als 'aspirant-accountant' ingeschreven worden in het accountantsregister van de NBA.
4. In de geïntegreerde beroepsopleiding lopen theorie en praktijk volledig gelijk op, waarbij de theorie wordt aangeboden wanneer dat voor de praktijkuitoefening relevant is ('just-in-time'-onderwijs). De beroepsopleiding is gericht op verdieping van het accountantsdenken en -handelen en gedifferentieerd naar oriëntatie of werkomgeving.
5. Voorwaarde voor effectief leren is een actieve leercultuur in de werkomgeving, zodat relevante ervaring leidt tot prestatieverbetering (betere oordeelsvorming). Dit stelt specifieke eisen aan de begeleiding en beoordeling

2.2 Thema opleiding en stage van de mkb-accountant

van studenten en interventies die worden toegepast om het leren te stimuleren.

6. Om optimale integratie van theorie en praktijk te realiseren wordt de opzet van het curriculum gekanteld van primair vakgericht onderwijs naar (modulair) onderwijs langs kritische beroeps- en leersituaties en specifieke thema's. De onderwijsinstellingen hebben daarbinnen de ruimte om zichzelf te profileren met hun eigen (organisatie-)identiteit.
7. Met het oog op de studeerbaarheid en het creëren van ruimte voor verdieping binnen de opleiding verschuiven onderwerpen/thema's van de accountantsopleiding naar het na-ervaringsonderwijs.
8. Voor het monitoren en bevorderen van de ontwikkeling van (aankomend) accountants wordt, naast en in plaats van summatief (slagen of zakken), op verschillende momenten in de opleiding formatief (ontvangen feedback die helpt verder te kunnen groeien)
9. In de ideale situatie ligt het eigenaarschap van de geïntegreerde beroepsopleiding bij één partij. De regie en samenwerking tussen bestaande partijen worden verbeterd om de integratie van theorie en praktijk en de effectiviteit en efficiency van de accountantsopleiding te optimaliseren.

Bijlage 2 bij memo SRA:

Memo 22 maart 2023: Uitgangspunten Commissie MKB t.a.v. nieuwe beroepsprofiel en nieuwe opzet accountantsopleiding

Van: Commissie MKB
Betreft: Beroepsprofiel en toekomstbestendige MKB accountancy-opleiding
Datum: 22 maart 2023

Op 6 december 2022 organiseerde de Commissie MKB een rondetafelbijeenkomst met als doel informatie op te halen over de toekomstbestendigheid van de accountancyopleiding. En dan met name over de opleiding tot MKB Accountant. De Commissie MKB wil actief deelnemen aan de discussie over het nieuwe beroepsprofiel en de nieuwe opzet van de accountantsopleiding die dit jaar zal plaatsvinden.

De uitkomsten van de rondetafelbijeenkomst zijn uitvoerig besproken in een vergadering van de Commissie MKB. Op basis hiervan heeft de Commissie MKB uitgangspunten bepaald, die dienen als basis voor deelname van (leden van) de Commissie MKB aan de discussie.

Kernmerken van de MKB Accountant

De MKB Accountant is dé accountant voor het mkb. 99,8% van de bedrijven in Nederland zijn mkb-ondernemingen. De verscheidenheid aan sectoren, branches, activiteiten en grootte van ondernemingen maakt het mkb complex en tegelijkertijd uitdagend om in te werken als accountant. Dit betekent ook dat de MKB Accountant breed opgeleid moet worden om het werk goed te kunnen uitvoeren.

De kern van het vak van accountant is dat de accountant betrouwbaarheid toevoegt aan financiële overzichten die gebruikt worden voor besluitvorming in het economisch verkeer. Bij een (middel)grote onderneming doet de accountant dit bijvoorbeeld in de vorm van een controleverklaring bij jaarrekening. Bij een kleine onderneming doet de accountant dit bijvoorbeeld door:

- het samenstellen van jaarrekeningen en financiële overzichten;
- het opstellen van een liquiditeitsprognose ten behoeve van een financiering;
- het ondersteunen bij aanvragen en vaststellen van subsidies en steunmaatregelen van de overheid;
- het ondersteunen bij het voeren van de financiële- en salarisadministratie;
- het opstellen van rapporten met overeengekomen specifieke werkzaamheden (4400N);
- het verzorgen van fiscale aangiften, een overige opdracht waarop de VGBA van toepassing is.

De MKB Accountant levert hiermee een belangrijke bijdrage aan de landelijke belastingmoraal.

De MKB accountant is als openbaar accountant werkzaam voor MKB-ondernemingen en -ondernemers. De kenmerken van een MKB accountant zijn door de diversiteit aan werkzaamheden niet te vatten in één omschrijving.

Een aantal kenmerken zijn universeel:

- voegt betrouwbaarheid aan informatie toe;
- is deskundig en objectief, heeft een professioneel kritische instelling en een rechte rug, handelt ethisch conform de VGBA en werkt conform de standaarden uit de COS;
- houdt rekening alle betrokken stakeholders en met het algemeen belang; diens werkzaamheden en adviezen zijn daarbij niet schadelijk voor het maatschappelijk belang;
- heeft een werkomgeving met een goed functionerend kwaliteitsbeheersingssysteem conform de VGBA.

Het belangrijkste kenmerk van een MKB Accountant is diens rol van een trusted advisor; een allround sparring-partner van de mkb-ondernemer met een brede algemene fiscale en juridische kennis. Een MKB Accountant houdt altijd rekening met het algemeen belang en de werkzaamheden en adviezen zijn daarbij nooit schadelijk voor het maatschappelijk belang.

Basisaccountant

Vanuit de hackathons en lustrumconferentie van de CEA is duidelijk geworden dat voor de nieuwe opleiding gekeken wordt naar de manier waarop de artsen- en advocatenopleiding ingericht zijn. Hieruit is dan ook de term

basisaccountant ontstaan. De Commissie MKB is positief over deze ontwikkeling, maar over de vraag welke kennis en vaardigheden een basisaccountant moet bezitten moet nog verder worden gesproken. De volgende kennis en vaardigheden werden genoemd:

1. Kennis van verslaggevingsstandaarden zelf (BW 2, fiscale grondslagen, duurzaamheidsverslaglegging) die gelden voor het MKB;
2. Voeren van een financiële administratie conform geldende verslaggevingsregels;
3. Samenstellen van de jaarrekening inclusief het kunnen afgeven van een samenstellingsverklaring;
4. Uitvoeren van overige aan assurance verwante opdrachten en afgeven van een verklaring hierbij;
5. Adequaat inrichten van interne beheersing en hierbij gebruik maken van beschikbare automatiserings-toepassingen;
6. Fiscaal van toegevoegde waarde zijn voor de onderneming/ondernemer;
7. Afgeven van verklaringen bij vrijwillige controle-opdrachten in het mkb domein (niet-WTA domein);
8. Toevoegen van betrouwbaarheid aan duurzaamheidsrapportages die het mkb-domein raken.
9. Kennis van bedrijfsvoering;
10. Adviesvaardig en communicatief goed in staat om samen te werken in een team en adviezen over te brengen op de klant en overige stakeholders;
11. In staat zijn om een netwerk op te bouwen en te onderhouden;
12. Kennis van de ethische kanten van het beroep en de VGBA;
13. Kennis van risico-analyse en controletechnieken;
14. Praktische vaardigheden opgedaan tijdens praktijkstages (niet alleen wat, maar ook hoe);
15. Kennis van investeren en financieringen;
16. Excel (waaronder analyseren van data met Excel);
17. Management en besluitvormingsprocessen.

Vervolgopleiding

De basisaccountant kan zich specialiseren door de vervolgopleiding. Door verdiepende specialisaties op het gebied van o.a. fiscaliteit, financiering, fraude (forensische accountancy), IFRS en internationale verslaggevingsstandaarden, controle WTA domein, juridisch en mediation, duurzaamheidsverslaggeving, ICT en data-analyse, ethiek-cultuur-gedrag, fusie-overnamebedrijfsopvolging, management en organisatie aan te bieden, wordt gerealiseerd dat een basisaccountant zich ontwikkelt tot een deskundige accountant (mkb / controlerend). Naast de beide bestaande opleidingsvarianten (WO-controle, HBO-accountancy), moeten ook de varianten WO-accountancy en HBO-controle worden ontwikkeld.

Specialisatie MKB

De specialisatie tot MKB Accountant moet zich vooral richten op de adviesfunctie van de accountant. Soft skills en psychologische vaardigheden moeten een prominent onderdeel zijn van de opleiding. Daarnaast moet in de MKB accountancy-opleiding verdieping plaatsvinden van de vakken die in de basisopleiding gegeven worden. Denk hierbij aan een verdieping van externe verslaggeving, (fiscaal) recht, verschillende adviesmogelijkheden en de rapportage daarvan. De MKB Accountant moet assurance-opdrachten en aan assurance verwante opdrachten kunnen uitvoeren. Tenslotte moet de MKB Accountant adviezen kunnen geven over onder meer, internal control en IT en, niet onbelangrijk, signalen van fraude kunnen herkennen.

Opleiding meer praktijkgericht

De uitstroom in het huidige onderwijsmodel is groot. De Commissie MKB is voorstander van een zo vroeg mogelijke combinatie van werken en leren. Studenten kunnen de theoretische kennis dan vanaf het begin van hun opleiding direct al toepassen in de praktijk. Daardoor krijgen zij een beter gevoel voor de werkzaamheden van een MKB Accountant.

Een betere en eerdere wisselwerking tussen theorie en praktijk is nodig. Studenten met de praktijk in aanraking laten komen, leidt tot meer studievreugde. Daarbij zijn verschillende varianten mogelijk: duaal, deeltijd, ½ jaar studeren/½ jaar werken. Overigens moet ook de huidige opzet van een theoretische opleiding, gevolgd door een praktijkopleiding blijven bestaan. Omdat een werk-leercombinatie niet voor iedere student passend is en de commissie graag zoveel mogelijk studenten tegemoet wil komen.

**Bijlage 3 bij memo SRA:
Visie NBA Young Profs op Cultuur, Educatie en Innovatie**

Van: Young Profs
Betreft: Visie Young Profs op accountantsberoep 2030

Cultuur - Visie NBA Young Profs

Hoe ziet het accountantsberoep er in 2030 uit?

Vanuit de drie pijlers Innovatie, Educatie en Cultuur geven de NBA Young Profs hun visie op het accountantsberoep. De invloed van de young professional, de trots op ons beroep en het vertrouwen staan hierbij centraal. Vertrouwen zal onlosmakelijk verbonden blijven met het accountantsberoep. Van oudsher is de accountant de aangewezen persoon om zekerheid te geven bij betrouwbare informatie voor het maatschappelijk verkeer. Dit zal ook op de (middel)lange termijn de kern van het accountantsberoep blijven.

Belang van maatschappelijk verkeer voorop

Cultuur is een breed begrip. Als NBA Young Profs maken we onderscheid tussen de cultuur van de individuele beroepsbeoefenaar en de cultuur binnen de organisatie waar de (toekomstige) accountant werkzaam is. Voor een goede beroeps cultuur binnen de accountancy staat het belang van het maatschappelijk verkeer voorop. En daarbij is kwaliteit een sleutelwoord. Dit besef en deze grondhouding beginnen bij elke individuele (aankomende) accountant, maar zullen ook tot in de haarvaten van organisaties moeten doordringen.

Cultuur in het DNA van de individuele beroepsbeoefenaar

Een gewenste beroeps cultuur wordt niet bereikt door het stellen van beroepsregels of alleen het schrijven of praten over cultuur. En hoewel de eed belangrijk is voor de individuele accountant, is het uitspreken van de eed op zichzelf niet voldoende. De manier waarop cultuur wordt gevormd zit vooral in het DNA van individuele beroepsbeoefenaren door in hun gedrag blij te geven van de juiste grondhouding en het vooropstellen van het belang van het maatschappelijk verkeer (en daarmee uiteindelijk van het hele accountantsberoep).

Open cultuur

Om de zo gewenste beroeps cultuur te bereiken, past ook een vorm van openheid die ertoe leidt dat het transparant kunnen zijn over gemaakte fouten en het daarvan leren belangrijker worden dan het straffen en afrekenen van accountants. Deze grondhouding zal ook vanuit de NBA en de toezichthouders op het accountantsberoep moeten worden toegepast om de (toekomstige) accountant ertoe te bewegen op deze manier het beroep uit te oefenen. Juist het leren van (elkaars) fouten zorgt voor meer kwaliteit en het tijdig herstellen van gemaakte fouten. In deze open cultuur past het breder delen van fouten dan alleen binnen de eigen werkkring. Hiermee ontstaat een cultuur waarbij ook tussen kantoren onderling geleerd kan worden van fouten.

Al vroeg aandacht voor beroeps cultuur

Het stimuleren van de beroeps cultuur begint al voordat de student met de opleiding start. Enerzijds omdat het van belang is bij de selectie en aanname van studenten door kantoren en opleidingsinstituten al rekening te houden met een mix van verschillende persoonlijkheden om te zorgen voor een gezonde balans in een organisatie. Anderzijds zal de houding van de aankomend student op dat moment al onderwerp van gesprek moeten zijn. Daarbij past ook om de aankomend student erop voor te bereiden dat het accountantsberoep een professioneel kritische houding vraagt waarbij assertiviteit een steeds grotere rol zal spelen. En vanaf de eerste dag van de opleiding zal de student bewust moeten worden gemaakt van het feit dat het dragen van de titel c.q. het volgen van de accountantsopleiding verantwoordelijkheden schept ten aanzien van zijn persoonlijke en professionele gedrag. Ethiek is reeds binnen de opleiding een belangrijk onderwerp.

Een juiste beroeps cultuur wordt niet van de ene dag op de andere bereikt, maar dat betekent niet dat we tot morgen moeten blijven wachten. Als young professionals hebben we hierin de belangrijke rol om ons elke dag het belang van het maatschappelijk verkeer en de kwaliteit van de uitvoering van ons werk bovenaan te stellen. Iedere accountant is ambassadeur van het beroep!

Educatie - Visie NBA Young Profs

Hoe ziet het accountantsberoep er in 2030 uit?

Vanuit de drie pijlers Innovatie, Educatie en Cultuur geven de NBA Young Profs hun visie op het accountantsberoep. De invloed van de young professional, de trots op ons beroep en het vertrouwen staan hierbij centraal. Vertrouwen zal onlosmakelijk verbonden blijven met het accountantsberoep. Van oudsher is de accountant de aangewezen persoon om zekerheid te geven bij betrouwbare informatie voor het maatschappelijk verkeer. Dit zal ook op de (middel)lange termijn de kern van het accountantsberoep blijven.

Roep om flexibiliteit

Het accountantsberoep is continu in beweging en ook in de toekomst zullen ontwikkelingen niet stilstaan. Dat vraagt om een accountantsopleiding (bestaande uit een theoretisch deel en een praktijkdeel) met optimale flexibiliteit om op deze veranderingen te kunnen inspelen. Daarbij zien de NBA Young Profs het afronden van de opleiding niet als eindpunt. Een leven lang leren is nodig.

De opleiding moet bestaan uit een gedegen fundament dat studenten opleidt tot basisaccountant met één bijbehorende beroepstitel. Na deze basisopleiding volgen één of meerdere specialisaties. Binnen de gewenste flexibiliteit past dat deze specialisaties kunnen variëren, zowel tijdens de opleiding als binnen de gedachte van het leven lang leren door de accountant.

Student centraal

De NBA Young Profs zijn van mening dat de student centraal moet staan in de accountantsopleiding. Juist deze student is de accountant van de toekomst die de optimale opleiding moet hebben om als vertrouwenspersoon de maatschappij te kunnen bedienen. Daarbij zullen verplichte elementen in de opleiding aanwezig moeten zijn, zoals aandacht voor IT, ethiek en de regiefunctie van de accountant.

De beroepsgroep en opleiders moeten aandacht besteden aan integratie tussen de theoretische opleiding en de praktijkopleiding. Hierin past een op de student toegespitst opleidingsprogramma waarmee voor hem de juiste balans tussen opleidingseisen en professionele werkervaring wordt aangebracht. Hierin moet ook het tussentijds wijzigen van opleidingsinstelling en/of werkgever mogelijk zijn, zonder dat dit voor de student nadelige gevolgen heeft voor de studieduur. De work-life-study balance zal hiermee verbeteren.

Belangrijke verplichte elementen in de opleiding

Als eerste noemen wij beroepscultuur als belangrijk onderwerp waaraan vanaf het begin van de opleiding al aandacht moet worden besteed. Daarin past een ethische houding tegenover de klant (en de maatschappij als geheel) alsmede een ethische houding tegenover externe deskundigen die voor de accountant van belang zijn. Ook is de ethische houding van toepassing door deze te tonen binnen de werkkring van de accountant, om zo een bijdrage te leveren aan de cultuur binnen de organisatie.

Ten tweede noemen wij de aandacht voor IT en innovatie waarmee de integrale wijze van verslaglegging belangrijker zal worden dan de traditionele wijze van verslaglegging achteraf. Tot slot noemen wij het belang van de regiefunctie van de accountant. Een accountant kan immers zelf onmogelijk op elk vakgebied kennis in huis hebben en zal moeten samenwerken met andere professionals. De accountant blijft echter eindverantwoordelijk en zal in dit kader vaardigheden moeten ontwikkelen om regisseur van het auditproces te zijn en informatie van deze externe deskundigen te beoordelen.

Een opleiding waarin flexibiliteit centraal staat en (toekomstige) accountants zich hun leven lang zullen blijven ontwikkelen op belangrijke elementen en hun specialisatie(s), draagt bij aan het vertrouwen in het accountantsberoep!

Innovatie - Visie NBA Young Profs

Hoe ziet het accountantsberoep er in 2030 uit?

Vanuit de drie pijlers Innovatie, Educatie en Cultuur geven de NBA Young Profs hun visie op het accountantsberoep. De invloed van de young professional, de trots op ons beroep en het vertrouwen staan hierbij centraal. Vertrouwen zal onlosmakelijk verbonden blijven met het accountantsberoep. Van oudsher is de accountant de aangewezen persoon om zekerheid te geven bij betrouwbare informatie voor het maatschappelijk verkeer. Dit zal

ook op de (middel)lange termijn de kern van het accountantsberoep blijven.

Roep om innovatie

De roep om innovatie in het accountantsberoep is groot. De NBA Young Profs zijn van mening dat de huidige en toekomstige generatie accountants (gegeven de reeds zichtbare ontwikkelingen) hierin een behoorlijke slag moeten maken, mede om te voorkomen dat andere beroepsgroepen ons hierin voorbijstreven. Dit besef om mee te veranderen zal uit de houding van accountants moeten blijken en stelt eisen aan het profiel dat voor de accountant in 2030 benodigd is.

Voor NBA Young Profs is innovatie meer dan alleen een technische verbetering. Zowel de accountant van nu als de accountant van de toekomst moet zich bewust zijn van de veranderingen die plaatsvinden binnen de organisaties waarbij de accountant betrokken is en in de samenleving als geheel.

Ontwikkelingen

Er zijn tal van ontwikkelingen die relevant zijn voor het accountantsberoep en die verandering van de accountant en zijn rol vragen. Zo verschuift controle veel meer naar de voorkant en krijgt een meer integrale wijze van verslaglegging de voorkeur boven de traditionele jaarrekeningcontrole achteraf. Continuous monitoring en continuous auditing zijn hier voorbeelden van. Ook fenomenen als blockchain en big data laten zien dat de rol van de accountant zal veranderen. Binnen de huidige samenstellingspraktijk zorgt verdergaande digitalisering voor minder (administratieve) werkzaamheden bij accountants. Dit zijn ontwikkelingen die ook van invloed zijn op het huidige verdienmodel van de commerciële accountantskantoren. En in de jaren tot 2030 zullen er veel meer ontwikkelingen zijn waarop de accountant moet inspelen. Het inspelen op ontwikkelingen en het innoveren zullen dus meer in het DNA van de toekomstige accountant moeten komen.

Innovatie in het DNA van accountants

De continue stroom van ontwikkelingen en veranderingen vraagt veel van accountants. Als NBA Young Profs zijn wij van mening dat juist de jonge generatie accountants het voortouw moet nemen om innovatie in het accountantsberoep aan te jagen. Daarbij denken we dat het met elkaar innoveren meer toegevoegde waarde heeft dan accountantskantoren die afzonderlijk van elkaar innovaties proberen te realiseren. Hierbij denken wij niet alleen aan samenwerking binnen de beroepsgroep, maar ook aan samenwerking met andere beroepsgroepen en specialismen die met de roep om innovatie geconfronteerd worden. Binnen veel beroepen zijn jezelf een leven lang ontwikkelen en innoveren immers belangrijk. De NBA moet dit als overkoepelende beroepsorganisatie stimuleren en dat begint al bij de accountantsopleiding.

Het is aan de huidige en toekomstige generatie accountants om kansen te benutten en het accountantsberoep te innoveren richting 2030. Innovatie komt niet alleen van de NBA; een innovatieve cultuur creëren we als accountants met elkaar. Het inspelen op trends, ervaringen delen en dilemma's met elkaar bespreken horen daarbij. En daar mag de buitenwereld ons als beroepsgroep ook op aanspreken!

Bijlage 4 bij memo SRA:
Artikel Volkskrant 28 maart 2023

Titel: Slimmer inrichten van het onderwijsjaar moet studenten en docent meer rust en ruimte bieden.
Datum: 28 maart 2023

Vijftien onderwijsinstellingen gaan vier jaar lang proberen de werkdruk omlaag te brengen. Onder meer door te snoeien in het lesprogramma en tentamens handiger te plannen.

Studenten van de Universiteit van Amsterdam aan het werk in het Science Park.

Veertien universiteiten en de Hanzehogeschool beginnen vandaag aan een aantal pilots om hun collegejaar 'slimmer' in te richten. De aftrap is op de Universiteit van Amsterdam. In de pilots kan van alles in het eigen onderwijs ter discussie worden gesteld, zolang het de onderwijskwaliteit maar niet raakt. Hetzelfde aantal college-uren in minder weken proppen is niet toegestaan, omdat dit zou leiden tot een hogere werkdruk voor studenten. 'De nadruk ligt op het slimmer inrichten van het onderwijsjaar', zegt minister Robbert Dijkgraaf van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Studenten moeten meer tijd krijgen voor bijvoorbeeld stages en activiteiten buiten het lesaanbod om, onderzoekers en docenten moeten meer kunnen investeren in onderzoek, andere wetenschappelijke activiteiten en het verbeteren van het onderwijs. Het kabinet trekt bijna 13 miljoen euro voor de pilots uit, die lopen tot en met 2026. De onderwijsinstellingen worden zelf verantwoordelijk voor het monitoren van de eigen onderwijskwaliteit. Na twee jaar wordt de balans opgemaakt en worden eventuele aanpassingen doorgevoerd. Dijkgraaf heeft hoge verwachtingen: 'Dit is geen zeepbelletje dat we even in de lucht blazen, maar een gerichte poging om studenten, docenten en onderzoekers meer rust en ruimte te bieden.'

Het creëren van meer rust en ruimte in het (hogere) onderwijs is een van de speerpunten van de vorig jaar aangetreden onderwijsminister. Binnenkort presenteert de D66'er zijn plannen voor het aangepaste bindend studieadvies, voor de zomer moet er een integrale aanpak liggen voor het studentenwelzijn op hogescholen en universiteiten. Met de herinvoering van de basisbeurs en het verruimen van de aanvullende beurs hoopt het kabinet studenten meer financiële rust te bieden.

Mede door zijn eigen ervaring als wetenschapper weet Dijkgraaf dat het onderwijs vooral zaken toevoegt aan de toch al lange onderwijskalender. 'Natuurlijk is het spannend dingen weg te laten uit je eigen curriculum. Maar soms moet je even je bureau leegruimen en je afvragen: wat is zo belangrijk dat het echt niet weg kan? Met die vraag zou het onderwijs eigenlijk permanent bezig moeten zijn.'

Blokken met Kerst

Studenten en docenten in het hoger onderwijs ervaren het studiejaar vaak als 'extreem lang', constateerde De Jonge Akademie (een zelfstandig onderdeel van de KNAW) twee jaar geleden na eigen onderzoek. Tussen september en juli is er voor universitair studenten geen enkel rustpunt, ook doordat tentamens en deadlines vlak voor of na de vakanties worden ingepland. Studenten zitten daardoor met Kerst te blokken, in plaats van dat ze even op adem kunnen komen.

Op de Nederlandse universiteiten duurt het academisch jaar (inclusief tentamenweken) gemiddeld tot wel 9 weken langer dan op vergelijkbare universiteiten in andere Europese landen, aldus Een slimmer academisch jaar, het advies van de Jonge Akademie. Waar studenten aan Nederlandse universiteiten gemiddeld 30 onderwijsweken voor de boeg hebben, zijn dit er maar 24 bij de Universiteit Gent en heeft de universiteit in het Schotse St Andrews aan 21 weken genoeg. Dijkgraaf: 'Ook op de Amerikaanse universiteit waar ik werkte (Princeton, red.), duurde het academisch jaar echt veel korter dan in Nederland.' Nederlandse studenten kampen daardoor vaak met vermoeidheid en stress, aldus De Jonge Akademie. En wetenschappers moeten zoveel ballen in de lucht houden dat ze amper tijd hebben voor eigen onderzoeken. Inefficiëntie en een verdere verergering van de toch al hoge werkdruk zijn het gevolg, concludeerden de onderzoekers.

Hoewel het studentenwelzijn na een flinke coronadip bijna terug is op het oude niveau, merken ze ook bij de Rijksuniversiteit Groningen dat er onder studenten veel stress en prestatiedruk heerst. Studenten verschillen van mening over wat daartegen het beste zou helpen. 'De een denkt dat een vrije week na de tentamens de mogelijkheid geeft om even tot rust te komen, een ander denkt dat een langere kerstvakantie hieraan kan bijdragen.' Van de 42 gekozen pilotprojecten richten er tien zich op het ombouwen van de curricula op de onderwijsinstellingen. Wordt er niet te veel stof aangeboden? Klopt de inhoud van de vakken nog? Bij negen projecten staan vernieuwende toetsvormen en tentamenweken centraal, net als de timing van toetsen: kunnen die niet beter voor de Kerst worden gehouden in plaats van direct erna, zodat studenten na hun toetsen vakantie kunnen vieren?

Minder toetsweken

De Rijksuniversiteit Groningen kiest er bijvoorbeeld voor minder lesweken in te plannen bij de bacheloropleiding econometrics & operations research, maar brengt daar vooral het aantal toetsweken terug. Het eerste semester wordt bijvoorbeeld zo ingericht dat studenten er voor de Kerstvakantie al klaar mee zijn. Ook eindigt het academisch jaar een paar weken eerder.

In de andere projecten draait het om de inzet van blended learning (bijvoorbeeld het effect van meer online lesgeven) en het concentreren of verspreiden van onderwijs- en onderzoekstaken. Scholen die daarmee willen experimenteren, kunnen bijvoorbeeld de laatste maand voor de zomer (juni) of de eerste maand na Kerst (januari) onderwijsvrij laten zijn.

Vorig jaar zomer noemde Dijkgraaf het inkorten van het studiejaar met vier weken nog als concreet doel, bijvoorbeeld door januari of juli onderwijsvrij te houden. Dat harde getal is inmiddels geen doel meer op zich. Dijkgraaf: 'Al kun je door kleine dingen te veranderen een collegejaar zo met een week verkorten.'

Bron: Volkskrant d.d. 28 maart 2023

2.2.2 Vragen/stellingen onderdeel Opleiding en stage mkb-accountant

Rondetafelgesprek 2

Opleiding en stage mkb-accountant

Stelling 1:

De startbekwame accountant beschikt over certificerende bevoegdheid voor wettelijke jaarrekeningcontroles van middelgrote ondernemingen en is de opstap naar verdere specialisaties op het gebied van de Assurance accountant en mkb-accountant.

De certificerende bevoegdheid van de startbekwame accountant bevindt zich op het basisniveau en geldt voor ondernemingen tot een omzet van 15 miljoen.

Stelling 2:

Door bepaalde thema's te verplaatsen naar de specialisaties wordt de studeerbaarheid van de accountantsopleiding vergroot, maar wordt het niveau van de startbekwame accountant uitgehouden.

Stelling 3:

De regie voor de accountantsopleiding ligt bij de accountantskantoren en in het verlengde daarvan bij de praktijkstagebureaus, die zich daarbij kunnen laten ondersteunen door onderwijsinstellingen.

Stelling 4:

In het kader van de geïntegreerde accountantsopleiding moeten praktijkbegeleiders hun rol van coach, praktijkbegeleider en deoordelaar beschikken over een basiskwalificatie didactische bekwaamheden en examinerinhg.

2.2.3 Notulen rondetafel 9 mei 2023 onderdeel opleiding en stage

Onderwerp: Opleiding en stage mkb-accountant
Aan Tafel: Diana Clement, Dirk van der Bij, Bert van Asselt, Gerdien Vlot, Marco Moling, Diederik Canoj en Diana Aalderink.
Dit onderwerp is voorbereid door de SRA.

Een korte introductie wordt gehouden door Dirk van der Bij, waarbij de nadruk ligt op praktijkstage en HBO-instellingen.

Uitgangspunt is de [Contourennota uit 2014](#), waarmee de huidige opleiding tot mkb-accountant is ontstaan. Op het programma nu staat wat hem betreft een verdere integratie van theorie en praktijk. Het door de Commissie MKB geschreven memo (zie bespreeknotitie) van 22 maart 2023 "Beroepsprofiel en toekomstbestendige mkb-accountancy-opleiding", wordt aangehaald waarin is aangegeven dat de adviesfunctie in het mkb belangrijk is, maar ook de psychologie, het sparren met de ondernemer om te ontdekken wat de ondernemer wil en de volledige certificering terug naar de mkb-accountant. De certificering kan dan gelden voor zowel de mkb- en de assurance accountant (groot en oob) en daarna kan er een specialisatie zijn.

Belangrijk is ook het artikel van Annette Houwaart over wat de mkb- en controlerend accountant doet en hoe de opleiding en bevoegdheden er nu uitzien. Ook een betere uitwerking van het theorie en praktijkdeel van de opleiding is belangrijk.

Het beroepsprofiel leidt uiteindelijk tot leeruitkomsten, kerncompetenties van het beroep en generieke eindtermen. Voor het functioneren op de mkb-kantoren moeten andere eindtermen worden geformuleerd. De leeromgeving

moet daarbij meer praktijkgericht zijn, zodat studenten voortdurend bij bedrijven over de vloer komen en eerder bij kantoren aan de slag kunnen. Die voortdurende wisselwerking tussen theorie en praktijk optimaliseert de studieperiode en maakt de student eerder economisch onafhankelijk. De vraag is vervolgens wie aan het roer van de opleiding moet staan, RPO (Raad voor de Praktijkopleidingen) of CEA (Commissie Eindtermen Accountantsopleiding).

De opleiding zou beter naar één organisatie kunnen gaan met een koppeling van theorie en praktijk en het laten meewegen van het oordeel van het stagebureau. De stagebureaus zouden een meer regisserende rol kunnen krijgen.

Hoe zien de post-hbo praktijkopdrachten er nu uit:

- 1) Risicogericht samenstellen
- 2) IT
- 3) Strategische analyse (moeilijk om hier opdrachten bij te vinden passend in deze levensfase van de student)
- 4) Bedrijfsoverdracht (komt onvoldoende vaak passend voor om iedere student hier in deze levensfase van de carrière bij te betrekken)

Dirk concludeert: In het beroepsprofiel en het competentieprofiel de beroepsgroepen naar één niveau terugbrengen voor de startende accountant met certificeringsbevoegdheid; eventueel met behoud van twee titels (RA en AA) maar met mogelijke uitbreidingen qua expertises.

Stelling 1:

De start-bekwame accountant beschikt over certificerende bevoegdheid voor wettelijke jaarrekeningcontroles van middelgrote ondernemingen en is de opstap naar verdere specialisaties op het gebied van de Assurance accountant en mkb-accountant. De certificerende bevoegdheid van de start-bekwame accountant bevindt zich op het basisniveau en geldt voor ondernemingen tot een omzet van 15 miljoen.

Tijdens de discussie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- De accountant wordt ook belemmerd door wet- en regelgeving. De ambities zijn hoog voor de mkb-accountant. Binnen de studie haken de studenten af bij de praktijkopdracht. Discussie over wat onderscheidend is voor de accountant en de ambitie voor de mkb-accountant. Van de 12 studenten gaan er 2 verder naar de studie voor certificeringsbevoegde mkb-accountant. De ambities kunnen torenhoog zijn maar we moeten wel mensen houden.
- Betalen we niet te weinig in het mkb? Startende accountants verdienen meer bij de grote kantoren, zeker als ze certificeringsbevoegd zijn.
- Studenten haken ook af vanwege de complexiteit en het tekort aan begeleiding, terwijl er juist meer integratie met de praktijk zou moeten komen.
- (SRA) Het is moeilijk voor studenten om de juiste praktijkopdrachten te krijgen. De praktijk en de opleiding moeten beter geïntegreerd worden.
- Waar moet het primaat komen te liggen? Bij de opleiding, bij het stagebureau of moet er een organisatie komen die het toezicht op de complete opleiding verzorgt?
- Er is geen verschil tussen theorie en praktijk. Dat is gekunsteld.
- Je moet de theorie aanbieden op het moment dat het in de praktijk aan de orde komt.
- Wie is in de lead? "Eén orgaan dat de opleiding EN de praktijk snapt".
- De integratie tussen theorie en praktijk moet worden verbeterd op de hogescholen.
- Er moet één orgaan komen dat toezicht houdt op de theorie en praktijkopleiding, waarbij theorie wordt aangedragen als de student het nodig heeft. Soms worden dingen te vroeg aangeboden. Er is een afstemming met de praktijk nodig.
- Het orgaan moet ook aansluiting hebben met wat er op de kantoren gebeurt, dat mist nu volledig. De opdrachten bij de examens wijken sterk af van de praktijk. Bij strategisch advies is een beginnend accountant of student nog niet betrokken, terwijl daar wel een praktijkopdracht voor moet worden gedaan. De praktijkopleiding AA-Assurance bij kleine kantoren is ontzettend lastig. IFRS en oob zijn daar niet aan de orde terwijl dat wel in de opleiding tot certificeringsbevoegde AA zit.

2.2 Thema opleiding en stage van de mkb-accountant

- Studenten worden nu te veel ingezet op administratieve dienstverlening. Dat is niet interessant genoeg. Ze moeten alle facetten van het vak zien.
- Studenten willen zo snel mogelijk accountant zijn.
- Het kwaliteitssysteem rond adviesopdrachten is niet onderscheidend ten opzichte van andere dienstverleners.
- Er moet een opleiding tot certificeringsbevoegde (basis)accountant op de hbo zijn.
- (SRA) we hebben ons acht jaar geleden vergist. We moeten niet opleiden tot niet-certificeringsbevoegde accountants. Alle accountants moeten certificeringsbevoegd zijn.
- Iemand die nu accountant wil worden doorloopt een lange opleiding van hbo, post-hbo en 4 jaar praktijk. Mensen haken af door te veel theorie. Een kwaliteitssysteem zie je niet bij adviesopdrachten. De basisaccountant zou een opleiding op hbo niveau met 3 jaar praktijk moeten hebben en dan de samenstellingspecialisatie. Certificeringsbevoegdheid zoals die nu is ingericht is een te hoge eis voor de (basis)accountant en de praktijk bij middelgrote bedrijven. 99,8% van de ondernemingen is mkb. Slechts 0.2% is groot en oob. Die vaardigheden moeten in een specialisme. De basis moet mkb zijn.
- De certificeringsopdrachten voor de huidige opleiding tot mkb-accountant in kleine kantoren is praktisch onhaalbaar. Die kantoren hebben maar een zeer beperkt aantal assurance-opdrachten, al gebruiken ze die vaardigheid wel bij al hun andere werk. In risico's kunnen denken, en niet alleen kijken naar wat er staat, maar naar wat er zou moeten staan (ist-soll). Naar de toekomst toe zou het kunnen geven van assurance belangrijker kunnen worden, maar op dit moment zijn die opdrachten niet bij alle kleine kantoren voldoende voorradig om studenten mee te kunnen opleiden.
- 8 Jaar geleden hebben we ons vergist. Het had nooit zover moeten komen dat studenten zonder certificeringsbevoegdheid afstuderen. Iedere accountant moet certificeringsbevoegd zijn qua opleiding. Ze moeten dat werk- en denkniveau hebben. Of ze het in de praktijk gaan doen is afhankelijk van de werkomgeving die ze kiezen en het kwaliteitsbeheersingssysteem en de vergunning daar.
- Bij de praktijkopleiding is niet goed naar de praktijk op de kleine mkb-kantoren gekeken.
- De dynamiek bij de opleidingen is dat er meer naar de behoeften en mogelijkheden binnen de opleiding wordt gekeken dan naar wat de maatschappij nodig heeft.
- In de praktijk kunnen we constateren dat veel kantoren naar aanleiding van de toetsing van de Raad voor Toezicht van assurance, kiezen om niet door te gaan met assurance. De vraag is of dit de uitkomst van de toetsingen zou moeten zijn. Die moet zien op kwaliteitsverbeteringen. Nu zijn hoog opgeleide professionals niet langer beschikbaar voor het uitvoeren van assurance, terwijl daar een tekort aan is. Dat is 20-25% minder kantoren die assurance aanbieden,
- (John Weerdenburg) En dat terwijl bij ons (Auxilium) iedere maand wel om een assurance-stage wordt gevraagd. "Weten jullie nog een kantoor waar een student een assurance opdracht kan doen voor de praktijkstage?"
- (Theo Reuters) Er is ook een assurance simulatie. Maar die is relatief duur.
- (Mark Dongor) Niet iedereen krijgt op het juiste moment assuranceopdrachten binnen om een student te helpen met een opdracht voor de praktijkstage.
- De certificering voor de mkb-accountant zou er gewoon moeten zijn.
- De mkb-accountant zou de assurance opdrachten gewoon moeten kunnen doen.
- Zou assurance toch niet de specialisatie moeten zijn?
- Dat een kantoor kiest voor een inschrijving bij de AFM, zegt niets over de omvang. Juist binnen het MKB werken veel accountants onder verantwoordelijkheid van een externe accountant van een kantoor met een vergunning van de AFM.
- Er is nu een te klein percentage aan kantoren bij de AFM ingeschreven.
- Kleine kantoren werken wel veel samen met hiervoor speciaal opgerichte audit kantoren, waar de assurance-opdrachten van de mkb-kantoren uit het verleden zijn ondergebracht met de komst van de Wta-vergunning en/of na druk vanuit de Raad voor Toezicht vanwege een (te) beperkt aantal assuranceopdrachten bij het mkb-kantoor
- Kunnen we niet beter de risico's als uitgangspunt nemen?
- Iedereen accountant is professioneel kritisch in alle werkzaamheden, maar welk niveau past bij de basis accountant?
- Dossierreviews en wetgeving zijn te strak voor assurance en overige opdrachten in het mkb.

2.2 Thema opleiding en stage van de mkb-accountant

- De jaarrekening geeft een kijk op ondernemingen. De wetgeving is te diepgaand en te strak voor assurance- en controle-opdrachten. De wettelijke controle geeft zekerheid en assurance is risicovol als opdracht om aan te nemen in het mkb. Het gaat om het risico van de accountant als er een toetsing of controle wordt uitgevoerd bij de onderneming.
- (NBA) Het mkb kent specifieke risico's voor assurance (management oversight en management override). Dat maakt assurance in het mkb tot een specialisme. Een basisaccountant moet "less complex entities" kunnen controleren. Hier komt een nieuwe internationale standaard voor.
- Het verschil tussen een wettelijke en vrijwillige controle is één euro. Dat onderscheid is gekunsteld. Je moet dezelfde standaarden volgen of het nu een vrijwillige of wettelijke controle is. Als je een vrijwillige controle kunt doen, kun je dus ook een wettelijke controle doen. De systematiek is hetzelfde. Alleen oob en IFRS zijn specialismen.
- (Novaa) Het is belangrijk hoe we de instroom kunnen verhogen en de uitstroom beperken. We moeten goed kijken naar de huidige student en de behoeften zo goed mogelijk daarop aansluiten; ook inhoudelijk.
- In de opleiding kan de student geen bedrijfsovername (praktijk) doen. Daar is hij/zij qua persoonlijke ontwikkeling nog niet aan toe. We vragen iets op een moment dat het niet passend is. We moeten expertise niet vragen op het moment dat het nog niet opportuun is. Dat is een manco in de praktijkopleiding. Wat in de opleiding wordt aangeboden moet ook passen bij het niveau van wat van een beginnend accountant wordt gevraagd en verwacht in de maatschappij. Nu haken er mensen op af.
- Zoals het nu is ingericht kunnen studenten die de praktijkopleiding volgen terwijl ze op een mkb-kantoor werken, worden weggekocht richting de RA-kantoren en RA-opleiding, zodra ze in de huidige vorm van opleiden assurance als praktijkopdracht moeten gaan doen. Waarom dan nog kiezen voor de opleiding tot MKB accountant?
- Op dit moment leiden we studenten op voor dingen die ze veel later in de toekomst pas gaan doen.
- Indien er geen capaciteit is om de praktijkopleiding te doen en als studenten belangrijk zijn, waarom trekken we dan de portemonnee niet en zorgen dat het kan.
- De scheidslijn ligt op assurance/wettelijke controle. Door de accountantsopleiding steeds breder te maken, devalueer je de waarde van de beroepsgroep. Een basisopleiding als bedrijfsadviseur en een vervolg voor assurance of wettelijke controle en daaraan een titel geven, is ook een optie.
- De titel van accountant is strevenswaardig, want die geeft zekerheid.
- Wat vinden de stakeholders van het accountantsberoep en wat is de verwachting van de stakeholder. Dat is belangrijk en de opleiding moet meer in de kantoren. Overweging om dat bij het stagebureau te leggen en dan mandateren aan de hogeschool.
- Zie ook de suggestie uit het rapport "stip aan de horizon" ten aanzien van de stagebureaus.

Stelling 2:

Door bepaalde thema's te verplaatsen naar de specialisaties wordt de studeerbaarheid van de accountantsopleiding vergroot, maar wordt het niveau van de start-bekwame accountant uitgehouden.

Zie eerdere discussie bij stelling 1.

Stelling 3:

De regie voor de accountantsopleiding ligt bij de accountantskantoren en in het verlengde daarvan bij de praktijkstagebureaus, die zich daarbij kunnen laten ondersteunen door onderwijsinstellingen.

Zie eerdere discussie bij stelling 1.

Stelling 4:

In het kader van de geïntegreerde accountantsopleiding moeten praktijkbegeleiders in hun rol van coach, praktijkbegeleider en beoordelaar beschikken over een basiskwalificatie didactische bekwaamheden en examinering.

Ofwel zijn kantoren in staat om studenten te begeleiden?

Tijdens de discussie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- Een praktijkbegeleider heeft didactische vaardigheden nodig en intrinsieke motivatie.
- Studenten de kans geven die je zelf ook hebt gehad.
- Eigenlijk moet je er eisen aan stellen. Maar in de praktijk ben je allang blij dat je er één gevonden hebt.
- Menig praktijkbegeleider heeft geen idee waar hij aan begint, laat staan als het erbij moet worden gedaan. Een goede begeleiding vergt veel tijd.
- Indien een praktijkbegeleider wegvalt, wordt dat niet ingevuld door collega's van het kantoor, omdat die hiervoor veelal geen tijd kunnen of willen vrijmaken.
- Moeten er eisen worden gesteld aan praktijkbegeleiders? Hou je dan nog genoeg praktijkbegeleiders over?
- Praktijkbegeleiding moet een proces in de opleiding zijn, maar veel oudere praktijkbegeleiders zijn niet gewend aan de begeleiding met essays. Praktijkbegeleiders moeten dus ook begeleiding krijgen.
- Er zou een rol bij de beoordelaar moeten liggen en die moet één maal per jaar met de begeleiding rond de tafel.
- De beoordelaar is onafhankelijk en beoordeelt of de praktijkbegeleider zijn werk heeft gedaan en per definitie niet de trainee.
- Bij het stagebureau moeten praktijkbegeleiders aan eisen voldoen en anders een cursus volgen.
- Praktijkbegeleiding wordt niet vergoed door het beroep.
- Er wordt wel veel van de praktijkbegeleiding verwacht.
- Er zijn twee grote hindernissen: assurance-opdrachten en het vinden van praktijkbegeleiders.
- Het zou mooi zijn om kleinere mkb-kantoren te helpen en assurance opdrachten te geven, zodat de trainee praktijkervaring kan opdoen.
- Vooraf wordt het kantoor de vraag gesteld of de trainee in staat kan worden geacht de praktijkbegeleiding op kantoor te kunnen doen. Daar zitten ook voorwaarden aan vast. Als je praktijkbegeleiding aanneemt, heb je ook de zorgplicht om dat in te richten.
- (Novaa) Alles staat of valt met een breed gedragen visie voor het mkb. Wellicht moeten we die opnieuw uitvinden en passend maken in het tijdsgewricht waarin we zitten. En hoe zou het er dan uit moeten zien? Studenten kampen met veel problemen bij het vervullen van stages. Er moet een beleidsplan komen, waarin alles wordt aangestipt.
- Studenten zijn voor een groot deel met dossiervorming bezig en haken daar af. Ze moeten sneller met meer facetten van het vak in aanraking komen, passend bij hun niveau.
- Te veel checklists is niet goed voor het werkplezier.
- (SRA) Hersenen gebruiken en niet het lijstje.
- We moeten erin slagen meer praktijk te brengen in de opleiding, het stagebureau beter in te voegen en persoonlijke ontwikkelingsplannen maken. Niet alleen samenstellen en inboeken.

2.2.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel onderdeel opleiding en stage

Jan-Pieter Bos ingebrachte eerste e-mail

Ik zou nog vanuit mijn perspectief mijn inbreng voor het rondetafelgesprek doorgeven.

Dit betreffen de volgende punten:

- Ik ben een AA-trainee. Ik volg de praktijkopleiding bij Avans+ in Breda en ben aangesloten bij het NBA-stagebureau. Ik hoop 31 oktober mijn laatste praktijkopleidingsjaar af te ronden. Ik volg het MKB-traject, ik ben niet bezig om mijn certificeringsbevoegdheid te behalen.
- De reden dat ik geen certificeringsbevoegdheid wil halen is omdat ik werkzaam ben in de adviespraktijk en wij op ons kantoor geen assurance-opdrachten uitvoeren, met uitzondering van twee beoordelingsopdrachten. Ik zie mijzelf dan ook meer werkzaam in de adviestak en zal weinig tot geen ervaring opdoen met assurance-werkzaamheden bij ons op kantoor.
- De klanten die bij ons op kantoor controleplichtig zijn, worden binnen het SMA-netwerk uitbesteedt. Binnen dit netwerk zijn een aantal accountantskantoren betrokken en worden de jaarrekeningcontroles uitbesteedt.
- Voor de praktijkopleiding dien ik bijzondere assurance-opdrachten uit te voeren. Deze heb ik uitgevoerd bij een zusterkantoor die zich hebben gespecialiseerd in de non-profitsector.
- Het vinden van een geschikte opdracht is lastig. Wat ik hoor van andere trainees is dat zij meer moeite moeten doen om een geschikte opdracht te vinden dan om de opdracht uit te voeren.
- Mijn voorstel zou zijn om meer samenwerking te creëren tussen de diverse kantoren. Er zijn veel kantoren die assurance-opdrachten uitvoeren maar mensen nodig hebben om de werkzaamheden te verrichten en er zijn kantoren die ze niet of beperkt uitvoeren maar wel trainees in dienst hebben die deze ervaring op dienen te doen. Er is een mogelijkheid van een simulatieopdracht maar dat is heel kostbaar en komt naar mijn idee niet in de buurt van een echte assurance-opdracht.

Tweede ingebrachte-mail Jan-Pieter Bos

Het profiel van de MKB-accountant, aan de hand van je vragen, vanuit mijn perspectief zoals ik het ook in de praktijk zie bij ons op kantoor.

- Naar mijn idee onderscheidt de MKB-accountant zich van andere dienstverleners door de VGBA en met name integriteit. Met name aan de rapportering ontleent een gebruiker meerwaarde als deze wordt opgemaakt door een accountant en dit houdt verband met de integriteit. Een accountant mag zich volgens de beroepsregels niet inlaten met niet-integere informatie of gedrag.
- Ik denk zelf dat het beroepsprofiel zoals deze omschreven is in 'verordening op de beroepsprofielen' de lading van de MKB-accountant dekt. Er is namelijk een grote verscheidenheid in de klantenkring van de MKB-accountants. Zo zijn er accountants die de grotere MKB-klanten bedienen. Dit zijn klanten die bijna controleplichtig zijn en klanten die controleplichtig zijn maar waarbij de MKB-accountant nog steeds de jaarrekening samenstelt en zijn klant adviseert. Er zijn ook accountants die kleine klanten bedienen zoals eenmanszaken en start-ups. Deze klanten hebben andere vragen en vooral meer ondersteuning nodig bij het voeren van de administratie.
- De kerncompetenties zoals opgenomen in de informatiegids praktijkopleiding MKB zijn naar mijn idee compleet. Het beroep verandert snel en er zijn veel ontwikkelingen maar ik denk dat de kerncompetenties duidelijk de rol van de accountant omschrijven en welke houding je van de accountant mag verwachten.
- Ik denk dat accountants zelf duidelijk moeten communiceren of ze wel of geen certificeringsbevoegdheid hebben en welke werkzaamheden ze uitvoeren. Zelf vind ik het niet onwenselijk dat er AA-accountants van de opleiding komen zonder certificeringsbevoegdheid, die wil ik namelijk zelf ook niet. De MKB-accountant moet er zijn voor het MKB en kan heel goed de bijzondere assurance-opdrachten uitvoeren. Een wettelijke controleopdracht wordt in de praktijk door de MKB-accountant liever uitbesteed, zeker omdat de ViO zijn rol als adviseur onmogelijk maakt naar zijn klant en dat is juist de rol die de MKB-accountant graag inneemt en die de MKB-accountant zo goed past.

2.3 Thema beroepsprofiel en DNA van de mkb-accountant

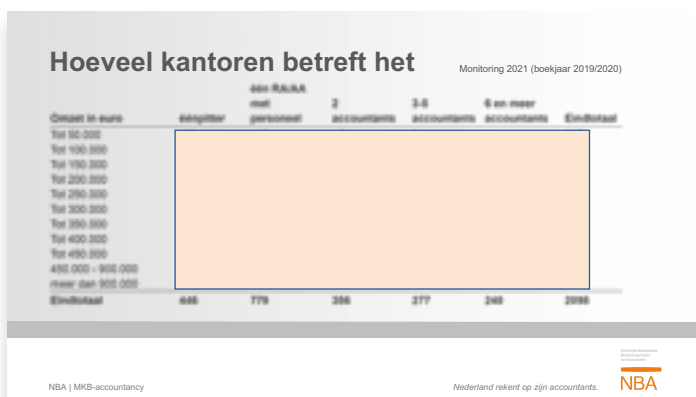
2.3.1 Ingebracht memo NBA

Inleiding

De NBA is ultimo 2022 gestart met het ontwikkelen van een projectplan "Visie op kleine mkb-praktijken". Hierbij zijn Commissie MKB, Novaa en SRA betrokken. Dit project zal leiden tot een position paper voor het NBA bestuur, maar het kan ook als input dienen voor het werk van de kwartiermakers en de recent ingestelde expertgroep. De groep mkb-accountants is divers. Daaronder vallen bijvoorbeeld ZZP-ers in een nichemarkt, accountants bij de grote (Big-4) kantoren gespecialiseerd in de top van de mkb-markt, en ook accountants in business die in loondienst werken in een financiële functie bij mkb-organisaties. Het kunnen zowel RA's als AA's zijn.

Voor dit project beperken we ons tot de groep accountants (RA's en AA's) die in de openbare praktijk werken bij een kantoor met maximaal 5 accountants; de doelgroep van de Commissie MKB bij de NBA: de kleine mkb-praktijken.

Dit is een grote groep, namelijk 1.858 van het totaal aantal van 2.098 kantoren. En dat is 89% van alle accountantskantoren in Nederland. Het betreft ongeveer 3.100 openbaar accountants.



Bron: NBA monitoring 2021

Wat is een mkb-accountant?

Wat een mkb-accountant precies is, staat nergens in de wetgeving of het beroepsprofiel specifiek gedefinieerd.

Vanuit de praktijk kunnen we wel een aantal specifieke kenmerken benoemen.

Accountants in kleine mkb-praktijken zijn veelzijdig. Het zijn veelal zelf ondernemers met een eigen organisatie om aan te sturen en rendabel te houden, dan wel ze maken deel uit van het management van een klein mkb-accountantskantoor. En het zijn daarnaast ook vaktechnici die beroepsmatig betrouwbaarheid toevoegen aan informatie die gebruikt wordt voor besluitvorming door en over mkb-organisaties. Die twee rollen kunnen tot dilemma's leiden. Bepaalde vaktechnisch ingegeven beslissingen hebben ook invloed op het functioneren en rendement van de accountantspraktijk en andersom. En niet zelden hebben deze beslissingen ook direct invloed op het privé inkomen van de betrokken accountant.

Het bewaken en in stand houden van ethische normen en waarden, zoals vastgelegd in de VGBA, maken dus dagelijks onderdeel uit van het werk van mkb-accountants. Dit strekt zich tevens uit over het managen van het kwaliteitsbeheersingssysteem en het HR-beleid van de accountantspraktijk.

De groep belanghebbenden bij MKB-organisaties is groot. Naast de Belastingdienst en de banken, zijn partners en familieleden van ondernemers, omwonenden, werknemers en particuliere geldschieters bijvoorbeeld ook belangrijke stakeholders van MKB-organisaties waarmee rekening moet worden gehouden.

Een mkb-accountant kan gespecialiseerd zijn in een bepaalde sector of werkteerrein, maar is voor het grootste deel een generalist die meerdere sectoren bedient en kennis heeft van wet- en regelgeving voor accountantsorganisaties, maar ook van wet- en regelgeving die geldt voor zijn/haar cliëntenportefeuille. Dat gaat van ondernemingsrecht tot fiscaal recht, sociaal verzekeringsrecht tot aan verslaggevingsrecht, AVG, Wwft, subsidieregelingen en

2.3 Thema beroepsprofiel en DNA van de mkb-accountant

regelgeving voor specifieke sectoren. En die kennis moet actueel worden gehouden. Het vormt de basis voor de rol van vertrouwde adviseur (trusted advisor) die de mkb-accountant voor zijn of haar cliënten vervult. Hiervoor zijn ook communicatieve vaardigheden en inlevingsvermogen van belang. Vaardigheden die toenemen naarmate de levenservaring en werkervaring van de mkb-accountant zich in de praktijk ontwikkelen.

Een mkb-accountant is in staat een organisatie in alle levensfasen te ondersteunen, van start tot bedrijfsbeëindiging. Een mkb-accountant is ook in staat een ondernemer zelf te ondersteunen vanaf het eerste ondernemers-idee en het startersplan tot het pensioen en/of de bedrijfsopvolging.

Niet zelden is een mkb-accountant geen onderdeel van de keten van verslaglegging, maar vanuit zijn of haar opdracht zelf verantwoordelijk voor de complete keten van verslaglegging van cliënten; vanaf de eerste primaire, al dan niet gescande, vastlegging tot het opstellen van financiële rapportages, rapportages met specifieke bevindingen, fiscale aangiften en jaarrekeningen.

De mkb-accountant voert AAV- (aan assurance verwante) opdrachten uit maar ook controleopdrachten voor de mkb-markt. Dit kunnen vrijwillige controles zijn op basis van bijvoorbeeld subsidie- of steunregelingen, zoals we zagen bij de NOW, maar ook wettelijke controles van middelgrote ondernemingen door kantoren met een WTA-vergunning.

Mkb-accountants vervullen niet zelden ook een sociale functie die divers kan worden ingevuld. Te denken is aan het actief bijdragen aan activiteiten van lokale ondernemersverenigingen tot bijvoorbeeld het helpen van digitaal laaggeletterden, ouderen en anderstalige ondernemers om staande te blijven in een bureaucratische steeds digitaler wordende samenleving. De betrouwbaarheid van een mkb-accountant die geborgd is in o.a. opleiding, VGBA, NVKS, tuchtrecht, toetsing en permanente educatie is voor deze doelgroep van grote meerwaarde, omdat zij kwetsbaar zijn tegenover malafide partijen.

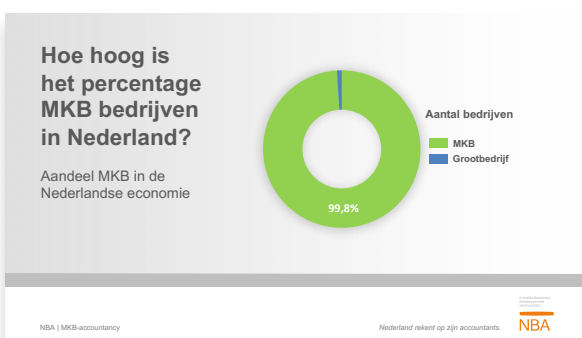
Die perceptie van betrouwbaarheid en toegevoegde kwaliteit is ook het “unique selling point” waardoor veel cliënten een accountant kiezen in plaats van een andere financiële of fiscale dienstverlener. Een veelgehoord argument om te kiezen voor een accountant is dat mensen in onze bureaucratisch geordende samenleving geen problemen willen met (overheids)instanties en daarom in het MKB veiligheidshalve liever voor een MKB-accountant kiezen.

Er zijn mkb-accountants die zeer beperkt geautomatiseerd zijn. Er zijn er ook die volledig papierloos zijn en die hun klanten met een digitaal dashboard realtime op de hoogte kunnen met continuous reporting. Daar gaat een innovatieve kracht vanuit.

En ieder van hen heeft een rol te vervullen in de huidige maatschappij, waarbij er signalen zijn dat we naar een “low-trust” society toegaan, waarbij het toevoegen van betrouwbaarheid, zoals een mkb-accountant doet, aan importantie kan gaan toenemen.

Dat blijkt ook uit een internationaal gestimuleerde toenemende behoefte aan betrouwbare ESG (environmental, social, governance) rapportages; ook in het mkb. Ook dragen mkb-accountants dagelijks in hun contacten met cliënten positief bij aan de heersende belastingmoraal in Nederland.

Hoe groot is die mkb-markt?



Bron: MKB monitor CBS ultimo 2022

Omgevingsfactoren

Daarbij is de omgeving waarin ze opereren allerm minst stabiel. We zien signalen van een overgang naar een low-trust society. We zien internationale invloed over lokale bedrijvigheid toenemen, arbeidskrapte, juridisering, financiële instabiliteit en inflatie in de nasleep van de Covid-19 maatregelen, (financiële) fluctuaties in de energiemarkt, marktdominantie van enkele softwareleveranciers, een snel toenemende invloed van artificiële intelligentie in informatievergaring en besluitvormingsprocessen, nieuwe soorten beroepen en ondernemingen en een toenemend aantal ZZP-ondernemers met beperkte ondernemersvaardigheden.

Wat staat er nu over de mkb-accountant in het beroepsprofiel?

Om te beginnen is het een generiek beroepsprofiel. Eén beroepsprofiel voor alle accountants. Wat je je dan kunt afvragen is of dit werkbaar blijft in de praktijk. Is het naar de toekomst gezien “one size fits all” of eigenlijk “one size fits none”. Of is er een gemene deler, een DNA, dat alle accountants gemeen hebben met daarnaast diverse specialisaties; en welke zijn dat dan?

“Openbaar accountants, intern accountants en overheidsaccountants kunnen assurance verschaffen over van ondernemingen en andersoortige organisaties beschikbare (bedrijfseconomische) informatie. Dit betreft zowel assurance over (financiële) verantwoordingen als assurance over processen, systemen en gedrag in organisaties.

Zij kunnen - zowel in het mkb als in het grootbedrijf - ook werkzaamheden verrichten die gericht zijn op: risicobeheersing, procesinrichting, interne en externe rapportages waaronder duurzaamheidsrapportages en integrated reporting, alsmede het verschaffen van assurance hierover, al dan niet in samenwerking met deskundigen van andere disciplines.

Het midden- en kleinbedrijf (mkb) vraagt om een veelzijdige accountant die tevens vertrouwensman van de mkb-ondernemer kan zijn en hem op een breed terrein kan ondersteunen en adviseren.

Voor het mkb werkzame accountant ligt het accent op (bedrijfseconomisch) advies, inclusief juridische aspecten en fiscale vraagstukken.”

Bron: Huidige beroepsprofiel

Elementen beroepsprofiel

Het profiel bestaat uit de volgende elementen:

- A: Werkterrein en werkzaamheden van de accountant
- B: Kerncompetenties van de accountant
- C: Opleiding tot accountant

De vragen en stellingen om te bespreken tijdens de rondetafel zijn in oranje kaders weergegeven.

A. Werkterrein en werkzaamheden van de mkb-accountant:

1. Wat is een mkb-accountant en waarin zit het onderscheid met overige financieel en fiscaal dienstverleners, zoals administratiekantoren en belastingadviseurs?

Hierbij valt te denken aan elementen die eigenlijk altijd in het DNA van een mkb-accountant (horen te) zitten.

2. Dekt het huidige generieke beroepsprofiel de lading voor mkb-accountants of is er een specifiek op mkb-accountants toegeschreven beroepsprofiel nodig?

Met andere woorden: Is het naar de toekomst toe meer “one size fits all” of is het “one size fits none” en zou er beter een specifieke beschrijving kunnen komen als basis om eindtermen voor mkb-accountants nader uit te werken? Of is er een gemene deler, een DNA, dat alle accountants waar ze ook werken gemeen hebben met daarnaast diverse specialisaties; en welke zijn dat dan in kleine mkb-praktijken?

B. Kerncompetenties in het mkb

In het huidige generieke beroepsprofiel staat:

Een accountant kan als beginnend beroepsbeoefenaar:

- a. Zelfstandig richting en uitvoering geven aan assurance-opdrachten, aan assurance verwante opdrachten en aan overige opdrachten, zoals adviesopdrachten;*
- b. Rekenschap geven van de maatschappelijke rol van de accountant, hiernaar in overeenstemming met de fundamentele beginselen, genoemd in de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants, handelen en daarbij het algemeen belang voorop stellen;*
- c. In zijn beroepsuitoefening de vereiste professioneel-kritische instelling toepassen om tot zelfstandige en professionele oordeelsvorming te komen;*
- d. In zijn beroepsuitoefening de eigen grenzen en beperkingen onderkennen en waar nodig hulp van andere deskundigen of experts inschakelen;*
- e. Verantwoording afleggen over het eigen functioneren als accountant;*
- f. Veranderingen in het vakgebied en het beroep inclusief de maatschappelijke implicaties hiervan, tijdig signaleren, analyseren naar relevantie, bespreken met vakgenoten en niet-vakgenoten en zo nodig toepassen;*
- g. Door het toepassen van verschillende methoden en technieken, zelfstandig een methodologisch verantwoord onderzoek uitvoeren op een deelgebied van de accountancy;*
- h. De waarde of de bruikbaarheid en beperkingen van een onderzoek op het vakgebied taxeren;*
- i. De relatie met een opdrachtgever goed onderhouden en adequaat anticiperen op de behoeften en verwachtingen van interne en externe gebruikers van professionele diensten van accountants;*
- j. Analytisch denken, strategisch denken en logisch redeneren;*
- k. Helder, begrijpelijk en overtuigend communiceren in woord en geschrift;*
- l. In zijn beroepsuitoefening, al dan niet als projectmanager, leiding geven aan individuen en een team, waaronder ook als coach of mentor van beroepsbeoefenaren of toekomstige beroepsbeoefenaren optreden; en*
- m. In verschillende rollen en omstandigheden constructief en verbindend samenwerken binnen een team of met andere professionals.*

De vraag is of deze kerncompetenties voldoende zijn toegesneden op de mkb-accountant.

Met andere woorden, van wat er tot het algemene DNA van een accountant hoort, naar wat er tot het DNA van een mkb-accountant hoort tot de vraag: "Komt dit in de kerncompetenties van het huidige beroepsprofiel voldoende tot zijn recht?"

Denk hierbij bijvoorbeeld aan de in de inleiding genoemde kenmerken en ontwikkelingen in de maatschappij met specifieke deelvragen als:

- Is de administratieve dienstverlening en het fiscaal werk en/of de overige "overige opdrachten" van een mkb-accountant nu onderbelicht in het beroepsprofiel?
- Is het ondernemerschap van de mkb-accountant zelf nu onderbelicht in het beroepsprofiel?
- Is het gewicht van de ethische vorming van de mkb-accountant voldoende opgenomen in het huidige beroepsprofiel? Denk hierbij bijvoorbeeld ook aan de sociale functie en de dilemma's.
- Is methodologisch verantwoord onderzoek uitvoeren/interpreteren een onderdeel dat standaard in het beroepsprofiel van een mkb-accountant thuishoort, gezien de artificiële intelligentie opkomt?
- Is de rol van "vertrouwd adviseur" van de mkb-accountant op de juiste wijze opgenomen in het huidige beroepsprofiel?
- Is de rol van kwaliteitsbepaler en/of kwaliteitsmanager van de mkb-accountant van het kwaliteitsbeheersingssysteem van zijn/haar accountantspraktijk terecht niet specifiek opgenomen in het huidige beroepsprofiel?
- Is de HR-rol en de rol van opleider en (stage) begeleider van personeel van de eigen mkb-accountantspraktijk terecht niet specifiek opgenomen in het huidige beroepsprofiel?
- Is het omgaan met de toenemende juridisering van beroep en maatschappij door de mkb-accountant terecht niet specifiek opgenomen in het huidige beroepsprofiel?

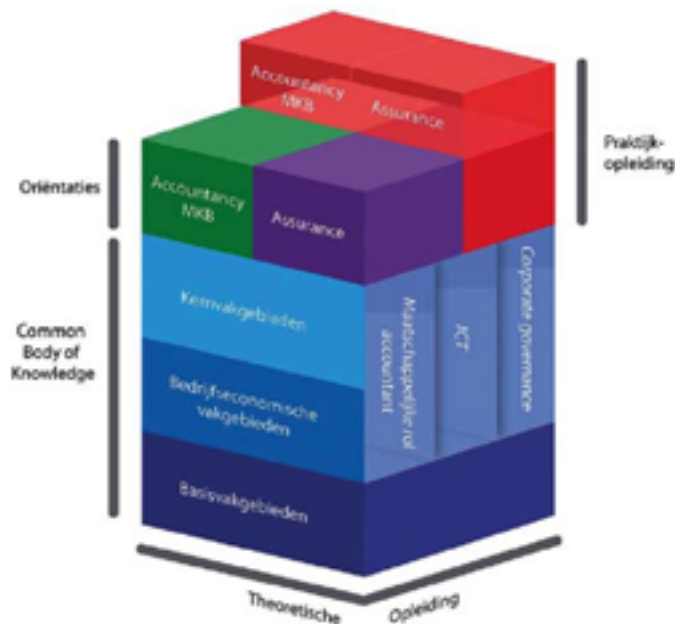
Hierbij kan ook gedacht worden aan generieke vraagstukken als:

2.3 Thema beroepsprofiel en DNA van de mkb-accountant

- Behoort het kunnen controleren tot een basisvaardigheid van een accountant om in brede zin betrouwbaarheid te kunnen toevoegen aan informatie die gebruikt wordt voor besluitvorming in en over mkb-organisaties? Wat verwacht het maatschappelijk verkeer?
- Is er een grens en zo ja, waar zou die moeten liggen als het gaat om het afgeven van assurance door een accountant die werkzaam is in het mkb?

C. Opleiding

De SRA verzorgt deze rondetafel het onderwerp van opleiding en stage.



Bron: CEA eindtermen

De opleiding tot mkb-accountant kan lopen via het AA- of RA-traject. De algemene maatschappelijke perceptie is veelal dat de hbo-opgeleide AA een mkb-accountant is die geen controles mag uitvoeren en een RA een universitair opgeleide accountant is die dat wel mag.

De praktijk is echter anders. Er zijn veel RA's die werken in een mkb-praktijk en die zich voornamelijk bezighouden met fiscale dienstverlening en die in een samenstelpraktijk hun werk doen. En er zijn ook certificeringsbevoegde AA's die jarenlang werken bij een kantoor met een wta-vergunning, daar extern accountant zijn, en die in de controlepraktijk werkzaam zijn en verklaringen afgeven.

Kleine mkb-praktijken voeren over het algemeen wel enige assurance uit. Daar is ook vraag naar in het mkb. Denk hierbij bijvoorbeeld aan inbrengverklaringen of subsidieverklaringen. De aanpak is daarbij wel specifiek. Hierbij zijn samenloop samenstel en controle een aandachtspunt. Ook "management oversight" en "management override" zijn relevante risico's waarmee rekening moet worden gehouden. Verder kan de relatie met de cliënt en het "trusted advisor"-schap van de accountant zowel kansen bieden voor de controle omdat de kennis van klant extreem goed kan zijn, alhoewel vaak minder goed gedocumenteerd, maar ook een bedreiging kan vormen, namelijk die van teveel vertrouwtheid.

Hier worden passende maatregelen tegen genomen door mkb-accountants.

Daarbij is een complex systeem ontstaan van AA's zonder certificeringsbevoegdheid die volgens de wet alle vrijwillige controles – dus behalve wettelijke controles – mogen uitvoeren, maar die zich toch beperkt zien door de VGBA en de CEA-eindtermen.

In de CEA eindtermen staat immers:

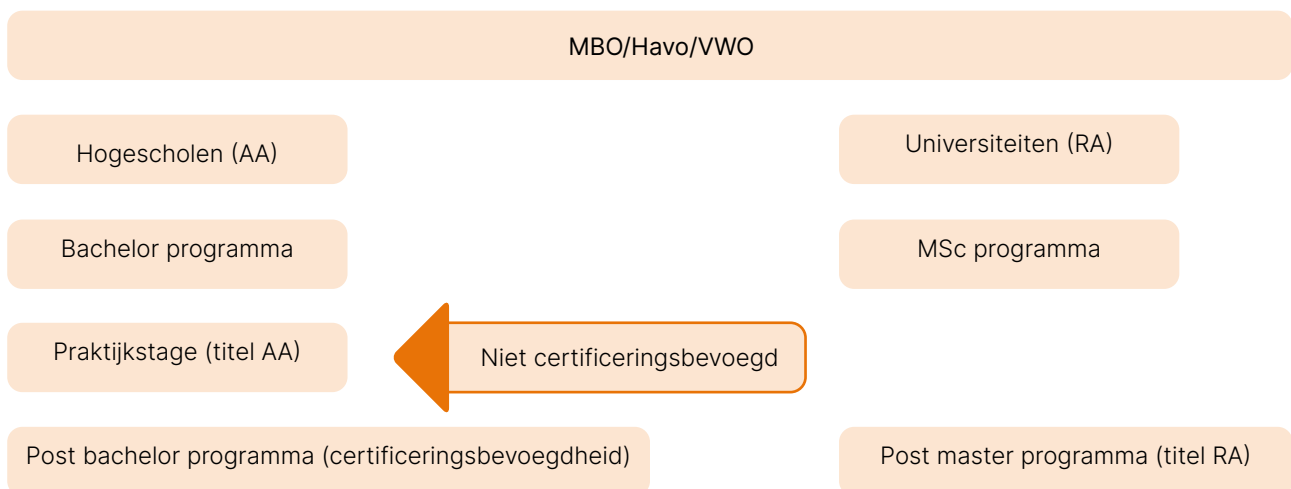
“Voor andere assurance-opdrachten geldt de aanvullende eis dat het opdrachten betreft:

- ten behoeve van een beperkte kring van gebruikers (besloten verkeer), met een doelstelling van de opdracht en de rapportage die specifiek is afgestemd op de gebruikerskring;
- met een beperkte complexiteit en waarbij geen sprake is van het gebruik maken van complexe interne beheersings- (incl. IT-) systemen, en
- waarvan de gegevens van het te toetsen object niet zijn ontleend aan een gecontroleerde jaarrekening.”

Deze regeltechnische beperking is bewust aangebracht, maar is die gezien de ontwikkelingen in de praktijk met een schaars aanbod aan accountants, onduidelijkheid over de bevoegdheden van certificerings- en niet certificeringsbevoegde accountants en tevens met ontwikkelingen op het gebied van ESG-rapportages, artificiële intelligentie (AI) en signalen van een ontwikkeling richting een meer low-trust samenleving ook gewenst naar de toekomst toe?

4. Momenteel komen er AA-accountants van de opleiding zonder certificeringsbevoegdheid, waarvan voor het maatschappelijk verkeer mogelijk onduidelijk is welke assurance-opdrachten zij wel of niet kunnen accepteren. Wat zou voor het maatschappelijk verkeer een logischer begrijpelijk te communiceren systeem zijn qua bevoegdheden van accountants die werkzaam zijn in het pluriforme MKB?

Schematisch



Bijlage 1

Rapport [Stip aan de Horizon](#) “Contouren van een toekomstbestendige en studeerbare opleiding”

Bijlage 2

Tot de rollen van een mkb-accountant binnen de uitvoering van de beroepsuitoefening behoren onder andere:

- Samensteller jaarrekeningen
- Controlerend accountant mkb (vrijwillige controles)
- Controlerend accountant mkb (WTA domein)
- Opsteller/samensteller liquiditeitsprognoses
- Opsteller/samensteller subsidieaanvragen
- Begeleider financieringsaanvragen (bank)
- Begeleider buiten bancaire financieringen
- Saneringsdeskundige
- Bedrijfsoverdracht deskundige
- Specialist bepaalde sector of branche
- Specialist due diligence en bedrijfsonderzoek mkb
- Opsteller rapporten van feitelijke bevindingen
- Eindverantwoordelijke/tekeningsbevoegd mkb accountant / Accountant administratieconsulent
- * Niet einverantwoordelijk/tekeningsbevoegde (assistent)accountant
- Ondersteuner fiscaal en administratief doen-vermogen laaggeletterden, anderstaligen en ouderen
- Ondersteuner digitalisering mkb-ondernemingen
- (salaris)administrateur
- Leidingevende
- Inspirator kwaliteitsgeest eigen accountantspraktijk
- Kwaliteitsmanager (NVKS) van de eigen accountantspraktijk
- Compliance officer van de eigen accountantspraktijk
- HR manager van de eigen accountantspraktijk
- Automatiseringsdeskundige van de eigen accountantspraktijk
- Commercieel verantwoordelijke acquisitie en klantenwerving
- Opleider en stagebegeleider nieuwe medewerkers en studenten
- Relatiebeheerder
- Vertrouwd adviseur mkb-ondernemer/organisatie
- Adviseur digitalisering en bedrijfsprocessen
- Adviseur strategische besluitvorming mkb-ondernemers/organisaties
- Teamleider accountancy
- CSRD/ESG adviseur
- Belastingadviseur
- Fiscale aangiftemaker
- Fiscaal jurist
- Management consultant
- Mediator bemiddelaar zakelijke conflicten
- Specialist steunmaatregelen (NOW, TVL, TEK e.d.)
- Specialist financiële planning

2.3.2 Vragen/stellingen

Rondetafelgesprek 3

Beroepsprofiel en DNA mkb-accountant

Stelling 1:

Wat is een mkb-accountant en waarin zit het onderscheid met overige financieel en fiscaal dienstverleners, zoals administratiekantoren en belastingadviseurs? Welke elementen zitten altijd in het DNA van de mkb-accountant?

Stelling 2:

Dekt het huidige generieke beroepsprofiel de lading voor mkb-accountants of is er een specifiek mkb-accountants toegeschreven beroepsprofiel nodig? Is er een gemene deler, een DNA dat alle accountants waar ze ook werken gemeen hebben?

Stelling 3:

Zijn deze kerncompetenties compleet of dienen ze te worden uitgebreid of beperkt of dienen er gradaties van importantie voor de mkb-accountant in worden aangebracht?

Stelling 4:

Momenteel komen er AA-accountants van de opleiding zonder certificeringsbevoegdheid, waarvan voor het maatschappelijk verkeer mogelijk onduidelijk is welke assurance-opdrachten zij wel of niet kunnen accepteren.

Wat zou voor het maatschappelijk verkeer een logischer begrijpelijk te communiceren systeem zijn qua bevoegdheden van accountants die werkzaam zijn in het pluriforme mkb?

2.3.3 Notulen rondetafel onderdeel beroepsprofiel en DNA 9 mei 2023

Onderwerp: Beroepsprofiel en DNA MKB accountant
Aan Tafel: Diana Clement, Robert Engberink, Marc van Putten, Jan Pieter Bos, Gerdien Vlot, Marco Moling, Annemieke Lammers en Marcel Logtenberg.

Dit onderwerp is voorbereid door NBA.

Een korte introductie wordt gehouden door Annette Houwaart.

Wat is het onderscheidend kenmerk van accountants in mkb, Assurance en AIB? Er is geen definitie van een mkb-accountant. Een beroepsprofiel is er, generiek, maar is dat passend voor de mkb-accountant van kleine gespecialiseerde ZZP-ers tot grote kantoren met een specialisme mkb? Is het "one-size fits all" of "one size fits none"? Een mkb-kantoor voor de doelgroep van de Commissie MKB is een kantoor tot 5 accountants. Klanten lopen uiteen van ondernemers die de papieren bonnetjes uitbesteden tot hoog geautomatiseerde bedrijven. Dus er zijn ook mkb-kantoren die dienstverlening aanbieden die hierbij aansluit. Het ene kantoor is beperkt geautomatiseerd en het andere biedt al geavanceerde klantportalen met realtime financiële informatie. Het *unique selling point* is de betrouwbaarheid die accountants toevoegen. Klanten willen geen gedoe met instanties, maar een betrouwbare accountant en ruimte om zelf te kunnen ondernemen en hun vak uit te oefenen.

Dat onderscheidt de mkb-accountant in vergelijking tot een administratiekantoor? De perceptie van betrouwbaarheid die ervan uitgaat.

De mkb-accountant moet in staat zijn iedere levensfase van de onderneming en de ondernemer te begeleiden. Elke problematiek heeft andere begeleiding nodig, maar in alle fasen moet je als accountant ondersteuning bieden.

Wat vinden jullie van het vak en DNA van de mkb-accountant? Is er een definitie nodig?

Stelling 1:

Wat is een mkb-accountant en waarin zit het onderscheid met overige financieel en fiscaal dienstverleners, zoals administratiekantoren en belastingadviseurs?

Tijdens de discussie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- Het is de keuze van de ondernemer om naar een mkb-accountant te gaan, omdat hij meer vertrouwen heeft in een accountant dan in andere dienstverlening. Vertrouwen moet je verdienen en veel gebruikers van jaarrekeningen denken dat een accountant een kwaliteitskeurmerk is. Een belangrijk onderscheid voor mkb-accountant en administratiekantoor is de opleiding en het tuchtrecht.
- Dat is vroeger al beschreven in de "Diamant van Verdiessen". We hebben de opleiding, PE, tuchtrecht, kwaliteitsbeheersingssystemen conform NVKS op de kantoren, waarneming, toetsingen, de VGBA; een heel systeem van borging van de kwaliteit van iedere accountant. En verder kun je ook nog juridisch privaatrechtelijk aansprakelijk worden gesteld.
- Het gaat om geborgd vertrouwen. Als je als particulier een auto koopt zorg je ook dat er een Bovag-waARBorg is. Iets waar je op kunt terugvallen.
- Om een goed adviseur te worden heb je vlieguren nodig.
- Administratiekantoren timmeren ook aan de weg. Die hebben ook instroomeisen en borging. Ze kijken met een schuin oog wat de NBA doet.
- De meeste burgers weten het verschil niet tussen een boekhouder en een accountant.
- Accountants zijn verslaggevingsspecialisten.
- Belastingrecht is belangrijk voor de mkb-accountant.
- Vertrouwen is relatief, er zijn altijd goede en slechte accountants en dienstverleners. Maar de perceptie in het maatschappelijk verkeer is dat (mkb) accountants betrouwbaarder zijn dan andere financiële dienstverleners.
- Een accountant kunt je aanspreken en heeft tuchtrecht en dat er bij andere dienstverleners niet.
- De accountant is de betere adviseur, maar er zijn genoeg administratiekantoren die prima diensten verlenen.
- De klant moet de betrokkenheid van de accountant voelen. Dat is wat een klant van een mkb-accountant verwacht.
- Historische data en controle is belangrijk, of dat nu van een accountant of een administratiekantoor komt. Belangrijk is het vertrouwen in de antwoorden op vragen. Historische data zijn belangrijk voor de risico-inschatting. Daarmee moet een trendlijn worden ontdekt om de toekomst beter in te schatten. Als je historische data goed kunt labelen, is er een betere voorspelbaarheid.
- De essentie van de accountant is een aantal basiselementen, opleiding theorie en praktijk, takenpakket overheid, borging kwaliteit door toetsingen en aansprakelijkheidsverzekering. Deze elementen zitten meer in het accountantssysteem dan bij administratiekantoren.
- Administratiekantoren hebben ook een organisatie en doen cursussen. Het onderscheidend vermogen wordt op dat punt minder.
- Wat een accountant uniek maakt is het vermogen om zekerheid toe te voegen in de vorm van een verklaring; geborgd vertrouwen. Die kennis en vaardigheden werken in alles door.
- (SRA) We hebben het hier over het mooiste beroep van de wereld.
- Wij nemen de rol van cfo in voor de mkb-ondernemer.
- Een accountant geeft vertrouwen en zekerheid in het overleg met de klant. De jaarrekeningbespreking is geen tienminutengesprek; het is de managementinformatie waarop de mkb-ondernemer zit te wachten en de fiscale elementen.
- Accountants zijn verslaggevingsspecialisten. Een belastingadviseur is voor belastingrecht en geen verslaggevingsspecialist. De mkb-accountant heeft wet- en regelgeving die iets borgt.
- Het DNA van de accountant is adviseur van het mkb en daarvoor heb je vlieguren nodig.
- Belastingmedewerkers en bankemployees weten het verschil niet tussen een accountant en een administratiekantoor.

- Bij Tuchtrect kun je geen claim neerleggen. Zowel administrateurs als accountants kunnen juridisch aansprakelijk worden gesteld voor fouten. Daarin zit het verschil niet.
- Er zijn tegengestelde belangen en als accountant dien je het maatschappelijk verkeer en de accountant moet zich aan bepaalde regels houden. Die blik op het belang van het maatschappelijk verkeer is ook uniek.
- Deze discussie loopt al honderd jaar, als je het nu als accountant nog niet weet, dan laat je niet de waarde zien. Een mkb-accountant is een accountant die werkt voor ondernemers in het mkb.
- Toch is het onderscheid wel belangrijk bij de instroom van jonge mensen en er moet worden uitgelegd waarom ze voor accountant moeten kiezen.
- De meeste mkb-ondernemers hebben niet de financiën om een controller in dienst te nemen. De mkb-accountant neemt die rol over.
- De werkdruk is erg hoog zowel bij accountants als bij de andere financiële en fiscale dienstverleners. Veel deadlines, fiscaal (IB, LB, VPB, BTW, successie), jaarverslaggeving, steun- en subsidiemaatregelen. Achterstanden lopen op. Bulldozereffect.

Stelling 2:

Dekt het huidige generieke beroepsprofiel de lading voor mkb-accountants of is er een specifiek op mkb-accountants toegeschreven beroepsprofiel nodig?

Tijdens de discussie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- Eén profiel is niet passend voor alles. Er is teveel diversiteit met andere segmenten en andere werkzaamheden. Waarom is er in de profielnota geen splitsing gemaakt?
- Eén profiel omvat te veel, wordt compleet onoverzichtelijk en komt de studeerbaarheid niet ten goede. Het complete profiel is nergens op van toepassing. Er wordt meer recht gedaan aan de accountant en de opleiding als er meer profielen zijn, zoals accountant, specialisatie oob-controle-accountant, mkb-accountant, forensisch accountant, duurzaamheidsaccountant etc.
- In de praktijkopleiding zijn er nu 2 varianten. Op die basis kunnen ook profielen worden opgebouwd.
- Meer afstappen van hetgeen we hebben en toe gaan naar wat er moet komen.
- Er moet een toegeschreven profiel komen voor het mkb en een basis voor allen. Toeschrijven naar eindproducten voor klanten. Dan kan de opleiding daarbij aanpassen. En dan is er ook meer integratie tussen opleiders en praktijk.
- Er worden diverse nieuwe termen voor verschillende groepen genoemd.
- In eerste instantie moeten we wegblijven uit de titeldiscussie, dat veroorzaakt vertroebeling. Eerst moeten we overeenstemming over het profiel krijgen, zodat de markt er ook iets van snapt.
- RA of AA, de titel is accountant.
- De klant zegt over zijn boekhouder dat hij zijn accountant is.
- De vraag is of dat komt door de titel. Het is niet altijd bekend wat een accountant nu precies doet.

Stelling 3:

Zijn deze kerncompetenties compleet of dienen ze te worden uitgebreid of beperkt of dienen er gradaties van importantie voor de mkb-accountant in te worden aangebracht?

Tijdens de discussie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- De opleiding over de jaarrekening omvat ook de controle. We leiden geen controleurs op, maar leiden studenten op om te adviseren. We leiden op voor iets wat ze nog niet doen, maar wel gaan doen. Vroeger leidden we studenten op voor iets wat ze nooit deden. In dat opzicht heeft de opleiding nu wel aansluiting.
- Verschillende beroepsprofielen geeft een betere aansluitende voor uitwerking in de opleiding.
- Er is een hele groep auditors die moeten worden opgeleid, die de breedte zoeken. Het accountantsvak is veelzijdig.
- Er hoort ondernemerschap en certificering bij. Mensen haken af als er te veel in de opleiding zit waar ze nog niet aan toe zijn. Als er onderdelen bij moeten voor de certificering, dan moeten er andere onderdelen af.

Stelling 4:

Momenteel komen er AA-accountants van de opleiding zonder certificeringsbevoegdheid, waarvan voor het maatschappelijk verkeer mogelijk onduidelijk is welke assurance opdrachten zij wel of niet kunnen accepteren. Wat zou voor het maatschappelijk verkeer een logischer begrijpelijk te communiceren systeem zijn qua bevoegdheden van accountants die werkzaam zijn in het pluriforme mkb?

Tijdens de discussie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- (Novaa) We moeten afstappen van wat we hebben. Toe naar wat er moet en kan. De opleiding, de specialisatie van mkb-accountant. Ook in het profiel. Theorie en praktijk moeten hand in hand gaan.
- (SRA) We moeten er in de volle breedte naar kijken. Er zijn ook RA's die geen journaalpost kunnen maken.
- Zonder certificering kan de AA verder alles doen wat een administratiekantoor ook kan.
- Certificeringsbevoegdheid suggereert meer.
- Aan de NBA de oproep om meer specifiek te worden in de opvattingen. Meer sturing te geven.

Rondvraag:

- Bij controle van de jaarrekening is er een duidelijke scheiding en is helder of controle wel of niet kan. Maar de taak van de accountant is veel breder dan dat.
- Accountant die voor mkb werkt of accountant die zelf een mkb-kantoor heeft scherp krijgen. Niet de omvang van een kantoor is belangrijk maar de taak die de accountant heeft.
- Zorgen dat het DNA van de mkb-accountant meer terecht komt in de opleiding, zodat theorie en praktijk elkaar nog meer kunnen vinden. Wellicht eerder starten met de formele praktijkopleiding, in plaats van volgtijdelijk. Theorie en praktijk beter combineren.
- Het gaat om kernwaarden, de identiteit van de mkb-accountant, competenties die je moet bezitten. De discussie gaat te vaak over wel of niet bevoegd. Hoe makkelijk zou het zijn als binnen een assurance opdracht op een A4tje kan worden gezegd wat de klant kan verwachten van de accountant die tegenover hem zit, in plaats van de uitgebreide juridisch geformuleerde opdrachtbevestigingen nu. Ben je in staat als accountant om dat over te brengen. Je kunt dat als NBA ook ontwikkelen. Dan wordt duidelijk in welke rol de accountant zich bevindt en vanuit welke rol de accountant handelt.
- Je zet een andere pet op bij een financieringsaanvraag dan bij de verklaring bij NOW-steun.

Voortgang en actiepunten:

- De notulen worden besproken door NOvAA, SRA en NBA om te kijken of er een gezamenlijk standpunt kan worden geformuleerd.
- Het artikel met de "Diamant van Carel Verdiesen" over het "Geborgd Vertrouwen" wordt later aan de notulen toegevoegd.
- De notulen van 20 juni 2023 worden ook aan alle aanwezigen gestuurd.

De voorzitter dankt de aanwezigen voor hun bijdrage aan de gesprekken en wenst allen wel thuis.

2.3.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel beroepsprofiel en DNA van de mkb-accountant

Ingebrachte notitie Sylvana van Weel

Wat is het DNA / beroepsprofiel van de MKB accountant?

- Buiten de lijntjes denken en meer ruimte voor creativiteit
- Hands-on mentaliteit met een groot probleemoplossend vermogen
- mkb accountant staat dichterbij de klant en het bedrijf
- Kan het verschil maken bij een organisatie. Vaak voldoende ruimte voor advies (vanuit natuurlijke adviesfunctie). Hiermee kun je bedrijven naar een hoger niveau tillen (AO/IB en compliance). Als mkb-accountant kan je makkelijker je meerwaarde laten zien.



Diana Clement
“We hebben het hier over het
mooiste beroep van de wereld”.

- Als mkb-accountant ben je wel een stuk kwetsbaarder. Incidenten kunnen jou of het kantoor waar je voor werkt makkelijker raken.
- Goed in het bedienen van nichemarkten.

Ondernemerschap: in hoeverre komt dat voldoende terug in de opleiding?

- Ondernemerschap komt in de opleiding alleen terug op kansen zien in de dienstverlening richting de klant. Alle andere aspecten van ondernemerschap, zoals personeelsbeleid, het leiden van een onderneming en kwaliteit komen onvoldoende naar voren.
- Persoonlijk heb ik niet het idee dat ik vanuit de opleiding ben klaargestoomd om al deze aspecten van ondernemerschap uit te oefenen.
- Vanuit eigen ervaring merk ik dat accountants vaak goed zijn in hun werk, maar niet altijd de beste ondernemers zijn.
- Meer aandacht noodzakelijk voor het gehele proces rondom compliance, hoe ziet zo'n proces eruit, wat doet een compliance officer etc.

Stage en opleiding: wat is mijn visie op de toekomst?

- Huidige opleiding RA sterk gericht op audit binnen grotere kantoren en minder op mkb-praktijken.
- De masteropleiding voegt inhoudelijk niet veel toe aan de kennis en vaardigheden van de accountant. Hiermee laat je alleen zien dat je wetenschappelijk kan nadenken. In hoeverre is de master een noodzakelijk onderdeel van de opleiding?
- Ik zie de master liever vervangen worden door uitgebreidere vaktechnische colleges. Deze colleges niet alleen theoretisch, maar juist het sparren met collega's is belangrijk.
- Betere integratie theorie en praktijk gewenst. Theorie direct toepassen in casussen in de praktijk. Deze casussen klassikaal behandelen en discussiëren. Theorie niet alleen gericht op de ideale situatie, maar juist de uitzonderingen met elkaar behandelen en hoe ga je daar mee om als accountant.
- Met casussen ook de mogelijkheid om ontwikkelingen te integreren in de opleiding, zonder de hele opleiding op de schop te gooien (denk bv. aan de NOW-controles). Ik heb begrepen dat dit bij de mkb-variant wel meer gebeurt.
- Referaat aan het einde van de praktijkopleiding zeer waardevol. Dit soort methodes gedurende de hele opleiding inrichten. Zeker voor de accountants in opleiding bij mkb-kantoren van belang, omdat je anders heel erg in je eigen bubbel blijft met dezelfde visies en ideeën.
- Differentiatie noodzakelijk omdat inhoud te veel en te complex wordt. Derhalve specialiseren in verschillende richtingen zoals ESG / duurzaamheid, IT audit met data-analyse etc. Ook om aantrekkelijk te zijn en te blijven voor een grotere groep mensen.

Nagekomen aanvullingen

Sylvana van Weel

Naar aanleiding van ons gesprek van gisteren, stuur ik je hierbij nog mijn aanvulling op de stelling over de certificeringsbevoegdheid na de voorgestelde basisopleiding:

Mijn ervaring is dat de controle bij kleine organisaties in de meeste gevallen complexer is dan bij grotere organisaties. De situatie bij deze kleine organisaties wijkt vaak af van de geleerde theorie, o.a. door beperkte functiescheiding en gebrekkige IT. Je hebt daarom meer creativiteit nodig om tot een geschikt controleplan te komen en om voldoende en geschikte controle informatie te verkrijgen. Ik ben het dus niet eens met de stelling dat accountants na de basisopleiding certificeringsbevoegd zijn tot een omzet van € 15 miljoen. Mijn mening is dat voor alle wettelijke controles naast de basisopleiding altijd een aanvullende opleiding (met 'vlieguren') nodig is.

2.4 Toelichtende artikelen

2.4.1 Artikel “De waarde van de mkb-accountant” van Carel Verdiesen Accountant.nl

De waarde van de door de accountant samengestelde jaarrekening

Carel Verdiesen, mei 2023

Vaak heb ik discussies met collega's over ons beroep. Vooral zij die wat langer in het beroep werkzaam zijn, ervaren regeldruk en hebben het gevoel niet meer met of voor de klant bezig te zijn. Juist het (proactief) adviseren en begeleiden van de klant was een belangrijke reden om het beroep in te gaan en niet het samenstellen van de jaarrekening. Misschien is dat ook de reden waarom we het moeilijk vinden om de toegevoegde waarde van de samenstelopdracht aan de klanten duidelijk te maken. En dat is jammer want de jaarrekening is voor de klant essentieel. De rol van de accountant is daarbij zo nodig nog belangrijker.

Om de discussie scherp te krijgen, moeten we de toegevoegde waarde van de door de accountant samengestelde jaarrekening (hierna “de jaarrekening”) splitsen in twee aspecten; de jaarrekening zelf en de bijdrage hieraan door de accountant.

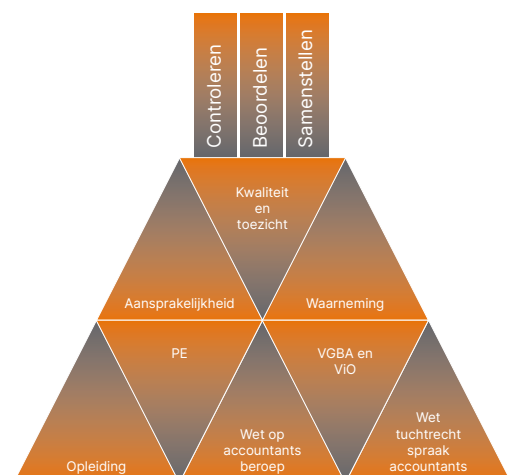
De jaarrekening zelf

Ondernemend Nederland moet periodiek verantwoording afleggen en informatie verstrekken. Deze jaarrekening is het sluitstuk van de nauwkeurige vastlegging van financiële feiten (terugkijken; administratieve dienstverlening) en de beoordeling van waarderingsvraagstukken (vooruitkijken, samenstellen). De ondernemers hebben van dat tweede echter geen idee. Er zijn (fiscale) normen voor de berekeningen en de presentatie van de cijfers die daarvoor vergelijkbaar, begrijpelijk, betrouwbaar en relevant zijn. Voor rechtspersonen zijn deze normen uitgebreider opgenomen in de wet. De ondernemer heeft dus een deskundige nodig om hem te ondersteunen bij het opstellen van deze jaarrekening en als dat niet juist en zorgvuldig gebeurt, loopt de ondernemer risico. Sturingsinformatie, financieringsaanvragen, overdracht van de onderneming gaan mis als de jaarrekening niet zorgvuldig is opgesteld en, erger nog, in bepaalde gevallen loopt de ondernemer uitgebreide aansprakelijkheidsrisico's als niet voldaan is aan de vereisten uit de Wet. Over het algemeen is de ondernemer zich te weinig bewust van dit belang; voor de ondernemer voelt de jaarrekening misschien als een lastige verplichting maar het is aan ons om duidelijk te maken dat onze advisering en begeleiding niet zonder goede basiscijfers mogelijk zijn. Daarnaast moeten wij hem ook helpen de cijfers uit de jaarrekening te gebruiken om meer te sturen, om een betere ondernemer te worden.

De jaarrekening samengesteld door de accountant

Onze betrokkenheid bij de jaarrekening komt tot uiting in drie mogelijke smaken; controleren, beoordelen en samenstellen. In alle drie de gevallen is de juiste toepassing van de verslaggevingsnormen uit de wet hetzelfde, deze moet foutloos zijn. De accountant is namelijk verslaggevingspecialist en niemand kan dat beter dan wij. Het verschil in de drie smaken is de afnemende mate van zekerheid over de informatie in de jaarrekening die door de ondernemer wordt verstrekt. Bij de samenstelopdracht is deze (vaktechnische) zekerheid nihil. Er wordt namelijk niet geverifieerd.

Nu is dat niet echt een commercieel sterk argument; “bij de samenstelopdracht krijgt u geen zekerheid”. Dan lijkt het al snel alsof de accountant niets te bieden heeft terwijl de samenstellingsopdracht juist een opdracht is die zo goed past in het MKB.



Figuur: geborgd vertrouwen ongeacht opdracht'

De samenstellingsopdracht is een opdracht op basis van wederzijds vertrouwen!

De klant vertrouwt erop dat de jaarrekening zorgvuldig volgens de norm in de wet wordt opgesteld en de accountant vertrouwt erop dat de informatie die de klant aanlevert, juist en volledig is, zodat de jaarrekening ook daadwerkelijk zorgvuldig volgens de norm wordt opgesteld zonder dat daar fouten in zitten. De ondernemer moet dus zijn of haar best doen om alle informatie aan de accountant te geven die nodig is voor deze opdracht. Alleen ook hier geldt: de ondernemer heeft wederom geen idee welke informatie de accountant nodig heeft.

En dat is waar de opdracht zo charmant uitpakt. De accountant moet de klant ook helpen om alle informatie boven water te krijgen en dat kan alleen als hij of zij de onderneming en de ondernemer door en door kent. De accountant zal, met oprechte belangstelling, zich moeten verdiepen in de baas en het bedrijf en daardoor automatisch een voldoende beeld krijgen van de onderneming om te kunnen ondersteunen bij allerlei andere zaken, zoals proactief adviseren, begeleiding bij financieringen en overnames etc. Het op de juiste manier uitvoeren van de samenstellingsopdracht maakt dat juist de accountant als eerste geschikt is om de ondernemer bij te staan op allerlei andere vlakken.

Onze verantwoordelijkheid

Natuurlijk blijft het voor onze verklaring het belangrijkste dat we ook echt alle informatie van de ondernemer krijgen. De ondernemer kan (bewust of onbewust) zaken vergeten. Integriteit is daarom hier basisvoorwaarde voor de samenwerking en dat spreek ik ook altijd af met de ondernemer. Bewust informatie achterhouden gaat ten koste van mijn reputatie, en dat soort klanten horen niet bij een accountant.

Onbewust informatie achterhouden voorkomen wij door goed te weten wat we kunnen verwachten en daar om vragen als er informatie ontbreekt. Tenslotte is de "krab eens op je bolletje brief" een hulpmiddel voor de ondernemer om nog eens goed na te denken over zaken die andere klanten ook vaak vergeten. Zo wordt de jaarrekening een verantwoordingsstuk waar de ondernemer EN zijn stakeholders kunnen vertrouwen (zelfs zonder vaktechnische zekerheid).

Waar we dan nog best wel eens trots mogen zijn, zijn de kwaliteitskenmerken die we daarbij aanbieden en die het fundament zijn voor onze samenstellingsopdracht:

- Een gedegen, relevante opleiding
- Verplicht bijhouden van deze kennis
- Verplichte aansprakelijkheidsverzekering
- Verplichte waarneming
- Verplichte kwaliteitsborging
- Toetsing van deze borging
- Integer en professioneel handelen
- Inschrijving in een register met wettelijke bescherming zolang je maar aan bovenstaande voorwaarden blijft voldoen.

Welke van bovenstaande kenmerken zijn NIET nuttig voor de klant?

Onze rol

Nu is de samenstellingsopdracht niet wettelijk beschermd, onze titel is dat wel. Onze concurrenten zonder titel in het vak hebben allang door wat de toegevoegde waarde is van de samenstellingsopdracht. Bijna zonder uitzondering voegen ze deze verklaring toe aan hun rapporten waarbij ze natuurlijk niet onze titel mogen gebruiken.

Voor de wetgever (lees het maatschappelijk verkeer) is het duidelijk. Onze wettelijke bescherming hangt samen met het belang van betrouwbare verslaggeving, niets meer en niets minder, omdat dat zorgt voor vertrouwen in de economie. Daarop beknabbelen is kiezen voor een beroep buiten het wettelijk domein. Dat kan, maar laat dat dan een bewuste keuze zijn. Natuurlijk horen daar verplichtingen bij maar als die op een efficiënte manier worden opgepakt, bijvoorbeeld met risicogericht samenstellen en data analyse kan dat niet alleen meevallen maar ook nog eens leuk worden!

De toekomst

Het wordt tijd dat we eens trots worden op onze rol bij de jaarrekening en op de wijze waarop we daaraan invulling geven. Het is in het belang van zowel de klant als zijn gebruikers en we doen dat op basis van wederzijds vertrouwen. Dat is een boodschap die wat mij betreft veel toegevoegde waarde in zich heeft en die prima te verkopen is, maar je moet er wel zelf in geloven. Anders is de titel meer een last dan een lust.

2.4.2 Artikel “Verklaringen verklaard” van Annette Houwaart Accountant.nl

Annette Houwaart-Nonhof, 13 april 2023

Verklaringen verklaard

Weet u hoe het zit? Welke verklaringen mag een niet-certificeringsbevoegde AA afgeven? Zijn er ook RA's die geen wettelijke controle mogen doen? Wat mag een student na 4 jaar hbo/AA opleiding eigenlijk; want een geslaagde mag zich dan nog niet inschrijven als AA?

De NBA werkt momenteel aan een breed programma, dat bestaat uit een herijking van maatschappelijk vertrouwen, het gezamenlijk vormgeven van de beroeps cultuur en vernieuwing van beroepsprofiel(en), opleiding en permanente educatie.

En daarbij ben ik in de rol van programmamanager mkb-accountancy nauw betrokken. En omdat ik ook “van de helpdesk” ben, krijg ik nogal eens de vraag hoe het nu zit rond die opleiding en die verklaringen. Dus om te zorgen dat we de discussie goed op de inhoud kunnen voeren leek het me handig om even op een rijtje te zetten hoe het nu zit en wat mijn gedachten erbij zijn op basis van eigen persoonlijke ervaring.

Instroom

Dat begint bij de instroom. Zelf ben ik destijds via de Leao, de Meao en de Heao AA geworden en heb ik in de avonduren mijn certificeringbevoegdheid gehaald. Ik was net 23 geworden toen ik de volledige AA titel al had. En ik moest nog 26 worden toen ik bij BDO praktijkleider werd van de Haagse AA-afdeling en samenstelverklaringen ging tekenen. Dat doe je als accountant natuurlijk niet onbezonnen. Ook toen gold een voorloper van de VGBA waarmee ik persoonlijk een zorgvuldige afweging maakte waar ik wel en geen verantwoordelijkheid voor kon nemen en ook BDO had een goed functionerend kwaliteitssysteem met een vierogen-principe waardoor die verklaringen geborgd werden.

Voordeel van dit traject vond ik dat ik op alle niveaus heb leren werken en communiceren. Ik kon dus later in mijn werk goed inschatten welke risico's op menselijke fouten er in een organisatie waren op basis van de ervaring die ik zelf had opgedaan in diverse geledingen van het administratieve proces.

En het heeft me ook geholpen in de communicatie; op een natuurlijke wijze geleerd om klare taal te spreken en te schakelen tussen kennisniveaus. Dat wordt door collega's, klanten en hun medewerkers tot in de boardroom gewaardeerd.

Het idee dat praktijkstage-ervaring pas gaat tellen na afronding van het bachelor-programma in de opleiding tot AA mag wat mij betreft dus nog eens goed tegen het licht worden gehouden. Het is voor studenten wellicht veel aantrekkelijker om eerder werk en studie te combineren en daarmee hun doorlooptijd te verkorten, eerder inkomen te ontvangen en praktijksituaties te ervaren waardoor de lesstof beter te plaatsen is.

Want studenten nu, kunnen nimmer de vliegende start maken die in mijn tijd nog mogelijk was. En waarom eigenlijk niet?

Laten we de toekomstige parels van ons beroep niet te veel lijden onder de mogelijk onterechte angst voor een enkele misser? Haken die parels nu misschien onnodig vroegtijdig af? Dat vraagt om een zorgvuldige afweging vanuit beide invalshoeken.

2.4 Toelichtende artikelen

Nog steeds zie ik veel collega's via het mbo-traject uiteindelijk accountant worden. Dus als we kijken naar de instroom lijkt het mij goed om hierbij ook de mbo's te betrekken.

Sommige jongeren komen door omstandigheden wat later tot bloei, maar die levenservaring is later vaak enorm van toegevoegde waarde. Zeker in de mkb-accountancy waar de persoonlijke relatie en de rol van trusted advisor kunnen innemen cruciaal zijn.

Doorstroom

Na de op zijn kortst 4 jaren Hogeschool of universiteit in het bachelor programma heeft de student de bachelor titel, maar mag hij/zij nog geen verklaringen afgeven. Hij of zij is dan dus nog geen accountant.

De vraag die hier voorligt is dus. Is het echt niet mogelijk of wenselijk om de studie(s) zo in te richten dat die wel resulteert in een type accountant die bijvoorbeeld aan assurance verwante verklaringen mag afgeven binnen de waarborgen van opleiding, VGBA, NVKS-proof kwaliteitssystemen op kantoren, toetsing en tuchtrecht?

Uitstroom

Op dit moment is het zo dat je als AA op twee manieren kunt uitstromen; met en zonder certificeringsbevoegdheid. Als je de AA-praktijkstage hebt afgerond mag je alle accountantsverklaringen afgeven, behalve een verklaring bij een wettelijke controle.

Let op. Een AA-accountant zonder certificeringsbevoegdheid mag dus wel vrijwillige controleopdrachten uitvoeren binnen de kaders van de VGBA, NVKS, standaarden en protocollen.

De certificeringsbevoegdheid, in BW2:393, ziet dus alleen op de wettelijke controle.

Je kunt in het register van de NBA zien of een accountant certificeringsbevoegd is. De accountant heeft dan een aantekening zoals bedoeld in als bedoeld in artikel 36, tweede lid, onderdeel i, van de Wet op het accountantsberoep.

Toch is oplettendheid geboden omdat het kan voorkomen dat in protocollen of kantoorhandboeken, soms onnadenkend, is voorgeschreven dat alleen certificeringbevoegde accountants bepaalde verklaringen mogen afgeven. Let dus goed op of er wordt verwezen naar artikel 1 van de Wet op het accountantsberoep of naar artikel 2:393 BW.

Artikel 1 van de Wet op het accountantsberoep verwijst naar alle accountants; AA's en RA's.

Artikel 2:393 BW verwijst naar certificeringsbevoegde accountants die voldoen aan de eindtermen voor het uitvoeren van wettelijke controles(d.w.z. met aantekening in het register).

Als er dus in een handboek of subsidieprotocol wordt verwezen naar artikel 2:393 BW, mag alleen een certificeringsbevoegde accountant de betreffende werkzaamheden verrichten.

Wordt er verwezen naar artikel 1 van de Wet op het accountantsberoep, dan mogen alle accountants de werkzaamheden uitvoeren.

Een AA met certificeringsbevoegdheid mag dus in de basis hetzelfde als een RA. Hij of zij mag zich alleen geen RA noemen en geen verklaringen uit wettelijke controles bij oob's afgeven. Voor die certificeringsbevoegdheid moet de AA dan wel het hbo-post-bachelorprogramma met goed gevolg hebben afgerond, zodat aan de gestelde eindtermen voor het uitvoeren van wettelijke controles is voldaan.

Grijs gebied

Verder is het nog opletten als jonge niet-certificeringsbevoegde AA. Wettelijke gezien mag je vrijwillige controles uitvoeren. Maar in de CEA-eindtermen staat het volgende:

“De opleiding met de oriëntatie ‘Accountancy-mkb’ wordt zodanig ingericht dat afgestudeerde accountants in beginsel in staat zijn beoordelingsopdrachten en andere assuranceopdrachten uit te voeren.

Voor opdrachten geldt de aanvullende eis dat het opdrachten betreft:

- 1) ten behoeve van een beperkte kring van gebruikers (besloten verkeer), met een doelstelling van de opdracht en de rapportage die specifiek is afgestemd op de gebruikerskring;*
- 2) met een beperkte complexiteit en waarbij geen sprake is van het gebruik maken van complexe interne beheersings- (incl. IT-) systemen, en*
- 3) waarvan de gegevens van het te toetsen object niet zijn ontleend gecontroleerde jaarrekening.”*

De interpretatie van deze eisen ligt bij de AA zonder certificeringsbevoegdheid op grond van de VGBA. De accountant zal hierbij zijn of haar kennis, opleiding en ervaring afwegen. Maar in het mkb en voor de gebruikers en stakeholders zal niet altijd duidelijk zijn welke accountant wel of niet kan worden benaderd en wie voldoende gekwalificeerd is voor rapportages uit vrijwillige controle-opdrachten.

Wta-vergunning

Zijn we er dan? Nee eigenlijk nog niet. Want om als accountant een wettelijke controle te mogen uitvoeren dien je wel als extern accountant te werken bij een kantoor dat een Wta-vergunning heeft. Het kan dus voorkomen - en dat was in mijn geval jarenlang ook zo - dat twee certificeringsbevoegde AA's bij een kantoor met een Wta-vergunning wel wettelijke controles mogen verrichten, maar twee RA's bij een collega-kantoor in de buurt zonder Wta-vergunning niet. Ook daar zit in de vergunning en het toezicht van de AFM nog een extra kwaliteitswaarborg ingeweven in het systeem.

Tot slot

Terwijl ik dit alles zo opschrijf bedenk ik me dat we met elkaar een complex en ingewikkeld systeem hebben gecreëerd dat voor onszelf vaak al lastig is om te begrijpen. Maar uitleggen aan het maatschappelijk verkeer vergt ook wel wat inspanning van de toehoorder. Onduidelijkheid bij het maatschappelijk verkeer lijkt me wel het laatste wat je moet hebben als je van beroep betrouwbaarheid toevoegt aan informatie die in het maatschappelijk verkeer wordt gebruikt voor belangrijke economische beslissingen. Goed dus, dat we er met elkaar naar kijken.

Overige tabellen en kadertjes bij het artikel:

MBO/Havo/VWO

Hogescholen (AA)

Universiteiten (RA)

Bachelor programma

MSc programma

Praktijkstage (titel AA)

Post bachelor programma (certificeringsbevoegdheid)

Post master programma (titel RA)

Artikel 2:393 BW

De rechtspersoon verleent opdracht tot onderzoek van de jaarrekening aan een registeraccountant, aan een Accountant-Administratieconsulent ten aanzien van wie in het accountantsregister een aantekening is geplaatst als bedoeld in artikel 36, tweede lid, onderdeel i, van de Wet op het accountantsberoep

Wet op het accountantsberoep

Hoofdstuk 1. Definities	2
Artikel 1	66

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt, voor zover niet anders is bepaald, verstaan onder:

- accountant: een Registeraccountant of Accountant-Administratieconsulent;

Verklaringen

Assurance (alle accountants, AA's en RA's, m.u.v. *)

COS tot 4400N	<ul style="list-style-type: none"> - Beoordelen van historische financiële overzichten - Beoordelen van tussentijdse financiële informatie door de accountant van de entiteit - Controle van financiële overzichten (wettelijke controle)* - Vrijwillige controle van financiële overzichten - Assurance-opdrachten anders dan opdrachten tot controle of beoordeling van historische financiële informatie (attest-opdrachten) - Assurance-opdrachten anders dan opdrachten tot controle of beoordeling van historische financiële informatie (directe-opdrachten) - Onderzoek van toekomstgerichte financiële informatie - Assurance-rapporten betreffende interne beheersingsmaatregelen bij een serviceorganisatie - Assurance-opdrachten betreffende emissieverslagen - Assurance-opdrachten om te rapporteren over het opstellen van pro forma financiële informatie die in een prospectus is opgenomen - Assurance-opdrachten inzake maatschappelijke verslagen - Assurance- en overige opdrachten met betrekking tot prospectussen - Assurance bij de NOW regeling 	*
---------------	---	---

Aan assurance verwant (AAV) (alle accountants, AA's en RA's)

COS 4400N en verder	<ul style="list-style-type: none"> - Overeengekomen specifieke werkzaamheden - Samenstellingsopdrachten - Samenstellingsopdrachten NOW - Samenstellingsopdrachten Covid-gerelateerde subsidieregelingen - Transactie-gerelateerde adviesdiensten 	
---------------------	---	--

2.4.3 Artikel “Rondetafels moeten leiden tot position paper” NBA nieuws

Rondetafels over kleine mkb-praktijk moeten leiden tot position paper

NBA, mei 2023

De Commissie MKB van de NBA organiseerde, samen met de Novaa en de SRA, op 9 mei in Amersfoort de eerste van twee rondetafels in het kader van het project ‘Visie op kleine mkb-praktijken’. Doel is input verzamelen voor een position paper van de NBA over die praktijk.

De eerste discussiebijeenkomst stond in het teken van thema’s als de combinatie van ondernemerschap en vakmanschap bij mkb-accountants, de opleiding en stage en het beroepsprofiel en DNA van de mkb-accountant.

Voorzitters Gerdien Vlot (Commissie MKB), Marco Moling (Novaa) en Diana Clement (SRA) spraken hierover met gespreksleider Robert Mul (NBA). Daarnaast waren er circa veertig vertegenwoordigers uit kleine mkb-praktijken, het onderwijs, gebruikers van accountantsproducten en -verklaringen en een afvaardiging vanuit de young profs. Ook Margreeth Kloppenburg, secretaris van de recent geïnstalleerde Expertgroep, kon kennismaken van de visie van de deelnemers op de thematiek.

Definitie

Het vak van mkb-accountant is breed en divers, zo werd gesteld; van de zzp-er die gespecialiseerd is in een bepaalde niche-sector, tot de accountant in loondienst bij grote kantoren die wettelijke controles van middelgrote bedrijven uitvoert. Een echte definitie van ‘de mkb-accountant’ bestaat niet in de wetgeving. Ook het huidige beroepsprofiel kent geen specifieke uitwerking van het begrip mkb-accountant. Toch had iedere deelnemer er wel een beeld bij en een mening over.

In de discussie ging het onder meer over de vraag “Dekt het huidige generieke beroepsprofiel de lading voor mkb-accountants, of is een specifiek op mkb-accountants toegeschreven beroepsprofiel nodig?” Ook werd de vraag opgeworpen of accountants die vennoot worden of een eigen praktijk beginnen een soort ‘middenstandsdiploma’ voor accountants moeten hebben, om het ondernemerschap en het vakmanschap van accountant goed te kunnen combineren. In de gesprekken werd door de sprekers ook verwezen naar het recente artikel ‘Verklaringen verklaard’ op Accountant.nl.

Position paper

De uitkomsten van de rondetafels voor het project ‘Visie op kleine mkb-praktijken’ moeten leiden tot een position paper voor het NBA-bestuur en dienen als input voor de werkzaamheden van de Expertgroep. De NBA werkt momenteel aan een breed programma dat bestaat uit een herijking van het maatschappelijk vertrouwen, het gezamenlijk vormgeven van de beroeps cultuur en vernieuwing van beroepsprofiel, opleiding en permanente educatie. De volgende bijeenkomst is op 20 juni 2023. Dan spreken NBA, Novaa en SRA met betrokkenen over regelgeving en regeldruk, de behoeften van stakeholders van mkb-accountants en de ontwikkelingen ten aanzien van instroom en uitstroom uit het beroep en de opleiding.

Rondetafel

20 juni 2023

3. Rondetafel 20 juni 2023

3.1 Thema in- en Uitstroom uit het beroep van mkb-accountant

3.1.1 Ingebracht memo SRA met bijlagen

Hoe bevorderen we de instroom en beperken we de uitstroom van mkb-accountants uit het beroep en uit het onderwijs?

Feitelijke aanleiding voor deze vraag is dat er reeds 10/15 jaar een enorm tekort is aan gekwalificeerde professionals. Veruit de meeste vacatures die er momenteel zijn zitten op het niveau van gevorderd/zelfstandig assistent accountant en het niveau daarboven: (junior)relatiebeheerder/teamleider/manager.

Dit probleem is niet zo 1-2-3 op te lossen: de huidige arbeidsmarkt voor assistentaccountants en accountants is namelijk een “veelkoppig monster” en moeilijk op korte termijn op te lossen.

Oorzaken zijn er vele, denk bijvoorbeeld aan:

- het voortgezet onderwijs (worden jongeren gestimuleerd de vervolgopleiding accountancy te kiezen?)
- de economie-/accountancy-opleidingen zelf (met name de lengte en zwaarte er van)
- de concurrentie van de andersoortige opleidingen/beroepen
- de demografische ontwikkelingen
- de algemene economie
- het personeelstekort in algemeenheid
- het imago van het beroep
- de concurrentie van administratiekantoren
- de concurrentie van andere interessante posities in het bedrijfsleven zoals cfo en controller
- de wijze van aansturen en begeleiden van de assistent-accountants en accountants
- de aantrekkelijkheid van het beroep
- de regeldruk
- de wetgeving die er voor zorgt dat er meer uren gemaakt moeten worden
- etc.

Veel van bovengenoemde oorzaken zijn dermate complex dat het te ver zou voeren om deze hier uitgebreid toe te lichten en te beschrijven. Wij richten ons op onderstaande zaken:

Hoe bevorderen we de instroom?

Dit zou mogelijk kunnen door onder andere:

- Vergroten van bekendheid van het vak van accountant: Het is belangrijk om de bekendheid van het accountantsberoep te vergroten en potentiële studenten bewust te maken van de voordelen en mogelijkheden die een

accountantsopleiding biedt. Dit kan worden bereikt door middel van voorlichtingscampagnes, loopbaanevenementen, aanwezigheid op onderwijsbeurzen en het delen van succesverhalen van accountants. Accountant is een prachtig beroep maar vele jongeren weten dat niet. Daarnaast is het essentieel om jongeren in aanraking te laten komen met het accountantsberoep. Door het organiseren van gastcolleges, workshops en stages en afstudeermogelijkheden kunnen studenten een beter begrip krijgen van het beroep en de verschillende carrièremogelijkheden. In de praktijk merken wij dat op middelbare scholen (te) weinig aandacht voor vakken die er uiteindelijk toe leiden dat jongeren kiezen voor het vak van accountant is.

- Bevordering van het imago van het beroep: het accountantsberoep heeft nog steeds last van een grijs imago. Het is van belang om het imago van accountants in het MKB te verbeteren en bewustwording te creëren over de waarde en impact die zij hebben op het bedrijfsleven. Dit zou onder andere kunnen worden bereikt door middel van voorlichtingscampagnes en het delen van succesverhalen.
- Verkorting van de accountantsopleiding. De huidige student-journey voor een MKB-accountant is achtereenvolgens: 4 jaar HBO bachelor, 2 jaar post bachelor en daarna nog eens 3 jaar stageverplichting. Bij elkaar opgeteld (indien volgtijdelijk) maar liefst 9 jaren! Uiteraard is het mogelijk om vanaf de post bachelor tegelijk te starten met de praktijkopleiding maar veelal zien we dat men langer doet over het afronden van de praktijkopleiding dan de nominale studieduur van 3 jaar.
- Loopbaanperspectieven, groeimogelijkheden en de voordelen van werken bij een MKB-kantoor benadrukken: Het benadrukken van de loopbaanperspectieven en groeimogelijkheden is van groot belang en is interessant voor potentiële studenten.
 - diverse carrièremogelijkheden, in diverse praktijken, bij kantoren van diverse grootte;
 - het standaard doorgroei-model/de functieopbouw bij de kantoren;
 - de mogelijkheden om zelfstandig ondernemer te worden;
 - de mogelijkheden om "dicht bij" klanten te staan en hen op een persoonlijke wijze te kunnen adviseren;
 - de persoonlijke sfeer en het afwisselende werk in een MKB-kantoorDit kan studenten motiveren om voor deze opleiding te kiezen en de opleiding af te ronden.
- Technologische integratie: Aangezien technologie een steeds grotere rol speelt in het accountantsberoep, is het belangrijk om potentiële studenten bewust te maken van de technologische componenten van de opleiding en de mogelijkheden die dit biedt. Het benadrukken van vaardigheden op het gebied van data-analyse, automatisering en IT kan de interesse van studenten vergroten.

Hoe beperken we de uitstroom van mkb-accountants?

Het beperken van de uitstroom van mkb-accountants uit het beroep (naar het bedrijfsleven) vereist onzerzijds een combinatie van maatregelen op verschillende niveaus, waarbij we denken aan.

- Beperking van regeldruk en wetgeving. Deze zorgt ervoor dat medewerkers steeds minder plezier krijgen in het werk. Hoe verlagen we deze zaken? Een veel gehoorde opmerking over het vak: "Er komt van alles bij wat we moeten doen (fraude, duurzaamheid) maar er gaat nooit iets af". Deze geluiden vernemen we ook als zodanig in de (praktijk-)opleiding.
- Verbetering van de werkomgeving: Het is belangrijk om te zorgen voor een positieve en aantrekkelijke omgeving. Denk bijvoorbeeld aan het bieden van een goede werk-privébalans, flexibele werktijden, mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en groei, en het bevorderen van een cultuur van erkenning en waardering.
- Salaris- en beloningsstructuur: Een competitief salaris en een passende beloningsstructuur spelen een belangrijke rol bij het behouden van MKB accountants. Steeds vaker horen wij dat het bedrijfsleven meer betaalt dan de accountancy, terwijl dat voorheen zelden een argument was om de accountancy te verlaten.
- Stimuleren en faciliteren van loopbaanontwikkeling: Het aanbieden van mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling waardoor medewerkers zicht kunnen blijven ontwikkelen. Dit kan onder andere worden bereikt door middel van interne opleidingen, mentorschap, coaching, de mogelijkheid om nieuwe taken uit te voeren en verantwoordelijkheden op zich te nemen.
- Bevordering van diversiteit en inclusie: Het bevorderen van diversiteit en inclusie in de accountancysector kan helpen om meer diverse groepen medewerkers aan te trekken en te behouden. Het bieden van gelijke kansen en het creëren van een inclusieve omgeving kan medewerkers met verschillende achtergronden aanmoedigen om langdurig in onze branche werkzaam te blijven.

Generatieverschillen

Maar de belangrijkste en interessantste vraag is eigenlijk wel: willen medewerkers uit generatie Z (personen die zijn geboren tussen 1997 en 2012) en de millennials (geboren tussen 1980 en 1995) nog wel accountant worden en willen zij nog wel bij een accountantskantoor werken? Sluit hetgeen zij willen (nog) wel aan bij hetgeen wij te bieden hebben?

En we kunnen deze vraag natuurlijk ook omdraaien: zijn accountantskantoren wel interessante werkgevers voor deze generatie?

Wensen en eisen van deze generatie?

Wat zijn de wensen en eisen van de generatie Z en de millennials enerzijds en hoe staat het met de wil en het (adaptie-)vermogen van accountantskantoren om daarbij aan te sluiten?

Slagen wij daar eigenlijk wel in? Bestaat er mogelijk een mismatch tussen werkgevers in de accountancy en deze generaties?

Hieronder wat algemene kenmerken:

De opvattingen van deze generaties over het beroep van accountant kunnen variëren, aangezien het een diverse generatie is met verschillende individuele voorkeuren en waarden. Hier zijn enkele algemene aspecten die kenmerkend kunnen zijn voor de opvattingen over het accountantsberoep:

- **Flexibiliteit en balans:** Werk-privébalans is een belangrijk aspect waarbij ze streven naar flexibiliteit in werktijden en werkomgeving. Het vermogen om werk en persoonlijke verplichtingen goed te combineren vinden ze erg belangrijk. Velen willen niet meer fulltime werken (28, 32 of 36 uur past hen beter). Spelen wij daar als sector goed op in of zitten we nog teveel vast in oude denkpatronen: "Als je carrière bij ons wenst te maken werk je gewoon 40 uur. Heb ik ook moeten doen!"
- **Persoonlijke ontwikkeling en groei:** ze hechten waarde aan voortdurende persoonlijke ontwikkeling en groei-mogelijkheden. Ze willen zich blijven ontwikkelen, nieuwe vaardigheden verwerven en uitdagingen aangaan. Ze zijn geïnteresseerd in organisaties die professionele ontwikkeling en loopbaantrajecten bieden.
- **Betekenisvol werk:** ze zijn op zoek naar betekenisvol werk dat bijdraagt aan positieve verandering en sociale impact. Ze willen zien dat hun werk bijdraagt aan onder andere duurzaamheid, ethiek en maatschappelijke verantwoordelijkheid. De kracht van de aandacht voor ESG / duurzaamheid /MVO in onze sector is dus echt iets dat we positief moeten ombuigen.
- **Innovatie en creativiteit:** Ze zijn veelal op zoek naar mogelijkheden om nieuwe ideeën en oplossingen toe te passen in hun werk. Ze kunnen interesse hebben in gebieden zoals procesverbetering, technologische innovatie en strategische advisering.
- **Technologiegericht:** ze zijn opgegroeid in een tijdperk van technologische vooruitgang en digitalisering. Ze hebben vaak een sterke affiniteit met technologie en verwachten dat het accountantsberoep mee-evolveert met de technologische ontwikkelingen. Ze zijn geïnteresseerd in geautomatiseerde processen, data-analyse en digitale tools die efficiëntie en nauwkeurigheid bevorderen. Kunnen de MKB-accountantskantoren als werkgever dat bieden?

Bijlage 1 bij memo SRA:
Memo 1 juni 2023 over krapte op de arbeidsmarkt

Van: Ertan Basekin op Nu.nl
Datum: 01 jun 2023 om 05:05

Artikel op Nu.nl: Krapte op de arbeidsmarkt houdt komende jaren aan.

De krapte op de arbeidsmarkt houdt de komende jaren aan. In sectoren als de zorg, ICT, techniek en het onderwijs is sprake van een structureel tekort aan personeel. Ook is er veel behoefte aan vakmensen vanuit het mbo, zoals loodgieters.

De groei van de werkgelegenheid komt volgend jaar dan ook in een lagere versnelling door een krimpende economie en de krapte op de arbeidsmarkt. Dat blijkt donderdag uit de arbeidsmarktprognose 2023-2024 van uitkeringsinstantie UWV.

“De krapte zal in veel sectoren structureel zijn. Er zijn flinke tekorten in bijvoorbeeld de zorg en techniek. Daar komt bij dat de zorg veel last heeft van de vergrijzing”, zegt arbeidsmarktdeskundige Rob Witjes. “Bedrijven zullen er alles aan doen om mensen te behouden. Hiervoor is vaak meer nodig dan het bieden van een vast contract.” Het aantal banen groeit dit jaar nog met 1,4 procent en in 2024 valt de banengroei met een plus van 0,5 procent bijna stil. Dat de economie een stap terug doet, zullen we op de arbeidsmarkt het eerst gaan merken aan het aantal ontstane vacatures. Dit jaar neemt dat aantal af met 8 procent en in 2024 daalt dit verder met 3 procent. “De arbeidsmarkt staat onder druk vanwege de lagere economische groei, maar ook door de aanhoudende krapte, die naar verwachting de komende jaren niet veel minder zal worden. De krapte drukt de werkgelegenheid, omdat bedrijven genoodzaakt zijn andere oplossingen te zoeken in plaats van meer personeel vinden om de productie te laten groeien”, zegt Witjes.

Daling groei aantal banen

Dit jaar zal het aantal banen naar verwachting met 165.000 toenemen. Voor 2024 zijn de verwachtingen een stuk lager. Het aantal banen groeit met nog maar 61.000. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat we een periode van zeer sterke banengroei achter de rug hebben.

Het aantal ontstane vacatures bereikte afgelopen jaar met bijna 1,6 miljoen het hoogste niveau sinds 1997, maar neemt dit jaar naar verwachting af met 8 procent. Dat komt neer op 119.000 vacatures. Dat is het gevolg van de lagere economische groei. In 2024 wordt een verdere daling verwacht: een min van 3 procent, zo'n 43.000 vacatures. “De afname van het aantal ontstane vacatures laat zien dat werkgevers minder inzetten op het vinden van nieuw personeel. Dit komt enerzijds doordat de economische groei lager zal zijn en anderzijds doordat de schaarste aan personeel groot blijft. Steeds meer zal het beschikbare arbeidsaanbod de grenzen van de economische groei gaan bepalen”, denkt Witjes.

‘Krapte veroorzaakt door mismatch’

De krapte op de arbeidsmarkt wordt vooral veroorzaakt door een kwalitatieve mismatch. Dit houdt in dat de competenties en voorkeuren van werkzoekenden niet altijd aansluiten op de vraag van werkgevers. Door de snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vragen werkgevers steeds om andere vaardigheden.

Daar komt bij dat de huidige generatie jongeren anders aankijkt tegen een werkweek. “Mensen willen meer hybride werken. Ook kun je als werkgever niet meer denken zoals in de jaren tachtig, waarin fulltime werken veelal de norm was. Werknemers hebben momenteel weinig angst om hun baan te verliezen en zijn zelfs bereid hun vaste baan op te geven voor een tijdelijke baan als die ze meer uitdaging biedt.”

Bijlage 2 bij memo SRA: CEA overzicht in- uitstroomcijfers



Postbus 7984
1008 AD AMSTERDAM
T (020) 301 04 21
E info@cea.nl
I www.cea.nl

SRA
Rijnzathe 14
3454 PV UTRECHT

Datum : 17 november 2022 | Referentie : 22/CEA/01392 | Telefoon : (020) 301 04 21
Bijlage(n) : - | Behandelaar : Marieke Alkema | E-mail : info@cea.nl
Onderwerp : **In- en uitstroomgegevens 2022**

Geachte lezer,

In het kader van ons toezicht op het postinitiële Accountancyonderwijs, vragen wij elk jaar informatie op over de in- en uitstroom van de aangewezen opleidingen. U heeft ons verzocht om u jaarlijks geaggregeerde gegevens op te sturen om inzicht te krijgen in (toekomstige) ontwikkelingen in de arbeidsmarkt om daarop te kunnen anticiperen. Hierbij ontvangt u de gegevens die wij dit jaar hebben ontvangen.

In tabel 1 staan de instroomcijfers van studiejaar 2017-2018 tot en met studiejaar 2022-2023 voor de door CEA aangewezen postinitiële AA- en de RA-opleidingen. Bij de instroom worden de studenten meegerekend die tussen 1 september en 31 augustus van het genoemde studiejaar zijn begonnen met de opleiding en niet eerder stonden ingeschreven in de opleiding. Bij studiejaar 2022-2023 staan twee cijfers genoemd: de reeds toegelaten studenten en de prognose. De reeds toegelaten studenten waren op 3 oktober al ingeschreven voor dit studiejaar. De prognose is de verwachting van het totaal aantal studenten in het studiejaar, zoals de onderwijsinstellingen dat hebben doorgegeven.

Studiejaar	Instroom RA	Instroom AA
2017-2018	857	312
2018-2019	889	376
2019-2020	995	306
2020-2021	886	347
2021-2022	881	292
2022-2023 (reeds toegelaten)	473	225
2022-2023 (prognose)	816	314

Tabel 1

De uitstroomcijfers van de postinitiële opleidingen staan in tabel 2. Het gaat om het aantal uitgereikte theoretische getuigschriften RA en AA in het genoemde studiejaar. Bij zowel RA als AA gaat het om de gezamenlijke uitstroomcijfers van de opleidingen op basis van de oude en de nieuwe eindtermen.

Studiejaar	Uitstroom RA	Uitstroom AA
2016-2017	594	221
2017-2018	684	198
2018-2019	758	204
2019-2020	676	216
2020-2021	696	197
2021-2022	599	188

Tabel 2

Mochten er nog vragen of opmerkingen zijn, dan horen wij dit graag.

Met vriendelijke groet,
Namens de Commissie Eindtermen Accountantsopleiding

J.P.M.J. Leerentveld RA

Bijlage 3 bij memo SRA:

Reactie inbreng SRA op Herijking beroepsprofiel en opleiding

Van: SRA

Datum: 16 mei 2023

Betreft: Inbreng Herijking beroepsprofiel en opleiding

SRA brief expertgroep beroepsprofiel

3.1.2 Vragen/stellingen bij In- en uitstroom studie en beroep mkb-accountant

Rondetafelgesprek 1

In- en uitstroom studie en beroep mkb-accountant

Stelling 1:

Hoe kunnen we voorkomen dat ongeveer 1/3 van de studenten vroegtijdig en dus zonder getuigschrift/diploma de post-initiële opleiding verlaat? Wat kunnen wij hieraan doen?

Studiejaar	Instroom RA	Instroom AA
2017-2018	857	312
2018-2019	889	376
2019-2020	995	306
2020-2021	886	347
2021-2022	881	292
2022-2023 (reeds toegelaten)	473	225
2022-2023 (prognose)	816	314

Tabel 1

Studiejaar	Uitstroom RA	Uitstroom AA
2016-2017	594	221
2017-2018	684	198
2018-2019	758	204
2019-2020	676	216
2020-2021	696	197
2021-2022	599	188

Tabel 2

Stelling 2:

Er is een mismatch tussen werkgevers in de mkb-accountancy en verschillende jongere generaties.

Stelling 3:

Mkb-accountantskantoren slagen er niet in om tegemoet te komen aan de eisen en wensen van medewerkers die tot jongere generaties behoren.

3.1.3 Notulen rondetafel 20 juni 2023 onderdeel In- en uitstroom

Deelnemers: Robert Mul (gespreksleider)
Jan Pieter Bos (Hak en Baak)
Malou Claassen (Accountxperts)
Stephan Dekker (Kaap Hoorn)
Ido de Jong (NHL Stenden)
Roger Meijerink (Koenen & Co)
Marco Moling (Accountax / Voorzitter Novaa)
Roland Ogink (De Jong & Laan / Vice-voorzitter SRA)
Gerdien Vlot (Raadviseurs Zwetsloot & Vlot / Voorzitter Commissie MKB)

Roger Meijerink introduceert het onderwerp.

Er is sprake van een te lage instroom in de opleiding en een te hoge uitstroom tijdens de opleiding. Het SRA memo d.d. 5 juni 2023 "Arbeidsmarkt / Instroom / Uitstroom" beschrijft enige ontwikkelingen hierover.

Twee belangrijke punten voor gesprek zijn:
Voorkomen uitstroom uit de opleiding (stelling 1)
Sluiten generaties op elkaar aan (stelling 2 en 3)

Stelling 1:

Hoe kunnen we voorkomen dat ongeveer 1/3 van de studenten vroegtijdig en dus zonder getuigschrift/ diploma de post-initiële opleiding verlaat? Wat kunnen wij hier aan doen?

1. De opleiding heeft een forse lengte en centrale examens voor de hbo-opleiding zijn eens per 6 maanden. Bij niet behalen loop je meteen 6 maanden studieachterstand op.
2. Het onderwijsprogramma moet beter studeerbaar en aantrekkelijker ingericht worden.
3. Beter voorlichting aan studenten inzake de opleiding én het vak van accountant, met name dit laatste wordt nu te rooskleurig gedaan. Ook openstaan voor zij-instroom van finance & control en bedrijfskunde.
4. Een medewerker studeert bij de Han in Arnhem. Daar veel uitstroom.
5. Er komt steeds meer bij en er gaat weinig af. Bij de controleopleiding in de hbo-variant krijg je het handboek IFRS. Dat heb je in het mkb niet nodig.
6. Je moet de studenten niet alleen het saaie werk laten doen (dossiers dichtvinken), maar eerder meenemen naar de klant. Dan geef je ze een perspectief waar ze naartoe werken
7. Perspectief bieden, niet "groenplukken".
8. Naar de toekomst toe zijn er voor het dichtvinken steeds betere IT-toepassingen.
9. Anders examineren; nu is het voor studenten "zweten, weten en vergeten".
10. Theorie en praktijk meer samenvoegen.
11. Opleiding wordt steeds voller en er gaat niets uit, werkt demotiverend.
12. Studenten tijdens stage faire vergoeding betalen.
13. Ook kijken naar de werkomgeving van de student, kantoren kunnen studenten meer motiveren om opleiding af te ronden. Hierbij wel besef van verschillen in kantoor grootte en het feit dat momenteel veelal 'handjes aan het bed' worden gevraagd. Ofschoon 'productiewerk' saai is ook onderkennen dat de ontwikkeling naar een deskundig adviseur een bepaalde tijd (vlieguren) nodig heeft.
14. Mismatch tussen het werk in de eerste jaren (met name dossiers dichtvinken) en voorlichting waarin het vak gepresenteerd wordt als "brede, deskundige gesprekspartner/adviseur van ondernemer".
15. Neem studenten zo snel mogelijk mee de praktijk in, gebruik hierbij een vorm van 'meester – gezelschap' constructie. Let hierbij wel op de individuele kwaliteiten van elke student.
16. Probeer nieuwe ICT-ontwikkelingen te gebruiken voor de werkzaamheden als 'dossiers dichtvinken' en het meer standaard productiewerk. In de mkb- en samenstelpraktijk lijken hier goede mogelijkheden te liggen.

17. Kantoren beconcurreren elkaar om studenten te trekken en te behouden, met name in het 3e jaar.
Grotere kantoren strooien met cadeautjes; de Apple Iwatch of reisjes naar Athene.
18. Voor het individuele lid is het fijn dat de arbeidsmarkt zo krap is.
19. Kantoren kunnen zich onderscheiden op cultuur, aandacht voor de student tijdens de opleiding of het snel meenemen van studenten in de praktijk.
20. Onderken dat de huidige generatie echt andere prioriteiten heeft; gevoelig voor cultuur op de werkplek, aandacht voor flexibele werkvormen, belang van een goede work/life balance.
21. Stimuleren van de intrinsieke motivatie van de student. Hier hoort ook het besef bij dat de werkzaamheden verschillen in variatie en diepgang en dat er soms flinke uren moeten worden gedraaid.
22. Bedrijfscultuur is een unique selling point. Intrinsieke motivatie is belangrijk. Een klein kantoor heeft een platte organisatiestructuur. Dat vinden medewerkers fijn.
23. Erken dat het werk van de accountant minder leuk is geworden onder andere door de toegenomen regeldruk.
24. Per saldo groeit de mkb-sector. Je ziet verschuiving van de Big-4 klanten richting de grotere mkb-kantoren.
De probleemklanten worden ook doorgeschoven vanuit de middelgrote kantoren en eindigen onderaan bij de kleinste kantoren. Het is een luxeprobleem. De mkb-markt groeit.
25. Een luxeprobleem is ook een probleem.
26. Overigens wijzen de instroomcijfers niet op een grote daling, bevinden zich op – of iets onder – het gemiddelde niveau van de afgelopen jaren. Geconstateerd wordt dat ook de klantvraag veel groter is geworden waardoor automatisch capaciteitstekorten ontstaan.

Stelling 2:

Er is een mismatch tussen werkgevers in de mkb-accountancy en verschillende jongere generaties.

Stelling wordt veelal onderschreven:

1. Jongere generaties zitten echt anders in de wedstrijd. Werk en opleiding zijn belangrijk maar niet het enige. Ze willen ook een goed salaris. De huidige conjunctuur werkt ook in hun voordeel om eisen te stellen maar het is niet enkel een conjuncturele beweging.
2. Aandacht voor duurzaamheid bij huidige generatie studenten is minder dan gedacht. Studenten vragen vooral aandacht voor individuele zelfontplooiing en ontwikkeling. Ook willen ze kunnen rondkomen en financieel op zichzelf kunnen staan.
3. Aandacht voor duurzaamheid is er wel bij jongere scholieren. Demografie wint altijd van conjunctuur dus naar verwachting komt er vanzelf een generatie studenten die wel degelijk getriggered wordt door het thema duurzaamheid. Bij banken zie je wel dat meer aandacht voor purpose leidt tot een hogere instroom.
4. De salarissen stijgen voor jonge medewerkers. Als ze in deeltijd werken hebben ze geen studieschuld. MBO+ zij-instroom. Bij deeltijd werken weten ze sneller of ze het leuk vinden. Eerder was de deeltijd opleiding niet rendabel en waren de klassen te klein. Bij de huidige conjunctuur zou dat anders kunnen zijn.
5. Nut van duale opleiding; studeren in deeltijd en dus studie en werk combineren. Onderdelen van het totale studieprogramma zijn hiermee goed in hapklare brokken aan te bieden. Voldoet aan de vraag van studenten zelf, snel de praktijk in en salaris verdienen. Ook zelfs toepasbaar op MBO-studenten. Sneller een goed beeld van het vak dus eventueel ook sneller afhaken.

Stelling 3:

Mkb-accountantskantoren slagen er niet in om tegemoet te komen aan de eisen en wensen van medewerkers die tot jongere generaties behoren.

Stelling wordt veelal onderschreven:

1. Werkdruk is zeer hoog bij de kantoren en lijkt lastig oplosbaar op korte termijn. Thuiswerken is geen ideale oplossing gezien belang van teamwork.
2. Sedert enige jaren veel aandacht voor cultuur en ook werkdruk die – blijkt uit SRA-onderzoek – wel gedaald is, + betere balans werk-privé. Dit zijn soms ook bewuste keuzes van de kantoorleiding.

3.1 Thema in- en Uitstroom uit het beroep van mkb-accountant

3. Hieraan gekoppeld is de mores “is het stoer om elk weekeinde over te werken” in de sector ook veranderd.
4. Uit eerste uitkomsten van het NBA-waardenonderzoek blijkt dat bij de categorie ‘trainees’ de waarden ‘lange dagen’ en ‘werkdruk’ nog wel in de beschrijving van de huidige cultuur staan. Lange dagen en werkdruk komen eruit als “potentieel limiterend”. Het normenkader van de ouderen is anders dan van de jongeren. Wat ouderen als normaal hebben geaccepteerd, is nu voor jongere generaties wel een te hoge werkdruk.
5. Werkdruk ‘voelen’ en ‘ervaren’ kan soms heel verschillend zijn.
6. De HR functie moet veel beter geborgd worden in de accountancy. HR capital (kennis, deskundigheid, drijfveren) beter borgen en managen, niet overlaten aan een partner, maar deskundige/specialist op zetten. Het sociale aspect van ontspanning met elkaar is bijvoorbeeld ook belangrijk. Je moet van iedereen in je organisatie alles weten rond drijfveren e.d.. Dat gaat bij kleinere mkb-organisaties met een platte structuur makkelijker. Maar dan moet je er vervolgens ook wat mee doen en daar is HR-kennis voor nodig. (Han Mesters en anderen)
7. Met kantoorcultuur / klantenkring kun je je onderscheiden in het mkb-segment. Maar buiten de directe invloedssfeer van het kantoor speelt zich ook veel af in bijvoorbeeld sociale media.
8. Fenomeen van personen die zich snel na afronding studie laten inhuren als ZZP wordt wisselend herkend. Je ziet ook weer mensen terugkomen op het ZZP-schap. Ze missen sociale cohesie en collega's.
9. Idem fenomeen van net afgestudeerde accountants die het bedrijfsleven in gaan, komen soms ook weer retour de sector in.

3.1.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel in- en uitstroom

Geen



Gerdien Vlot:
Je moet studenten perspectief
bieden, niet “groenplukken”.

Marco Moling:
“Je moet ook goed kijken naar de
werkomgeving van de student.”

3.2 Stakeholders van de mkb-accountant

3.2.1 Memo Novaa met bijlagen

Stakeholders en de mkb-accountant

1 Inleiding stakeholders

De mkb-accountant heeft verschillende stakeholders die van belang zijn voor zijn of haar werkzaamheden. Ten eerste zijn dit de ondernemers die klant zijn bij de accountant. Zij vertrouwen op de expertise van de accountant om hun financiële administratie op orde te houden, de jaarstukken samen te stellen of te controleren en fiscale vraagstukken en andere adviesvraagstukken op te lossen. Daarnaast heeft de mkb-accountant te maken met externe stakeholders zoals de Belastingdienst, banken en andere (financiële) instellingen. De accountant dient ervoor te zorgen dat de financiële gegevens van de onderneming correct en volledig worden gerapporteerd aan deze partijen.

Een andere belangrijke stakeholder voor de mkb-accountant is de beroepsorganisatie NBA (Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants). Deze organisatie stelt eisen aan de opleiding en bijscholing van accountants en bewaakt de kwaliteit van het beroep middels regelgeving en toetsing. Ten behoeve van dit document zal niet nader worden ingegaan op deze stakeholder aangezien de relatie mkb-accountant versus NBA en bijvoorbeeld het onderwerp regelgeving bij andere deelgebieden aan de orde zullen komen.

Tot slot heeft de mkb-accountant ook te maken met interne stakeholders, zoals collega-accountants en medewerkers binnen het mkb-accountantskantoor. Het is belangrijk dat er binnen het kantoor een goede samenwerking is en dat kennis en ervaring worden gedeeld en het ingevoerde kwaliteit systeem van het kantoor wordt nageleefd en daarmee geborgd. Ook deze interne stakeholder zal niet verder aan de orde komen.

2 Behoeften van stakeholders

De mkb-accountant in Nederland heeft dus verschillende stakeholders met diverse behoeften en wensen.

Hieronder worden enkele van de belangrijkste stakeholders en hun specifieke behoeften en wensen beschreven:

1. MKB-ondernemers: De belangrijkste klanten van een mkb-accountant zijn de mkb-ondernemers. Zij hebben behoefte aan een accountant die hen kan helpen bij het opzetten en onderhouden van hun financiële administratie, het samenstellen en controleren van jaarrekeningen, het doen van belastingaangiften en het verstrekken van financieel, fiscaal en strategisch advies. Daarnaast willen mkb-ondernemers een accountant die proactief met hen meedenkt en hen helpt bij het nemen van belangrijke (strategische) financiële beslissingen. Voor mkb-ondernemers is de mkb-accountant de trusted advisor, de vertrouwensadviseur.
2. Belastingdienst: De Belastingdienst is een belangrijke stakeholder voor de mkb-accountant. Zij stellen eisen aan de financiële administratie van mkb-ondernemers en controleren of deze aan de wet- en regelgeving voldoet. De Belastingdienst heeft daarom behoefte aan een accountant die ervoor zorgt dat de financiële administratie op orde is van de ondernemer en aanvullend tijdig en aanvaardbare belastingaangiften doet.
3. Bank en kredietverstrekkers: mkb-ondernemers hebben vaak behoefte aan financiering voor hun bedrijf. Bank en kredietverstrekkers zijn daarom belangrijke stakeholders voor de mkb-accountant. Zij willen een accountant die inzicht heeft in de financiële situatie van de mkb-ondernemer en hen kan voorzien van betrouwbare (toekomstgerichte) financiële informatie. In het algemeen hebben stakeholders van de mkb-accountant in Nederland op basis van diverse onderzoeken behoefte aan een betrouwbare, integere, betrokken deskundige met een proactieve houding.

3 Waarom kiezen mkb-ondernemers voor een mkb-accountant?

Ondernemers kiezen op dit moment voor een mkb-accountant om verschillende redenen:

1. Expertise en kennis: een mkb-accountant heeft specifieke expertise en kennis op het gebied van financiën en belastingen voor kleine en middelgrote bedrijven. Ze begrijpen de basis van de financiële administratie en weten hoe ze deze optimaal kunnen inrichten. Daarnaast zijn ze op de hoogte van de laatste wet- en regelgeving en kunnen ze ondernemers adviseren op tal van terreinen. Tenslotte zijn sommige mkb-bedrijven controleplichtig of vragen zij vrijwillig om hun jaarstukken te laten controleren en zijn zij daarom op basis van wetgeving

genoodzaakt de jaarrekening te laten controleren door een gecertificeerd accountant.

- 2 Tijd besparen: het bijhouden van de financiële administratie kan veel tijd in beslag nemen, vooral als je niet precies weet wat je moet doen. Door een mkb-accountant in te schakelen, kunnen ondernemers deze tijd besparen en zich richten op andere belangrijke aspecten van hun bedrijf.
 - 3 Financieel advies: op basis van een adequate financiële administratie kan een mkb-accountant ook waardevol financieel advies geven aan ondernemers. Ze kunnen daarnaast helpen bij het opstellen van een budget, het maken van financiële prognoses en het ontdekken van mogelijkheden om kosten te besparen.
- 3b Waarom kiezen ondernemers niet voor een mkb-accountant?

Veel ondernemers hebben de neiging om het belang van het inhuren van een accountant voor hun kleine bedrijf over het hoofd te zien. Een van de belangrijkste redenen hiervoor is de misvatting en overtuiging dat accountants alleen nodig zijn voor grotere bedrijven met een complexere financiële omgeving. Dit is echter verre van waar. Kleine bedrijven en startups kunnen juist de hulp en deskundigheid van een accountant goed gebruiken om te zorgen voor een juiste administratie en naleving van belastingregelgeving middels het doen van aanvaardbare aangiften.

Een andere reden waarom ondernemers er niet voor kiezen om een accountant in te huren, is vanwege kostenoverwegingen. De overtuiging is dat de accountant (te) duur is. Eigenaren van kleine bedrijven zijn van mening dat ze het zich niet kunnen veroorloven om een accountant in te huren, vooral in de beginfase van hun bedrijf, wanneer ze erg kosten gedreven zijn. Het niet inhuren van een deskundige accountant kan echter leiden tot kostbare fouten op termijn die uiteindelijk het bedrijf op de lange termijn kunnen schaden.

Nog een andere reden waarom ondernemers er misschien niet voor kiezen om een accountant in te schakelen, is dat ze niet goed begrijpen wat een accountant voor hun bedrijf kan betekenen en welke diensten er mogelijk zijn. Sommige eigenaren van kleine bedrijven denken misschien dat ze alleen hun boekhouding en belastingzaken kunnen regelen. Een deskundige accountant kan echter waardevolle inzichten en advies geven die een bedrijf kunnen helpen groeien en de ondernemer laten slagen.

Concluderend, er zijn verschillende redenen waarom ondernemers er niet voor kiezen om een accountant in te huren voor hun kleine bedrijf, waaronder kostenoverwegingen, een gebrek aan begrip van wat een accountant voor hun bedrijf kan doen en een verkeerd begrip van de reikwijdte van de diensten die een accountant kan bieden. Het is echter belangrijk voor eigenaren van kleine bedrijven om de waarde te erkennen die een gekwalificeerde accountant voor hun bedrijf kan betekenen en om te overwegen er zo snel mogelijk een aan te nemen.

4 Wat missen stakeholders nog qua dienstverlening bij de huidige mkb-accountant?

Stakeholders missen transparantie en innovatie bij de mkb-accountant in Nederland. Dit blijkt uit verschillende onderzoeken en publicaties van diverse instanties en organisaties. Een belangrijke klacht van stakeholders is dat de mkbaccountant te veel gericht is op het verleden en te weinig op de toekomst. Hierdoor ontstaat er een kloof tussen de verwachtingen van ondernemers en wat de accountant daadwerkelijk kan bieden.

Een ander punt van kritiek is dat de mkb-accountant zich te veel richt op het voldoen aan wet- en regelgeving, in plaats van het proactief adviseren van ondernemers. Dit terwijl ondernemers juist behoefte hebben aan advies over bijvoorbeeld financiering, groei en innovatie.

Daarnaast missen stakeholders transparantie bij de mkb-accountant. Er zou meer openheid moeten zijn over de tarieven die worden gehanteerd en over hoeveel tijd er precies wordt besteed aan een opdracht. Ook zou er meer inzicht moeten worden gegeven in de toegevoegde waarde die de accountant levert.

5 Vaardigheden van de mkb accountant

Mkb-accountants gebruiken binnen hun werkzaamheden de vakkennis en regelgeving die nodig is om een probleem op te lossen. Ook in contact met stakeholders kunnen diverse vaardigheden worden ingezet om hun dienstverlenende rol verder te verbeteren. Een aantal van deze vaardigheden zijn:

1. Technologische vaardigheden: een van de belangrijkste vaardigheden die een mkb-accountant kan verbeteren, is het vermogen om technologie te gebruiken voor het beheren van financiële gegevens. Dit omvat het gebruik van boekhoudsoftware, cloudopslag en andere digitale hulpmiddelen om financiële informatie bij te houden en

3.2 Stakeholders van de mkb-accountant

te analyseren. Het verbeteren van deze vaardigheden kan de zekerheid en voorspellen van hun werk vergroten, waardoor ze meer waarde kunnen toevoegen aan hun klanten.

2. Communicatieve vaardigheden: mkb-accountants moeten niet alleen in staat zijn om financiële informatie te begrijpen en te analyseren, maar ook om deze informatie op een begrijpelijke manier aan hun stakeholders uit te leggen. Het verbeteren van communicatieve vaardigheden kan helpen bij het versterken van sterke relaties met klanten en het vergroten van vertrouwen in de kwaliteit van hun werk.
3. Klantgerichtheid: een mkb-accountant moet in staat zijn om de behoefte van stakeholders te begrijpen en op in te spelen. Dit omvat het vermogen om oplossingen op maat te bieden die samenhangen met de specifieke behoeften van de stakeholder.

3.2.2 Vragen/stellingen bij onderdeel Stakeholders van de mkb-accountant

Rondetafelgesprek 2

Regelgeving en regeldruk

Stelling 1:

Is dit een goede beschrijving van de behoeften van stakeholders of zijn er nog wensen, behoeften of stakeholders niet genoemd?

Stelling 2:

Welke aspecten spelen voor stakeholders een rol bij het al dan niet inschakelen van een mkb-accountant?

Stelling 3:

Wat zijn kwaliteiten of eigenschappen die mkbaccountants nog missen en wat is er volgens u nodig om de dienstverlening richting stakeholders te verbeteren?

Stelling 4:

Wat zou er beter kunnen in de relatie tussen stakeholders en de mkb-accountant?

3.2.3 Notulen rondetafel 20 juni 2023 onderdeel Stakeholders

Deelnemers	Robert Mul (gespreksleider) Mario Bersem (ABN Amro sectoreconoom) Hans Biesheuvel (Voorzitter ONL) Michiel Hordijk (Instituut voor Midden- en Kleinbedrijf) Jon Hornstra (Belastingdienst) Michael Lucassen (TIIN Capital) Marco Moling (Accountax / Voorzitter Novaa) Roland Ogink (De Jong & Laan / Vice-voorzitter SRA) Gerdien Vlot (Raadviseurs Zwetsloot & Vlot / Voorzitter Commissie MKB)
------------	---

Sessie is voorbereid door de Novaa.

Moling introduceert het onderwerp.

Wat nu als stakeholders zouden gaan twijfelen aan de kwaliteiten van de accountant en/of het vertrouwen afneemt in de dienstverlening. Dit heeft Novaa reeds meerdere jaren onderzocht; in grote lijnen zijn stakeholders tevreden over de mkb-accountant maar wel met verbeterpunten als; meer strategisch meedenken, innovatiekracht, ICT-kennis en fiscaal advies.

Kleine(re) ondernemers kiezen soms uit gebrek aan kennis niet voor een mkb-accountant of vanuit de perceptie dat een accountant duur is.

In de notitie van de Novaa staan samengevat de verschillende behoeften van stakeholders:

1. Mkb-ondernemers: behoefte aan financiële administratie, samenstellen en controleren van jaarrekeningen, belastingaangiften, financieel, fiscaal, strategisch advies, trusted advisor.
2. Belastingdienst: behoefte aan een accountant die ervoor zorgt dat de financiële administratie op orde is van de ondernemer en aanvullend tijdig een aanvaardbare belastingaangift verzorgt voor de belastingplichtige.
3. Banken en kredietverstrekkers: willen een accountant die inzicht heeft in de financiële situatie van de mkb-ondernemer en hen kan voorzien van betrouwbare (toekomstgerichte) financiële informatie.

Stelling 1:

Is dit een goede beschrijving van de behoeften van stakeholders of zijn er nog wensen, behoeften of stakeholders niet genoemd?

Stelling 2:

Welke aspecten spelen voor stakeholders een rol bij het al dan niet inschakelen van een mkb-accountant?

1. Ondernemers stellen soms vragen aan de accountant vanuit hun financieringsbehoefte die de accountant soms niet goed kan beantwoorden vanuit de relatie die de accountant reeds heeft met de ondernemer. Soms is de administratie niet voldoende op orde en goede retrospectieve informatie is nodig als basis voor prognoses. Soms zit de accountant te dicht op de belangen van de cliënt om door een financier als objectieve en/of onafhankelijke partij meerwaarde te kunnen bieden.
2. Accountant dient goede, volwaardige gesprekspartner te zijn maar bij een 'moeilijk' gesprek van de ondernemer met de financier schuift de accountant vaak niet aan.
3. Bij kredietverstrekking is een financiële rapportage nodig. Of deze van een accountant of andere financiële dienstverlener afkomstig is doet voor de bank in principe niet terzake. Mede gezien sterke wens bij banken om kredietverstrekking voor zover mogelijk te automatiseren. Wél levert een financiële rapportage afkomstig van een niet-accountant een vinkje op wat niet bevorderlijk is voor het vervolg van de kredietaanvraag. De mkb-accountant wordt steeds belangrijker.

3.2 Stakeholders van de mkb-accountant

4. De accountant wordt soms pas als *last resort* bij een kredietaanvraag zichtbaar voor de financieringsverstrekker. Waarom niet direct meegenomen? Vaak financiële positie en achterstanden in betalingen. Ze kunnen dan begeleiding door een accountant niet betalen.
5. Bij de Belastingdienst maakt het geen verschil of een aangifte afkomstig is van een accountant of overige dienstverlener. Primair wordt gekeken naar de kwaliteit van de informatie. Gezien de kwaliteitsstandaarden etc. heeft de Belastingdienst wel de ervaring dat accountants beter werk afleveren maar de Belastingdienst heeft geen kennis óf een aangifte afkomstig is van een accountant of andere partij.
6. De accountant kan zich onderscheiden als *trusted advisor* bij speciale gebeurtenissen als overnames. Bij standaard werk als fiscale aangiften is het onderscheid minder zichtbaar.
7. Voor kredietverstrekker is de toegevoegde waarde van de accountant bij de ondernemer vooral belangrijk later in het proces, niet zozeer bij opstarten van een onderneming. Bij begin van opstarten van een onderneming kan de financiële hygiëne ook door een andere dienstverlener worden geleverd. Vanaf 500.000 – 1 miljoen omzet is over het algemeen de dienstverlening van een accountant nodig (o.a. samenstelwerk) en vanaf 3 – 4 miljoen omzet vaak controle benodigd. Keuze voor eerst andere dienstverlener en pas later een accountant heeft mede met de kosten van een accountant te maken. Toch heeft het direct goed starten met een accountant voor een startup meerwaarde om een succes te worden.
8. Hoe beoordeelt een stakeholder of de jaarrekening – opgesteld door een administratiekantoor of een accountant – op orde is? Dit checkt ABN Amro geautomatiseerd tot 1 miljoen kredietaanvraag, daarboven met menskracht.
9. De rol van de accountant bij een 'kleine' kredietaanvraag (en de meeste kredieten in het mkb halen die 1 miljoen euro niet) is belangrijk om proactief te signaleren en evt. te begeleiden. Hiertoe is een accountant beter geëquipeerd dan een andere financiële dienstverlener.
10. Vaak is nog additionele informatie nodig (SBR).
11. Daar waar de Belastingdienst en banken wat meer naar achter zijn getreden is de mkb-accountant blijven staan. Zij hebben nog diepgaande persoonlijke klantkennis.
12. Er wordt nog te vaak geen gebruik gemaakt van een accountant wegens gebrek aan kennis van welke toegevoegde waarde een accountant kan bieden, soms vanwege prijsoverwegingen en soms vanwege het niet op de juiste wijze omgaan met de informatie die door de accountant is opgeleverd.
13. De Belastingdienst is wel actief op zoek naar mogelijkheden om de kwaliteit van de aangeleverde informatie beter te kunnen beoordelen. Buiten horizontaal toezicht (HT) heeft de Belastingdienst geen inzicht of aangiften opgesteld/aangeleverd zijn door een administratiekantoor of door een accountant. Een loodgieter kan ook een beconnummer aanvragen.
14. In het kader van HT moet de NBA en de Belastingdienst kijken naar wat er wel in plaats van wat er niet kan.
15. Diverse accountants en kantoren steken reeds veel effort in het opschonen van de aangeleverde informatie maar kunnen daarvoor niet altijd de bijpassende factuur aan de klant sturen. Bij transactiedata is duiding van de accountant nodig. Pleidooi voor landelijk overleg met banken om tot betere samenwerking te komen, net zoals er bestaat met de Belastingdienst.
16. Missen we nog stakeholders in de notitie van de Novaa?
 - subsidieverstrekkers
 - notarissen
 - directe omgeving; familie, personeel, geldschieters, leveranciers
 - BFT

Stelling 3:

Wat zijn kwaliteiten of eigenschappen die mkb-accountants nog missen en wat is er volgens u nodig om de dienstverlening richting stakeholders te verbeteren?

1. Meer actuele en gevalideerde financiële informatie van een klant. Een bank bezit al een grote hoeveelheid transactie-informatie die e.e.a. kan signaleren bij desbetreffende klant maar duiding van potentiële problemen zou nuttige rol van accountant zijn.
2. Meer vooruitkijken naar bijvoorbeeld potentiële financieringen en eventuele gevolgen van dergelijke financieringsbehoeften voor inrichting administratieve en financiële processen. (Biesheuvel)
3. Meer ICT-kennis.
4. Soft skills.
5. Overall: niet enkel een adviserende rol maar een meer activerende rol.
6. Eerder in het proces betrekken, zeker waar het meer ingewikkelde kwesties inzake financieringen betreft (het 'maatwerk' zoals eerder genoemd).
7. Stel verschillende scenario's op; best case, worst case maar ook horrible case ("ééntje die echt door het putje gaat").

Stelling 4:

Wat zou er beter kunnen in de relatie tussen stakeholders en de MKB accountant?

Stelling 4 niet expliciet behandeld.

Gedurende de discussie werd duidelijk dat eigenlijk de centrale vraag waar over gesproken is: Hoe krijgen we over het voetlicht wat de toegevoegde waarde is van een accountant voor de stakeholders.

3.2.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel onderdeel stakeholders

Geen

3.3 Regeldruk voor de mkb-accountant

3.3.1 Ingebracht memo NBA

Inleiding

De NBA is ultimo 2022 gestart met het ontwikkelen van een projectplan "Visie op kleine mkb-praktijken". Hierbij zijn Commissie MKB, Novaa en SRA betrokken. Dit project zal leiden tot een position paper voor het NBA bestuur, maar het kan ook als input dienen voor het werk van de kwartiermakers en de recent ingestelde expertgroep.

De groep mkb-accountants is divers. Daaronder vallen bijvoorbeeld ZZP-ers in een nichemarkt, accountants bij de grote (Big-4) kantoren gespecialiseerd in de top van de mkb-markt, en ook accountants in business die in loondienst werken in een financiële functie bij mkb-organisaties. Het kunnen zowel RA's als AA's zijn.

Voor dit project beperken we ons tot de groep accountants (RA's en AA's) die in de openbare praktijk werken bij een kantoor met maximaal 5 accountants; de doelgroep van de Commissie MKB bij de NBA: de kleine mkb-praktijken.

Dit is een grote groep, namelijk 1.858 van het totaal aantal van 2.098 kantoren. En dat is 89% van alle accountantskantoren in Nederland. Het betreft ongeveer 3.100 openbaar accountants.

Dit is een besprekingsstuk voor de rondetafel van 20 juni 2023. Het bevat tenzij anders vermeld nog geen formele standpuntbepaling van de NBA.

Wat is regeldruk?

Regeldruk wordt vaak genoemd als een demotiverende factor in het werk van mkb-accountants.

Maar, wat is regeldruk?

Regeldruk is te beschrijven als de last die door mkb-accountants wordt ervaren door de kosten, tijd en moeite die kantoren en hun klanten moeten steken in het voldoen aan wet- en regelgeving. Het gaat dan om de directe en indirecte kosten van compliance, zoals de kosten van het invullen en indienen van formulieren, voldoen aan verslaggevingsregelgeving, het ondergaan van toetsen, inspecties en audits en het bijhouden van de regelgeving om ook wijzigingen tijdig te signaleren en eraan te voldoen. Regelgeving kan ook leiden tot voortschrijdende juridisering in een organisatie en de tijd en aandacht die wordt gestoken in het voorkomen van aansprakelijkheid, klachten bij de Accountantskamer of rechtszaken behoort ook tot regeldruk die wordt ervaren.

Ook de werkzaamheden aan beroep en bezwaar tegen (fiscale) besluiten genomen door overheidsinstanties zoals Belastingdienst, RVO, UWV en gemeenten vallen eronder.

Omdat kleine mkb-kantoren geen bureau vaktechniek of andere vormen van compliance-ondersteuning in huis hebben, is regeldruk voor hen een extra last, ook in financiële zin. Een klein team moet alle regelgeving voor accountants,... maar ook voor de cliënten van het kantoor managen.

Externe kennis

Dat betekent altijd alle deadlines in beeld hebben en ook daadwerkelijk halen en alle regelgeving voldoende doorgronden om te beoordelen of er tijdig specialistische kennis van buiten het kantoor moet worden ingeschakeld en bepalen wie de kosten van die extra expertise gaat dragen. De klant of het kantoor. En dan moet die kennis binnen het netwerk van de accountant ook aanwezig zijn en moet de accountant actueel weten, welke externe specialist welke actuele kennis in huis heeft op het benodigde niveau. Die beoordeling van de kwaliteit van de inzet en het werk van experts van buiten het kantoor moet bovendien gemotiveerd gedocumenteerd worden in de dossiers om als accountant verantwoording te kunnen dragen voor de complete set aan uitgevoerde werkzaamheden.

Moreel kompas

Regeldruk wordt ook ervaren als het eigen persoonlijke morele kompas ondergeschikt moet worden gemaakt aan externe regels van derden die de implicaties voor een bepaalde situatie mogelijk niet hebben overzien. Dan

3.3 Regeldruk voor de mkb-accountant

ontstaat er een dilemma tussen het eigen morele kompas - de menselijke maat - en de regelgeving waaraan moet worden voldaan. Dat zijn de situaties die in de praktijk knellen.

Eenzijds is er op de mkb-praktijken behoefte aan eenvoud en duidelijkheid, maar dat mag niet betekenen dat de principe-based-regelgeving in de praktijk verwordt tot rule-based-regelgeving.

Bestaansrecht

Regelgeving is echter ook onderdeel van het bestaansrecht van accountants. Zonder de verplichting voor organisaties tot het doen van fiscale aangiften en het opstellen of controleren van jaarrekeningen zou het wel erg rustig worden op de kantoren van de mkb-accountants. En omdat cliënten ook liever geen “gedoe” hebben met instanties kiezen ze vaak ook bewust voor een accountant en niet voor een andere administratieve dienstverlener. Accountants worden in de markt door velen als betrouwbaarder en kwalitatief beter gezien als het gaat om voldoen aan wet- en regelgeving.

Regelgeving voor mkb-praktijken en hun cliënten waarborgt rechten van werknemers, zorgt voor veiligheid op het werk en veilige consumentenproducten, verhoogt het vertrouwen van consumenten en gebruikers van accountantsdiensten, beschermt gezonde mededinging, beschermt privacy, verhindert de mogelijkheden van fraude en witwassen, stelt middelen ter beschikking in de vorm van subsidies en steunmaatregelen, ondersteunt belastingheffing, ondersteunt transparante rapportage bijvoorbeeld in de vorm van jaarrekeningen, ondersteunt betalingsverkeer en het beschikbaar komen van financieringen, beschermen natuur en milieu en vormen in diverse vormen een bron van inkomen voor accountants.

Ballast

Er is dus regelgeving die als zinnig en nuttig wordt gezien en regelgeving die als onnodige ballast wordt ervaren door mkb-accountants. Dan gaat het bijvoorbeeld om regelgeving die niet goed is toegesneden op de praktijk op een mkb-kantoor of de omvang van het kantoor of de klant.

Generalisten

Mkb-accountants hebben als generalisten met veel regelgeving te maken; regelgeving voor accountants(kantoren) en regelgeving voor hun cliënten in het mkb. Zij stellen niet alleen jaarrekeningen samen, maar doen ook alle voorkomende fiscale aangiften, voeren salarisadministraties voor zichzelf en/of hun cliënten en begeleiden bijvoorbeeld fusies en overnames in het mkb. In feite vervullen zij op grote schaal de complete cfo-functie van mkb-organisaties en voeren zij ook vaak de complete administratie van hun cliënten in het mkb. Dat betreft niet alleen de regelgeving voor accountants en hun kantoren, maar ook de generieke en branchespecifieke regelgeving van hun cliënten, fiscale wet en regelgeving, ondernemingsrecht, Wwft en AVG, arbeidsrecht etc.

Over hoe die cliënten regeldruk ervaren heeft Saxion Hogeschool een rapport “ervaren regeldruk bij mkb-ondernemers” uitgebracht. Omdat een mkb-accountant vaak ook zelf mkb-ondernemer is en omdat de problematiek die bij cliënten speelt in veel gevallen wordt uitbesteed aan de mkb-accountant is het belangrijk om hiervan kennis te nemen, al is het wat gedateerd; van vóór de Corona-maatregelen.

Over hoe accountants regeldruk ervaren heeft Nemacc een onderzoek uitgevoerd met de titel “Vervolgenquête naar de druk van de regelgeving voor accountants”. Daaruit kwam onder meer naar voren dat de kantoorregelgeving als belastender wordt ervaren dan de regelgeving op opdrachtniveau. Hieruit kwam ook naar voren dat naarmate een kantoor kleiner is, respondenten meer van mening waren dat regelgeving onvoldoende op hen was toegespitst. Het vraagstuk dat voorligt is hoe we regeldruk kunnen verminderen zonder concessies te doen aan de kwaliteit van het werk van mkb-accountants.

Een voorbeeld

In kleine lokale gemeenschappen waar generaties van mensen met elkaar op school zitten en elkaar bij de sportbeoefening tegenkomen knelt bijvoorbeeld veel Wwft regelgeving. De registraties hieromtrent zijn zinnig in grotere organisaties en verbanden waar anonimiteit heerst en men elkaar niet kent, maar in kleine gemeenschappen waar je elkaar soms door de generaties heen kent en bij kleine overzichtelijke entiteiten, wordt het registreren van UBO's eerder als een papieren tijger ervaren.

3.3 Regeldruk voor de mkb-accountant

De toegevoegde waarde wordt niet gezien en de klant ervaart het soms zelfs als beledigend om na 10 jaar klant zijn zich te moeten identificeren.

Dan krijgt een mkb-accountant reacties als:

“Je kent me toch? Het betreft één holding en één werkmaatschappij. Logisch toch dat ik de UBO ben... Waarom moeten de goeden altijd onder de kwade leiden? Ze schieten met een hagel in de hoop iets te raken, kan er niet gerichter aan witwassen worden gewerkt?”

Mkb-accountants ervaren veel ongenoegen rond regeldruk op van hun cliënten en dragen zo ook bij aan een goede compliance cultuur in Nederland.

En dan speelt ook het volume een rol. Deze gesprekken moeten met honderden kleine klanten gevoerd worden om de regelgeving uit te leggen en de klant aan te zetten tot actie. In de mkb-praktijk zou het registreren van UBO's bijvoorbeeld nog niet zo'n last zijn als het niet voor een heel groot aantal aan kleine cliënten zou moeten worden uitgevoerd. Cliënten die over het algemeen ook weinig geld beschikbaar kunnen of willen stellen voor administratieve lasten. Dan wil de accountant de beperkt beschikbare tijd eigenlijk liever gebruiken voor compliance aan regelgeving waarvan de toegevoegde waarde beter wordt ervaren.

Een vergelijkbare situatie deed zich voor rond de verwerkingsovereenkomsten die moesten worden gesloten in het kader van de AVG. Heel veel werk en uitleg, maar de overeenkomsten werden vaak ervaren als papieren tijgers.

Gevolgen van regeldruk in het mkb

- 1) Kosten van compliance leggen voor kleinere organisaties verhoudingsgewijs een groter beslag op de marge, dan bij grotere organisaties. Dat geeft een concurrentienadeel.
- 2) Papierwerk, documentatie en vastleggingen zijn tijdrovend en demotiverend voor personeel als de toegevoegde waarde van compliance niet wordt ervaren omdat de regelgeving qua doel, schaal of inhoud niet logisch aansluit op de praktijk van een mkb-organisatie.
- 3) Mensen en middelen die worden ingezet voor compliance aan regelgeving kunnen niet worden ingezet voor groei, ontwikkeling of innovatie van de mkb-organisatie. Dit remt de uitvoering van de activiteiten van de mkb-organisatie die de organisatie bestaansrecht geven.
- 4) Regeldruk kan ook de toetreding van nieuwe kleine mkb-praktijken verhinderen of vertragen. Accountants zien dan op tegen wat er allemaal komt kijken bij het starten van een eigen praktijk. Denk aan tijd maken en blootstellen aan verplichtingen tot het maken van handboeken, toetsingen, verdiepen in NVKS e.d. Niet iedere starter heeft de middelen of de wens om dit uit te besteden.
- 5) De kosten van regeldruk moet op enigerlei wijze worden doorberekend aan de cliënten. Dit zorgt voor stapeling van kosten van regeldruk bij cliënten.
Gezien de omvang van de cliënten (particulier, eenmanszaak, vof, stichting, vereniging, micro, klein, middelgroot) komen de kosten van regeldruk van de accountant bovenop de kosten van de eigen regeldruk van de mkb-organisatie, die veelal is uitbesteed aan de accountant waardoor die uitstroom van middelen relatief zwaar drukt op hun resultaten.
- 6) Door de beperkte omvang en beschikbare middelen lopen kleinere mkb-praktijken en kleine mkb-organisaties van goede wil, toch een groter risico op non-compliance en hebben zij een verhoogd risico om juridisch aansprakelijk te worden gesteld en/of boetes te ontvangen. De kans dat ze ongewild iets missen of misverstaan is groter.

Soorten regeldruk die voor mkb-accountants spelen en rol van de NBA

De NBA heeft bij regelgeving verschillende rollen. De NBA maakt zelf regelgeving voor accountants, is betrokken bij de handhaving en is ook belangenbehartiger van accountants richting externe instanties. Vanuit die rollen is de NBA in staat daadwerkelijk iets aan de regeldruk voor mkb-accountants te doen.

Soorten regeldruk die voor mkb-accountants spelen:

A Regeldruk die afkomstig is van de NBA voor accountants zelf

De NBA produceert zelf jaarlijks (wijzigingen in) standaarden, verordeningen, handreikingen, voorbeeldteksten e.d. die door mkb-accountants op de voet moeten worden gevolgd en tijdig binnen hun kwaliteitsbeheersingssyste- men moeten worden geïmplementeerd. Aangezien het allemaal min of meer op zichzelf staande kantoren betreft is betrokkenheid van individuele accountants bij consultatierondes bepaald niet vanzelfsprekend.

Het centrale punt waar vragen en problemen uit de praktijk samenkomen is nu vaak de helpdesk van de NBA. Momenteel wordt regelmatig op de diverse kantoren, al dan niet ondersteund door serviceorganisaties, het wiel steeds opnieuw uitgevonden en daarbij kan blijken dat de regelgeving niet is toegesneden op de mkb-praktijk, onduidelijk is of onvoldoende schaalbaar is.

Wat op Helpdesk van de NBA en service-organisaties steeds terugkomt is:

1. Soms zijn de individuele accountants alleen op hoofdlijnen bekend met de inhoud van bepaalde complexe regels en vraagt een praktijksituatie om nadere diepgaande bestudering;
2. Soms is de opbouw of inhoud van de regels niet logisch geformuleerd;
3. En soms is de communicatie of uitleg van de regels niet helder.

Al deze punten bieden ruimte voor verbetering.

Een regelmatig gehoord geluid is dat de “principle-based-regelgeving” te veel als “rule-bases” wordt ervaren.

B. Toetsdruk

Een ander aspect van de regelgeving is de toetsdruk. Het invullen van (oriënterende) vragenlijsten en monitoring-lijsten en de druk die wordt ervaren als de beroepsorganisatie komt toetsen.

Bij het Nemacc onderzoek werd geconcludeerd dat:

“Door kleine kantoren is aangegeven dat de toetsingen onvoldoende zijn afgestemd op de praktijk. Formaliteiten wegen volgens respondenten te zwaar en er wordt naar hun mening onvoldoende rekening gehouden met de grootte van het kantoor.”

Daarbij kan het geleidelijk ontstaan dat toetsers een pseudo-regelgevend orgaan worden; daar waar zij eisen stel- len, die uitgaan boven wat rechtstreeks uit de regelgeving volgt. Ruimere interpretaties “voor de zekerheid” die toetsers, kwaliteitsmanagers en/of servicebureaus hanteren verzwaren de regeldruk voor kleine mkb-praktijken.

Een negatief toetsoordeel heeft behoorlijk impact op de accountants als persoon. Het schrijven van bezwaren en corrigeren van rapportages van toetsers die afkomstig zijn van de eigen beroepsorganisaties vraagt niet alleen tijd, maar ook mentale en juridische weerbaarheid van de accountants in de kleinere praktijken, die vaak zelf persoon- lijk ook de kosten moeten dragen om ondersteuning te betalen in dit proces.

De NBA krijgt signalen dat het toetsingsproces mogelijk onnodig tot uitschrijvingen uit het register van openbare accountants leidt. Bestaande goed opgeleide ervaren accountants zijn mogelijk eenvoudiger (terug) op niveau te krijgen, dan geheel nieuwe accountants opleiden; dus dit mogelijke effect op de uitstroom vraagt nadere aandacht.

Er zijn momenteel al lopende initiatieven bij de NBA op het onderwerp regeldruk, zoals bijvoorbeeld de tool COMPact, standpunt van de NBA op meebewegen controlegrenzen met inflatie, MKB-toets op regelgeving, gedachtenvorming bij de Faculty OSV op het thema regelgeving en gedachtenvorming NBA-breed op het thema regeldruk voor accountants.

C. Regeldruk die afkomstig is van de NBA voor cliënten van mkb-accountants

Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het opdrachtacceptatieproces en het opdrachtcontinueringsproces. In een kleine mkb-praktijk in een klein dorp of wijk met klanten die decennia bij hetzelfde kantoor klant blijven, wordt de benodigde bureaucratie rond dit proces door cliënten als minder zinvol ervaren.

D. Regeldruk die afkomstig is van de Belastingdienst voor accountants zelf

Vaak wordt vergeten dat accountants van mkb-kantoren naast hun werk voor cliënten ook verantwoordelijk zijn voor de financiële en fiscale aangelegenheden van henzelf.

3.3 Regeldruk voor de mkb-accountant

Daarbij hebben accountants een Beconnummer en maken zij een planning om tijdig alle aangiften voor hun cliënten in te dienen.

In de communicatie in de driehoek belastingplichtige – fiscaal dienstverlener/mkb-accountant – Belastingdienst zijn nog veel verbeterlagen te maken. Denk aan een goede digitale portal voor fiscaal dienstverleners en een goed digitaal track-and-trace-systeem.

Ook de bereikbaarheid van de Belastingdienst voor bijvoorbeeld vragen over de uitleg van fiscale regelgeving of procesmatige aangelegenheden blijft een aandachtspunt.

Toenemende juridisering maakt ook dat eerder externe ondersteuning door een jurist of fiscalist nodig is voor relatief eenvoudige gevallen of bezwaren, waarbij de menselijke maat zoek dreigt te raken.

De NBA neemt deel aan het Beconoverleg en probeert daar zaken te adresseren. Een andere mogelijkheid om problematiek te adresseren is belangenbehartiging van de leden via een lobbytraject.

E Regeldruk die afkomstig is van de Belastingdienst voor cliënten van mkb-accountants

Het hele systeem aan belastingwetgeving is complex en mkb-kantoren hebben ieder een grote variëteit aan cliënten, zowel qua branche als organisatievorm. Belastingregelgeving rond DGAs is bijvoorbeeld uitgebreid en complex. En het toenemend aantal ZZP-ers dat een beroep doet op de kleinere mkb-kantoren is groot. Zij hebben geen middenstandsdiploma en hebben veel vragen. Mkb-accountants behoeden hen voor fiscale en financiële risico's.

Ook de onduidelijkheid en onzekerheid en de te volgen bezwaarprocessen rond Box 3 zorgt momenteel voor regeldruk bij mkb-accountants.

Voor dit onderdeel geldt ook dat nieuwe en gewijzigde belastingwetgeving en het bijhouden van jurisprudentie veel tijd vraagt van mkb-accountants. Op de wat grotere kantoren werken fiscalisten, maar er zijn ook kantoren zonder eigen fiscalist.

F Regeldruk die afkomstig is van andere overheids- en uitvoeringsinstanties voor accountants(praktijken) zelf

Hieronder vallen zaken als vestigingsvereisten en vergunningen van gemeenten, energielabels voor kantoren, enquêtes van de Kamer van Koophandel e.d.

Maar ook de eisen die gesteld worden aan de eigen salarisadministratie van de mkb-praktijk en de communicatie met UWV hierover en vereisten op het gebied van AVG en Wwft dragen bij aan de regeldruk die mkb-accountants in hun eigen kantoor moeten bijhouden en registreren.

G Regeldruk die afkomstig is van de andere overheids- en uitvoeringsinstanties voor cliënten van mkb-accountants

Cliënten van mkb-accountants vragen vaak ondersteuning bij de salarisadministratie. Veel kleine kantoren draaien ook salarisadministraties voor hun cliënten en hebben een medewerker die salarisadministrateur is en cliënten helpt bij administratieve vraagstukken rond het aannemen en ontslaan van personeel bij cliënten.

Maar ook de regelgeving die RVO en UWV uitvoeren en waar vaak ondersteuning dan wel een verklaring van een mkb-accountant wordt gevraagd dragen bij aan regeldruk voor mkb-accountants.

De uitleg die RJ en CJ geven in de Richtlijnen op de jaarverslaggeving zijn enerzijds een welkome aanvulling en duiding van de verslaggevingsvereisten, maar het bijhouden en doorvoeren van wijzigingen in de rapportages van cliënten draagt bij aan de ervaren regeldruk. De jaarrekening die achteraf komt is in het mkb niet altijd van toegevoegde waarde; zeker als er geen externe financiering nodig is en de liquiditeitspositie uitstekend is. Mkb-organisaties zelf nemen vaak eerder beslissingen op basis van hun liquiditeitspositie en hun actueel bijgehouden administratie. Zij hebben van nature meer overzicht over wat er in de organisatie omgaat, juist vanwege die kleinschaligheid.

H Overige regeldruk

Ook particuliere organisaties kunnen regels opleggen aan accountants en hun cliënten. Zo vragen banken in het kader van hun eigen Know-Your-Customer-beleid informatie van cliënten die daarvoor vaak de hulp van de mkb-accountant inroept. En soms worden daarbij ook accountantsverklaringen of mededelingen gevraagd.

Rond CSRD-rapportages is ook te verwachten dat er duurzaamheidseisen zullen worden gesteld aan mkb-organisaties en rapportages worden gevraagd van toeleveranciers of klanten van mkb-organisaties. Deze voorwaarden en rapportages zijn ook een vorm van regeldruk.

Bijlage 1 bij memo NBA: Aandachtspunten en voorbeelden

NOW/TVL

De regelgeving rond de NOW en TVL is in een crisistijd zonder het gebruikelijke proces tot stand gekomen. Terugkijkend maakt dat wel zichtbaar hoe belangrijk het is dat de NBA vroegtijdig met kennis vanuit de praktijk bij de totstandkoming van regelgeving betrokken is en ook de politiek voedt. Het belang van een goede lobby op de uitvoerbaarheid van wet- en regelgeving voor mkb-organisaties en daarmee voor mkb-accountants wordt zichtbaar in de vele onduidelijkheden en tussentijdse wijzigingen die er rond definities en uitvoering van de NOW en TVL waren. Er was geen uniform omzetbegrip. Voor de jaarrekening, NOW en TVL werd van verschillende omzetbegrippen uitgegaan. Er was geen uniform groepsbegrip. Voor de jaarrekening, NOW en TVL werd uitgegaan van een verschillend groepsbegrip. Dat vraagt veel van medewerkers op mkb-praktijken om te doorgronden en dat werd zichtbaar op de vaktechnische helpdesks bij de NBA en bij de service-organisaties. Dat vergroot ook de foutenkans en het risico op non-compliance voor organisaties en praktijken die van goede wil zijn. Voorkomen moet worden dat steeds op een groot aantal van afgerond 2.100 mkb-praktijken het wiel moet worden uitgevonden. Dat is verspilde tijd en middelen in tijden van personeelstekorten en hoge werkdruk. En het vergroot ook de kans op fouten en verschillende interpretaties.

Om reparaties achteraf in de vorm van FAQ's, webinars, alerts en handreikingen te voorkomen is het van belang dat de NBA vooraf steeds bij de totstandkoming van regelgeving kijkt naar de uitvoerbaarheid voor zowel organisaties en klanten van mkb-accountants als voor mkb-praktijken zelf en zo mogelijk aan de voorkant zorgt voor een goede uitvoerbaarheid.

Formele opmaakverplichting jaarrekeningen

In kleine organisaties met alleen een DGA enig aandeelhouder moeten er na 5 maanden na afloop van het boekjaar als de jaarrekening nog niet gereed is notulen van een AvA zijn opgemaakt waarin de DGA aan zichzelf uitstel verleent. Dit standaarddocument wordt veelal door mkb-accountants voorbereid en zij letten er ook op dat dit document tijdig wordt ondertekend door de DGA. In situaties waar leiding en eigendom gescheiden zijn is dit een uitlegbare regelgeving. Maar voor de vele DGAs enig aandeelhouders die ons land kent en hun accountants wordt compliance aan deze regel als minder zinvol gezien. Een uitzondering voor hen zou het mkb administratieve lasten besparen.

Uitvoering van toezicht

Het komt nog wel eens voor dat bij de uitvoering van toezicht door toezichthouders (voorbeelden Raad voor Toezicht, of BFT) eisen worden gesteld die in de regelgeving niet staan. Ook daar kan op worden gelet en actie op worden ondernomen.

Voorbeelden hiervan zijn:

De Raad voor Toezicht die bij een vrijstelling artikel 27 lid 2 toch eisen stelt, die juist zijn vrijgesteld aan kleine praktijken met een verlicht regime.

BFT die ondanks een gesloten convenant met de NBA toch algemene informatie bij kantoren opvraagt, terwijl het convenant dit juist voorkomt.

Groottecriteria

De NBA vindt dat de maximale grensbedragen voor verplichte wettelijke jaarrekeningcontrole moeten meegroeien met de inflatie. Deze grensbedragen zijn in 2013 vastgesteld door de Europese Unie en kunnen dit jaar door de Europese Commissie worden aangepast.

Deze maximale grensbedragen zijn sinds 2013, toen de Europese richtlijn (2013/34/EU) werd aangenomen, niet meer aangepast. Deze richtlijn geeft de mogelijkheid aan de Europese Commissie eens in de vijf jaar bovenstaande vereisten aan te passen aan de inflatie. De Europese Commissie heeft in 2018 geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. In 2023 heeft de Europese Commissie opnieuw de mogelijkheid om deze aanpassing te doen. Sinds 2013, en met name de afgelopen jaren, is er sprake van sterke inflatie.

3.3 Regeldruk voor de mkb-accountant

Dit leidt ertoe dat steeds meer mkb-ondernemingen, die oorspronkelijk niet binnen de scope van de wetgeving vielen, controleplichtig worden als gevolg van inflatie. Dit bezorgt hen extra administratieve lasten. Verhoging van de grensbedragen zorgt ervoor dat deze mkb-ondernemingen langer onder een lichter administratief regime blijven vallen. Mkb-accountants zonder Wta-vergunning voor het verrichten van wettelijke controle, kunnen daardoor deze deze ondernemers langer van dienst zijn. Verhoging van de grensbedragen vermindert ook de druk op de toch al tekort schietende capaciteit aan controlerend accountants.

De NBA pleit er dan ook voor om gebruik te maken van het mechanisme om de grensbedragen periodiek te laten meegroeien met de inflatie.

De NBA ontvangt waardering voor dit standpunt, maar ook verzoeken om vaker op deze wijze te gaan staan voor haar leden.

Niet certificeringsbevoegde accountants

Het is voor het maatschappelijk verkeer onduidelijk dat er niet-certificeringsbevoegde accountants zijn en wat die dan precies wel en niet mogen. De beperkingen in bevoegdheden die in de CEA-eindtermen voor niet-certificeringsbevoegde accountant zijn ruim geformuleerd en vergroten de onduidelijkheid voor maatschappelijk verkeer en accountants verder. Het vraagt de mkb-accountant regelmatig tijd en aandacht om uit te zoeken en uit te leggen, wie welke verklaringen in de basis mogen afgeven, naast de vereisten die hieraan in de VGBA zijn gesteld en de vereisten die het eigen kwaliteitsbeheersingssysteem van het kantoor hieraan stellen.

Verwijzing naar artikel 393 BW2 in plaats van naar artikel 1 Wet op het accountantsberoep (Wab)

Het komt bij subsidies en steunmaatregelen nog regelmatig voor dat er onnodig wordt verwezen naar artikel 393 BW2 (accountants met certificeringsbevoegdheid), terwijl verwijzing naar artikel 1 van de Wab zou volstaan (AA's en RA's). Bij een samenstelopdracht, rapport van feitelijke bevindingen of vrijwillige controleopdracht bij een kleine subsidie of steun, kan in veel situaties volstaan worden met verwijzing naar artikel 1 Wab. Nu worden soms door onbekendheid of ondoordachtheid AA's zonder wettelijke controlebevoegdheid uitgesloten van werkzaamheden waar ze wel voor zijn opgeleid en waar ze ook ervaring in hebben. Dit zorgt voor administratieve lasten.

LCE

Verder valt ten aanzien van controles op te merken dat "een audit is een audit" mogelijk te kort door de bocht is. Het vereiste zekerheidsniveau moet gelijk zijn, maar de weg ernaartoe is voor een kleinere mkb-cliënt beduidend anders dan bij een oob.

Overigens het Nemacc onderzoek concludeerde:

"Meer dan 80% van de respondenten vindt het gewenst dat er een van de controleregelgeving afgeleide set regels komt voor de controle in het mkb. Het overgrote deel van de respondenten vindt dat er bij een dergelijke afgeleide set voor het mkb regels geschrapt moeten worden."

In dit licht is het mogelijk relevant om ook de nieuwe internationale standaarden voor Less Complex Entities (LCE's) te bezien op bruikbaarheid voor de Nederlandse markt.

Standaarden vervallen

De standaarden die het vaakst genoemd worden om te laten vervallen zijn standaard 5500N en standaard 2400 beoordelingsopdracht:

Standaard 5500N om redenen dat:

- De standaard is zeer oud en is nooit geactualiseerd;
- De standaard geeft mogelijk alleen nuttige guidance over de objectiviteit;
- Onduidelijkheid over de toepassing ervan in de praktijk, omdat in de standaard gesproken wordt over voorbeelden maar in de praktijk (lees: de Accountantskamer) ervan uit wordt gegaan dat de standaard moet worden toegepast als aan een van deze voorbeelden wordt voldaan.

Beoordelingsopdrachten omdat het ook volgens het Nemacc-rapport een onduidelijk product is voor de markt en de toegevoegde waarde niet wordt gezien voor de gereedschapskist van de accountant.

Wwft

De enkele constatering dat beroepsorganisaties een handreiking van meer dan honderd pagina's moeten schrijven geeft aan dat de wet wel erg veel duiding en uitleg nodig heeft. Die interpretaties kunnen later juridisch niet houdbaar blijken. Dat maakt dat mkb-accountants van goede wil deze regelgeving als drukkend ervaren.

Mogelijk zijn er ook meer uitzonderingssituaties of administratieve lastenverlichtingen voor organisaties in het mkb mogelijk. Hier kan de NBA een rol in spelen.

Box 3

De gevolgen van het Kerstarrest heeft op veel kantoren een stroom aan extra registraties op gang gebracht. Welke cliënten betreft het? Zijn die cliënten bezwaarmakers of niet? Wat zijn de gevolgen van dit arrest voor die cliënten? Wat wil de cliënt zelf naar aanleiding van het Kerstarrest, bezwaar of niet? Loont bezwaar voor de cliënt of niet? Dus contact leggen met al die cliënten. Bezwaarschriften schrijven. Laatste stand van zaken bijhouden via nieuwskanalen. En dat voor alle jaren vanaf 2019.

Het is belangrijk dat de NBA hier oog heeft voor de administratieve lasten van mkb-leden die per kantoor een groot volume aan particuliere cliënten bedienen voor wie de Box-3 een aandachtspunt is.

Assurance

Mkb-praktijken bedienen ook middelgrote bedrijven. Het aantal mkb-kantoren dat nog een Wta-vergunning heeft daalt sterk de afgelopen jaren. Dit lijkt ook verband te houden met regeldruk en de vorm van toezicht. Mogelijk is het goed om te proberen goed opgeleide accountants met assurance-ervaring binnen het openbare assurancevak te houden en te kijken naar waar de regelgeving knelt of contraproductief werkt.

Samenstel standaard voor subsidie en steunmaatregelen

De huidige standaard 4416N voor de TVL heeft goed gewerkt, maar was alleen toepasbaar op Covid-steunmaatregelen. In de praktijk wordt er bij subsidies vaak om een assurance-product gevraagd, terwijl kleine organisaties dan veelal vanwege een ontoereikende AO/IB een oordeelsonthouding ontvangen van hun accountant. Daarvoor moet de cliënt dan vaak op zoek naar een ander kantoor, omdat de huidige accountant geen assurance (meer) doet. En dan volgt na die investering en beslag op het subsidiegeld een oordeelsonthouding. Dit is onbevredigend voor subsidieverstrekker en betrokken accountants. De ADR heeft in een rapportage al eens opgeroepen meer te werken met een 4410-samenstelstandaard of 4400-bevindingenstandaard. Gezien de specifieke omstandigheden van een subsidieopgave zoals bij de 4416N, vraagt dit wellicht om een aparte nieuwe standaard voor kleine subsidie- en steunmaatregelen van niet-wettelijke-controleplichtige cliënten.

“Uit onze reviews blijkt dat de gereviewde accountants vaak zeer gedetailleerd onderzoek hebben gedaan. Daarbij hebben zij bij samenstellingsverklaringen zaken laten corrigeren die bij een controleopdracht onder de materialiteitsgrens waren gebleven. En de rapporten van bevindingen zijn gedetailleerd opgesteld. Daarmee geven deze meer inzicht in de situatie dan controleverklaringen. Het is daarom goed om bij nieuwe subsidieregelingen te overwegen of een samenstellingsverklaring op basis van 4416N of een rapport van bevindingen niet meer inzicht oplevert dan een controleverklaring. Dat geldt met name voor subsidies die worden afgerekend op basis van omzet of uren x tarief.”

Bron: Auditrapport ADR 15-03-2022

Mkb-toets

Bij de overheid vinden mkb-toetsen plaats op nieuwe regelgeving. Dat zou ook verstandig zijn voor regelgeving die de NBA opstelt.

Dan wordt uitdrukkelijk beoordeeld of regelgeving uitvoerbaar is voor mkb-organisaties en wordt ook uitdrukkelijk gekeken naar de extra administratieve lasten voor het mkb van deze nieuwe regelgeving.

Vaak wordt regelgeving opgesteld en dan afgeschaald voor het MKB. Maar het volume in aantal organisaties die aan de regelgeving moeten voldoen en die allen apart kennis moeten nemen van de regelgeving en zich eraan

3.3 Regeldruk voor de mkb-accountant

moeten houden zit bij het mkb. Mogelijk is het in een aantal gevallen verstandiger regelgeving te maken met het mkb op het oog en dan op te schalen voor het kleinere aantal grotere organisaties.

Een mooi voorbeeld daarvan is de NVKS. Die is wel schaalbaar. Er is een verlicht regime, maar de verordening is daardoor wel moeilijk leesbaar geworden. Het is niet in één oogopslag duidelijk wat mkb-accountants nu wel en niet verplicht zijn op grond van de regeling zelf. Daar is een toelichting met groot kleurenschema van meerdere pagina's voor nodig.

ESG

De kans dat CSRD ook gevolgen gaat hebben voor mkb-organisaties en hun accountants is aanzienlijk. Wanneer grote organisaties om aan hun verplichtingen te voldoen, informatie gaan opvragen van kleinere organisaties is het goed als dit zoveel mogelijk op uniforme wijze plaatsvindt en met dezelfde definiëring. Ook ligt het in de rede dat cfo's en accountants van grote organisaties naar de toekomst toe toegevoegde betrouwbaarheid gaan vragen bij de ESG-rapportages van mkb-organisaties ter borging van hun eigen rapportages. Dit gaat tot extra administratieve lasten leiden in het mkb en het verdient aanbeveling dit tijdig te managen door betrokkenen en de NBA.

Uitstroom richting AIB

De NBA krijgt signalen dat mkb-accountants zich terugtrekken uit het openbare beroep en hun cliënten alleen nog bedienen met overige opdrachten (advies, fiscaal e.d.). Zij worden dan administratiekantoor of adviesbureau. Administratiekantoren met accountants in dienst, die omwille van de regeldruk geen samenstelopdrachten meer aannemen of rapporten van feitelijke bevindingen kunnen uitbrengen is een tendens om nader te onderzoeken en na te gaan welke regeldruk of toetsdruk hen hiertoe heeft bewogen om te bezien of hier oplossing voor beschikbaar zijn.

Know Your Customer (KYC) onderzoeken banken

Regelmatig vragen banken van accountants rapportages, zodat zij zelf kunnen voldoen aan de Wwft. De bewoording stelt mkb-accountants echter voor problemen. Wanneer door de bank gevraagd wordt om te controleren waar gelden vandaan komen of, of de groepsstructuur wel compleet is, of wie de uiteindelijke UBO is dan kan de mkb-accountant veelal niet aan het verzoek voldoen omdat er in het reguliere spraakgebruik een andere betekenis wordt gegeven aan controle, beoordelen en onderzoeken, dan in de accountantsregelgeving wordt bedoeld. Dit kan tot problemen leiden voor hun cliënten en hun financieringen.

Ook hier kan de NBA in samenwerking met NVB een rol spelen om te zorgen dat er voor de uitvraag uniforme formulieren en bijbehorende protocollen worden gebruikt. Dit schept voor alle partijen duidelijkheid.

Verwachtingskloof dagelijkse praktijksituaties

In het verlengde van KYC. Vele externe partijen vragen allerlei verschillende formulieren, bevestigingen c.q. verklaringen van mkb-accountants maar beseffen daarbij niet wat dit dan vraagt van een accountant qua opdrachtaanvaarding, -bevestiging, dossiervereisten etc.

Daarbij komt dat de klant veronderstelt dat een stempeltje voldoende is? Een voorbeeld hiervan is de omzetbevestiging voor een bedrijfsschadeverzekering.

Daar werkt de verwachtingskloof dus de andere kant op. Daar verwachten klanten en maatschappelijk verkeer minder van de accountant, dan de accountant op grond van wet- en regelgeving moet doen.

Tot slot

De NBA ontvangt graag beleidsinput rond het thema regeldruk in het kader van het project "Visie op MKB" praktijken om verder te brengen richting een position paper voor het bestuur en ziet uit naar de rondetafel van 20 juni as.

3.3.2 Vragen/Stellingen bij onderdeel Regeldruk voor de mkb-accountant

Rondetafelgesprek 3

Regelgeving en regeldruk

Stelling 1:

Welk aspect van regeldruk in brede zin (d.w.z. accountantsregelgeving én regelgeving voor mkb-organisaties) of welke specifieke regelgeving is in uw ogen voor een mkb-accountant het meest klemmend?

Stelling 2:

Zijn er quick wins mogelijk om regeldruk (in brede zin) voor de mkb-accountant te verminderen?

Stelling 3:

Wat zou de NBA als eerste moeten doen om de regeldruk specifiek gericht op mkb-accountants te verminderen?

Stelling 4:

Hoe kunnen we met elkaar op lange termijn voorkomen dat regeldruk de aantrekkelijkheid van het beroep vermindert en de uitstroom uit het openbare beroep van mkb-accountant aanjaagt?

3.3.3 Notulen rondetafel 20 juni 2023 onderdeel Regeldruk voor de mkb-accountant

Sessie 3: regelgeving en regeldruk

Deelnemers	Robert Mul (gespreksleider) Jan Dekker (Fiscount) Jon Hornstra (Belastingdienst) Marco Moling (Accountax / Voorzitter Novaa) Roland Ogink (De Jong & Laan / Vice-voorzitter SRA) Elly van der Velden (Kriton) Gerdien Vlot (Raadviseurs Zwetsloot & Vlot / Voorzitter Commissie MKB) John Weerdenburg (Auxilium)
------------	---

Sessie is voorbereid door de NBA

Houwaart introduceert het onderwerp.

Bij de presentatie van Dieke Roest in de Commissie MKB rond het project Accountant van de toekomst was er één rood bolletje tussen alle groenen. En dat was regeldruk. Regeldruk wordt genoemd als dé demotiverende factor voor accountants. Klemmende regels zijn die regels die niet bijdragen aan de kerncompetentie van de accountant 'vertrouwen/zekerheid geven' of die zo ervaren worden. Ook regels die niet goed schaalbaar zijn of afgestemd op de praktijk kunnen als klemmend worden ervaren, zeker als ze hierdoor ingaan tegen het morele kompas van de mkb-accountant. Hiervan werd een voorbeeld gegeven rond een ALS-patiënt.

Stelling 1:

Welke aspect van regeldruk in brede zin of welke specifieke regelgeving is in uw ogen voor een mkb-accountant het meest klemmend?

1. Toetsingsdruk is ook een onderdeel van regeldruk. De kwaliteitstoetsingen van RvT of SRA zorgen vaak voor emotie en sentiment plus hoge kosten – zeker voor een hertoetsing. Het ontwikkelingsgesprek leidt ook tot extra kosten. Er is soms gebrek aan kennis bij toetsers van de te toetsen praktijk. De persoon van de toetsers is belangrijk en communicatie RvT/SRA met getoetste praktijk soms niet goed. Die afhankelijkheid van subjectieve factoren dragen bij aan onzekerheid bij mkb-accountants rond een toetsing en het ervaren van regeldruk.
2. Langdurige cliëntrelaties die onder druk worden gezet vanwege regelgeving die verplicht elke keer afgewerkt moet worden zoals opgaves UBO-register en opdrachtacceptatie en -continuering. (Moling)
3. Het niet aannemen van cliënten met bepaalde opdrachten vanwege complexe dossiervorming en/of toetsingseisen zoals subsidiestromen bij goede-doelen organisaties. Dit is op individueel niveau begrijpelijk, maar maatschappelijk ongewenst.
4. Actueel: onwetendheid bij de rijksoverheid om bij subsidieregelingen te gemakkelijk een controleverklaring in de eisen op te nemen daar waar een aan assurance verwant product beter zou kunnen volstaan.
5. Het continu invoeren van nieuwe regelgeving of wijzigingen van regelgeving met navenante en bijna alledaagse druk op kantoor-/kwaliteitsbeheersingssystemen. De mkb-accountant heeft geen vaktechnisch bureau en ervaart veel druk om alle wijzigingen in alle verschillende regelgeving die voor hem/haar als kantoor geldt, maar die ook voor klanten specifiek gelden te moeten bijhouden.
6. Vanwege bovenstaande; nut en noodzaak serviceorganisaties voor kleinere kantoren die echter ook weer tijd en geld kosten.
7. Volgen van intentie van regels versus geformaliseerd volgen van regels. Accountants zijn pragmatische mensen die graag het eerste doen, maar is niet altijd mogelijk. Professional judgement versus afvinkcultuur.
8. Regeldruk wordt vaak ervaren tussen de oren. Ik heb veel werk aan frustratiereductie vanwege de vorige toetsing.
9. Regelgeving soms slecht geformuleerd of onduidelijk opgeschreven – bijvoorbeeld de NVKS. Dat leidt tot verschillende interpretaties en discussies en soms tot dikke handleidingen zoals bij de Wwft.
10. Er is verschil tussen accountants die de regelgeving conceptueel snappen versus accountants die meer check-

3.3 Regeldruk voor de mkb-accountant

lijstjes afwerken. De eerste groep heeft minder moeite met regels en wijzigingen, komt sneller tot een oplossing in complexe dossiers of klantvragen en ervaart daardoor minder regeldruk.

11. Er is een wereld te winnen in de vertaling van regels naar de praktijk. Graag meer FAQs etc.
12. De 'eigen' regeldruk vanuit de NBA zelf is ook hoog. Doorvertalen van internationale regelgeving graag tandje minder. Dit is ook mogelijk want in Nederlandse regelgeving zitten al fors strenge eisen (Vio bijvoorbeeld). We moeten niet meer aan 'gold plating' doen.
13. Ik ben fan van de 'overige opdracht', juist omdat deze minder ingekaderd is.
14. Dit betreft ook een principiële vraag. Uitleg van 'principle based'. Inkadering zorgt echter wel voor de noodzakelijke kwaliteitsborging.
15. Beter communiceren aan onze stakeholders en klanten aan welke regelgeving en kwaliteitsborging de accountant moet voldoen.
16. NBA heeft nuttig handboek samenstelpraktijk opgesteld, maar diverse stakeholders eisen bij bepaalde opdrachten meer werkzaamheden dan die in het handboek zijn opgenomen (bijv. informatie/werkzaamheden rondom Wwft aanleveren bij BFT).
17. Mkb-accountants werkzaam in de controlepraktijk worden er steeds minder, mede vanwege de regeldruk. Een audit is een audit qua zekerheidsniveau, maar niet de weg ernaartoe. MKB is anders dan internationale groep. Er komt een nieuwe standaard voor Less Complex Entities.
18. Overtreding van klanten voor het niet tijdig publiceren heeft consequenties gezien de NOCLAR. Dat is geen taak voor de accountant. De KvK moet dat doen. We nemen te veel verantwoording op ons. Onze rol is verslaggeving en het algemeen belang. Dan moet je de klant erop wijzen. Klant is zich bewust van een mogelijke gang naar de tuchtrechter.
19. Bij kleinere klanten/opdrachten niet langer vasthouden aan aloude dogma 'controle is een controle' waardoor elke controle aan forse set van minimumvereisten moet voldoen. Het zekerheidsniveau is hetzelfde. De weg ernaartoe niet.

Stelling 2:

Zijn er quick wins mogelijk om regeldruk (in brede zin) voor de mkb-accountant te verminderen?

1. De Belgische beroepsorganisatie werkt met een Mkb-light werkprogramma voor audits. De ISA werkt aan een eigen standaard voor SMP. Sinds de NOVAA- en NIVRA-fusie mis ik een vast aanspreekpunt voor mkb. Kleinere kantoren laten zich uitschrijven en gaan met de voeten stemmen. De fundamentele vraag is: "Horen die leden nog bij ons"?
2. Controlegrenzen omhoog (aanpassen aan inflatie).
3. Afschaffen van het uitstel voor het opmaken van jaarrekeningen halverwege het jaar voor DGA's.
4. Twijfel aan nut van fusie NIVRA – NovAA in 2012. Ondersteuning mkb-praktijk wordt node gemist bij de NBA. Er wordt daarentegen op gewezen dat de 'oude' NovAA weinig aan productontwikkeling voor mkb-accountants deed, huidige Commissie MKB bij NBA juist wel. Pas bij deze discussie op om geen onterecht onderscheid te maken tussen AA's ("vooral samenstellers") en RA's ("vooral controleurs") Er zijn genoeg AA's werkzaam in de controlepraktijk en RA's in de samenstelpraktijk.
5. Voor klanten die geen enkele assurance-opdracht vereisen kan de accountant zich ook uitschrijven uit het register.
6. Nieuwe PE portfolio is 'strafwerk'.
7. De geamortiseerde kostprijs in de RJK is een hobby van een verslaggevingsexpert. Het voegt niets toe in het mkb.
8. Kantoren kunnen diverse zaken ook prima zelf regelen zonder het in regelgeving/verplichtingen te gieten. Bijvoorbeeld inzet van fraude-expertise.
9. Accountants krijgen soms onterecht de overtredingen van hun klanten op het bordje, bijvoorbeeld niet of niet tijdig publiceren. Verantwoordelijkheid voor naleven van dit voorbeeld behoort bij de KvK te liggen. Daarentegen wordt gewezen op algemene zorgplicht van de accountant.
10. Compliance practices van bank overnemen, Compliance As A Service.
11. Compliance officers van kantoren kunnen rol vervullen in beheersbaar houden van regelgeving.
12. Project COMPact van de NBA; ondersteuning via tool/agenda voor kleine mkb-kantoren zonder Wta-vergunning met daarin wet- en regelgeving vereisten; wordt momenteel aan gewerkt.

Stelling 3:

Wat zou de NBA als eerste moeten doen om de regeldruk specifiek gericht op mkb-accountants te verminderen?

Niet specifiek behandeld.

Stelling 4:

Hoe kunnen we met elkaar op lange termijn voorkomen dat regeldruk de aantrekkelijkheid van het beroep vermindert en de uitstroom uit het openbare beroep van mkb-accountant aanjaagt?

Niet specifiek behandeld.

3.3.4 Inbrengnotities deelnemers rondetafel Regeldruk voor de mkb-accountant

Notitie ingebracht: John Weerdenburg

Teksten voor ronde tafel over regelgeving.

De NBA heeft bij regelgeving verschillende rollen: maker, handhaver en belangenbehartiger. Ik heb de indruk dat de positie die de NBA heeft in het krachtveld van regelgeving veel beter kan. Zeker in het mkb zijn tal van regels waarbij de mkb-accountant wordt opgezadeld met situaties die eigenlijk niet op zijn/haar bordje horen te liggen. Hierbij een aantal praktische voorbeelden:

NOW en TVL

Bij de NOW en de TVL heeft de wetgever, ondanks het spoedeisende karakter, vreemde keuzes gemaakt die voor acceptatie, handhaving en uitvoering voor problemen zorgde.

NOW-regeling

Iedere NOW-periode had specifieke kenmerken waar de accountant rekening mee moest houden. Denk maar aan het dividend en bonus verbod dat telkens anders werd. In de laatste periodes moest er zelf communicatie hierover met het personeel plaatsvinden.

TVL-regeling

Het omzetbegrip bij de TVL is onbegrijpelijk en niet uitlegbaar aan ondernemers. Dit te koppelen aan een aangifte omzetbelasting (waar dan ook desinvesteringen in terecht komen) zorgt voor onbegrip.

Daarnaast blijft het vreemd dat deze uitkering buiten de belastingheffing blijft en de vergoeding niet is gemaximeerd tot de echte vaste lasten.

Door dit soort regels komen accountants in posities terecht die ze niet begrijpen.

Moraalridder?

Bij sommige regelgeving hebben we te maken met formele overtredingen, die vaak ook nog niet te voorkomen is. Een mooi voorbeeld is de opmaakverplichting voor de jaarrekening binnen 5 maanden na afloop van het boekjaar. Ieder jaar maken we weer trouw de uitstelnotulen met onszelf. De meerderheid van de B.V.'s moet hiervan gebruik maken omdat de capaciteit van accountants gewoon ontoereikend is om alles binnen 5 maanden uit te voeren. En bij de publicatieplicht, die ook heel vaak wordt geschonden, krijgt de accountant de taak om zich als een soort moraalridder op te stellen terwijl het toezichtorgaan op deze plicht (de Kamer van Koophandel) niet tot sanctieering overgaat bij overtredingen.

De macht van de toezichthouder?

Regels zijn er ook om aan te houden. Je kan maar beter meewerken, dan het risico te lopen van sancties van een toezichthouder. In de mkb-praktijk komt het herhaaldelijk voor dat accountants regels uitvoeren terwijl deze formeel niet van toepassing zijn.

Zo wil de Raad voor Toezicht in een periodieke evaluatie kwaliteit van kleine accountantskantoren (NVKS artikel 27 lid 2) een verplichte review van minimaal 1 dossier per tekenende accountant per jaar, terwijl dit juist in de NVKS is vrijgesteld.

En het BFT vraagt, ondanks een gesloten convenant met de NBA, toch algemene informatie op bij kantoren terwijl dit in het convenant niet mogelijk mag zijn.

Tenslotte nog iets over de rol van de NBA.

Recent heeft het bestuur van de NBA zich publiekelijk uitgesproken over de verhoging van de grootte-criteria voor controleplicht. Ik ben van mening dat dit wel veel vaker kan. Accountants zijn vaak het 'afvoerputje' die uiteindelijk de klus maar moet klaren. Het is beter om aan de voorkant zaken te regelen.

Memo ingebracht door Elly van der Velden: Verbeteringen vaktechniek mkb

Mij is gevraagd -ter voorbereiding op de bijeenkomst van 20 juni- kort enkele van mijn ervaringen en ideeën over de regelgeving in het mkb op papier te zetten. Hieronder som ik een aantal van deze ideeën op. Ik baseer dit op gesprekken met accountants, helpdeskvragen. Maar ik stel de vraag ook weleens in een training de vraag 'hoe ervaren jullie de regeldruk'. Over het algemeen wordt de regeldruk als hoog ervaren. Dit heeft volgens mij een aantal oorzaken:

1. Soms zijn accountants onbekend met de exacte inhoud van bepaalde regels
2. Soms is de opbouw of inhoud van de regels niet logisch
3. En soms is de communicatie of uitleg van de regels niet helder.

Al deze punten bieden ruimte voor verbetering. Daarbij moet wel de rol van de NBA in oog worden gehouden. De NBA is (slechts) verantwoordelijk voor de beroepsreglementering en niet voor de implementatie ervan in de praktijk.

Daarnaast heeft het NEMACC 10 jaar terug een onderzoek gedaan naar de regeldruk bij mkb-accountants. Daaruit kwam onder meer dat de kantoorregelgeving meer belastend wordt ervaren dan de regelgeving op opdrachtniveau. Het project COMPACT zal daar zeker aan bijdragen maar bijvoorbeeld de NVKS vind ik zelf ook niet heel toegankelijk.

Laat Standaard 5500N vervallen

Ik zie daarvoor de volgende redenen:

- De standaard is zeer oud (rond 2006, volgens dit artikel op accountant.nl) en is nooit geactualiseerd.
- De standaard geeft eigenlijk alleen -in mijn optiek- nuttige guidance over de objectiviteit.
- Daarnaast is er in de praktijk onduidelijkheid over de toepassing ervan omdat in de standaard gesproken wordt over voorbeelden maar in de praktijk (lees: de Accountantskamer) ervan uit wordt gegaan dat de standaard moet worden toegepast als aan een van deze voorbeelden wordt voldaan.

Breid de NBA-handreiking 1111 Overige opdrachten uit

Veel opdrachten in het mkb zijn overige opdrachten, opdrachten waarvoor geen standaard van toepassing is en alleen de VGBA geldt. Dat geeft aan de ene kant ruimte in de uitvoering van de opdracht, aan de andere kant zie ik accountants 'worstelen' met het ontbreken van een kader. Daarnaast gaat het gros van de tuchtrechtspraken in het mkb over overige opdrachten.

Vereenvoudig de NVKS

Zoals gezegd vind ik de NVKS niet heel erg toegankelijk. De toelichting erop is al beter als ook de NBA-handreiking 1140 door de vraag en antwoord structuur. Maar toch komen er geregeld vragen over de NVKS. Aanpassing van de regelgeving kost veel tijd, maar wellicht is het wel een optie om de NBA-handreiking met deze vragen uit te breiden.

Herkenbaarheid

NBA-handreikingen met herkenbare voorbeelden van opdrachten die geregeld voor komen in het mkb is wat mij betreft voor iedere uiting een nuttige toevoeging. Ik zou er ook voorstander van zijn om een eenduidige structuur te hanteren voor alle uitingen, dus voorbeelden in de toelichting op de regelgeving of juist de NBA-handreiking, altijd. FAQ's op de website ed. Eenduidigheid maakt het zoeken naar informatie ook gemakkelijker. De NOW FAQ's zijn daar denk ik een goed voorbeeld van.

NBA FAQ's mkb

Op de NBA website kunnen de FAQ's voor mkb-opdrachten duidelijker worden gepositioneerd. Daarnaast zou ik willen voorstellen de FAQ's uit te breiden.

NBA webinars

De webinars in het kader van de coronaregelgeving waren een groot succes voor de NBA. Niet alleen om inhoudelijk een onderwerp te bespreken, de webinars hadden ook meer 'binding' tot gevolg. Mijn voorstel is om 2 of 3 keer per jaar een dergelijk webinar te houden. Onderwerpen zijn er mijns inziens te over, denk aan:

- De nieuwe standaard 4400
- Het (conceptuele) kader van de regelgeving in het mkb
- (Wijzigingen in) de verslaggeving
- Maar ook meer 'hands on' onderwerpen die spelen bij accountantskantoren zoals data-analyse (samen met de werkgroep Accounttech) of continuous reporting (met de faculty Samenstellen)
- Of wat meer juridische onderwerpen zoals het (digitaal) ondertekenen en bewaren van documenten.

Je zou er ook nog voor kunnen kiezen om een koppeling te maken met een verplicht leerdoel in het PE-portfolio.

Verstrek iedere accountant de RJ(k) bundel

Mijn ervaring is dat mkb-accountants de verslaggevingsregels minder goed kennen dan onze controlerend accountants. Dat komt enerzijds door de minder complexe casuïstieken, anderzijds merk ik geregeld dat de RJk helemaal niet wordt geraadpleegd. Het verstrekken van een RJk bundel jaarlijks (of bijvoorbeeld eens in de 2 jaar) helpt om -samen met bijvoorbeeld een webinar hierover- zaken op te zoeken.

Een eenduidige structuur

Mijn ervaring is ook dat accountants nog weleens zoekende zijn 'waar zij nu zitten in de regelgeving'? Is dat regelgeving op kantoonniveau, opdrachtniveau en wat is de status van een NBA-handreiking? Dat versterkt het gevoel dat de mkb-accountants te maken hebben met veel regelgeving. Het zou helpen als de regelgeving in een kader of schematisch wordt weergegeven. Of nog beter maar wel lastiger realiseerbaar in een interactieve online tool.

Memo ingebracht door: Jan Dekker

Regeldruk voor de (mkb) accountant beslaat alles waar de accountant mee te maken krijgt.

Dit ziet er dan ongeveer zo uit:

- De CEA-regeltjes (bedacht door een club van (vaak) wijze (vaak) mannen die (vaak) geen enkele 'feeling' hebben met de praktijk en die (vaak) in de onderwijssector werken
- De 'algemene' wet en regelgeving: Wwft, fiscaal en BW2

3.3 Regeldruk voor de mkb-accountant

- Het RJ-sausje over het jaarrekeningrecht
- Wetgeving voor accountants: WAB, WTA/Bta
- De verordeningen
- De nadere voorschriften
- Handreikingen en toelichtingen
- Wellicht ben ik wat vergeten

Annette Houwaart schreef laatst een heel mooi artikel over het verschil tussen de 'artikel 393' accountant en de 'WAB' accountant. Een prima voorbeeld waar we verzanden in de regelgeving en voor de buitenwereld (het maatschappelijk verkeer genoemd) veel te weinig duidelijkheid bieden.

Memo ingebracht door: Hugo van Campen

Punt van aandacht is wat mij betreft wel de verwijzing naar de accountant in artikel 2:393 BW (accountant met certificerende bevoegdheid) bij subsidies waar een aan assurance verwant product of assurance product, niet zijnde de controle van de jaarrekening, wordt gevraagd. Een lichtend voorbeeld is wat mij betreft de opstelling van RVO.

Voor het overige zie ik niet direct klemmende regelgeving. Wel dat het af en toe veel is en niet altijd praktisch. Kijk naar de WWFT. De beroepsorganisaties schrijven een handreiking van 100+ pagina's om de wet uit te leggen. Dan gaat daar volgens mij toch iets niet goed.

3.4 Artikel “Tweede rondetafel over kleine mkb-praktijk: zorgen over in- en uitstroom en regeldruk” NBA Nieuws

Tweede rondetafel over kleine mkb-praktijk: zorgen over in- en uitstroom en regeldruk

22 juni 2023

De Commissie MKB van de NBA organiseerde, samen met de Novaa en de SRA, op 20 juni in Amersfoort een tweede en afsluitende rondetafel in het kader van het project ‘Visie op kleine mkb-praktijken’. Dit keer ging het vooral over de in- en uitstroom uit opleiding en openbaar beroep, het belang van mkb-accountancy voor stakeholders en de regeldruk voor mkb-accountants.

Voorzitters Gerdien Vlot (Commissie MKB), Marco Moling (Novaa) en vice-voorzitter Roland Ogink (SRA) spraken over de thema's met gespreksleider Robert Mul (NBA). Aan tafel tijdens deze tweede bijeenkomst zat ook ONL-voorzitter Hans Biesheuvel, om mkb-ondernemers, de belangrijke stakeholders van mkb-accountants, een stem te geven.

Daarnaast waren er circa veertig vertegenwoordigers vanuit kleine mkb-praktijken, stakeholders, compliance- en serviceorganisaties en young profs aanwezig. Ook Kris Douma (voorzitter NBA) en Diana Clement (voorzitter SRA) konden uit eerste hand kennismaken van de visie van de tafelgasten op de thematiek.

In- en uitstroom

Hoe vergroten we de bekendheid van het vak van accountant onder jongeren en hoe geven we een reëel actueel beeld van wat het vak inhoudt en wat de maatschappelijke waarde is? Die vraag kwam op tafel bij de discussie over de in- en uitstroom. “Accountant is een prachtig beroep, maar vele jongeren weten dat (nog) niet”, zo werd gesteld.

De deelnemers memoreerden onder meer het belang van een solide HR-beleid bij mkb-accountants, rekening houdend met de wensen van verschillende generaties. Ook werd het belang van goede persoonlijke begeleiding van medewerkers (in opleiding) onderstreept.

Stakeholders

De stakeholders van mkb-accountants die het eerst in het oog springen zijn banken, Belastingdienst en mkb-ondernemers. Aanvullend werden nog vele andere groepen genoemd. Wat zijn hun behoeften en hoe kunnen accountants daar naar de toekomst toe beter in voorzien? En maken stakeholders onderscheid tussen accountants en andere fiscale en financiële dienstverleners en zo ja, hoe?

Duidelijk werd dat waar banken en Belastingdienst op grotere afstand zijn gaan opereren en hun lokale kantoren hebben gesloten, de mkb-accountants samen nog steeds een fijnmazig netwerk met lokale kantoren hebben, waardoor klantkennis op persoonlijk niveau beschikbaar blijft. Een groot contrast met bijvoorbeeld de grote ‘know your customer’ (KYC) afdelingen bij banken.

Regeldruk

Ook regeldruk kwam aan de orde tijdens de rondetafelsessie. ONL-voorman Biesheuvel stelde eerder op BNR Nieuwsradio dat de ondernemer in het mkb de accountant meer nodig heeft dan ooit, maar dat die door de regeldruk te duur dreigt te worden.

Mkb-accountants hebben niet alleen te maken met regelgeving van hun eigen beroepsorganisatie, maar ook met tal van regelgeving van anderen, zoals wetgeving die uitgevoerd wordt door de Belastingdienst, het UWV, de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), het Bureau financieel toezicht (Bft) etc. Het is op een klein kantoor lastig zulke kennis allemaal actueel te houden, om de veelal zeer gevarieerde klantenkring kwalitatief goed te kunnen blijven bedienen.

Druk wordt bijvoorbeeld ervaren wanneer de verhouding tussen nut van regelgeving en de hiervoor benodigde tijdsinvestering uit balans raakt, of wanneer de regel strijdig is met het eigen morele kompas van de accountant.

Vele voorbeelden werden in dat verband genoemd, zoals door John Weerdenburg: de DGA die zichzelf uitstel moet verlenen voor het opmaken van de jaarrekening. Jaarlijks herinneren mkb-accountants hun klanten hieraan en helpen hen om aan deze verplichting te voldoen. Maar daar waar geen scheiding is tussen leiding en eigendom en er niet of nauwelijks externe financiering is, draagt deze regel vooral bij aan het ervaren van regeldruk onder mkb-accountants.

Position paper

De eerste discussiebijeenkomst van 9 mei 2023 stond in het teken van thema's als de combinatie van ondernemerschap en vakmanschap bij mkb-accountants, de opleiding en stage en het beroepsprofiel en DNA van de mkb-accountant. De uitkomsten van de rondetafels moeten leiden tot een position paper over de kleine mkb-praktijk voor het NBA-bestuur.

Ook dienen de twee sessies als input voor de werkzaamheden van de Expertgroep. De NBA werkt momenteel aan een breed programma, gericht op herijking van het maatschappelijk vertrouwen, het gezamenlijk vormgeven van de beroeps cultuur en vernieuwing van beroepsprofiel, opleiding en permanente educatie.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



Mercuriusplein 3
2132 HA Hoofddorp
Postbus 242
2130 AE Hoofddorp

T 088 4960 301
E nba@nba.nl
I www.nba.nl