



novaa
Nederlandse Organisatie van
Accountant Adviseurs

Beleidsplan beroepsvereniging Novaa

September 2019

drs. M. Moling AA RA RB



Hoofdstuk 1: Korte terugblik

Op 31 januari 2019 hebben de leden tijdens de ALV van Novak unaniem besloten om de naam van de vereniging Novak te wijzigen in Novaa. Novaa staat voor Nederlandse Organisatie van Accountant Adviseurs.

Het doel is om Novaa uit te laten groeien tot een volwaardige beroepsorganisatie van mkb-accountants. De achterliggende gedachte daarbij is om een organisatie te zijn die de belangen behartigt van een specifieke groep accountants, de mkb-accountants. Belangen die onvoldoende worden behartigd door de beroepsorganisatie van alle accountants, de NBA.

Mkb-accountants zijn als Accountant Adviseurs (AA) werkzaam voor mkb-ondernemers en mkb-ondernemingen, de motor van de Nederlandse economie. Mkb-accountants vervullen een essentiële en relevante functie als financieel professional die de mkb-ondernemer ondersteunt om succesvol te ondernemen.

De beroepsvereniging zal een organisatie zijn waarin het beroep en de opleiding centraal staan. Daarmee willen we uitdragen dat mkb-accountants een belangrijke groep zijn (1/3^e van alle ingeschreven accountants zijn mkb-accountants) die al dan niet werkzaam zijn als ondernemer of in dienstverband bij een accountantsorganisatie. Het beroep staat dus centraal en dat betekent dat iedere accountant (AA/RA) die als openbaar accountant werkzaam is voor het mkb een plek verdient en krijgt bij Novaa.

Om onze ledenbelangen optimaal te kunnen behartigen zal Novaa voortborduren op de gebieden die sinds 2014 centraal staan:

- Regelgeving
- Onderwijs en educatie
- Ondernemerschap
- Imago en positionering

In dit document zullen de uitgangspunten van ons Novaa-beleid nader worden geformuleerd. Vervolgens zal op de hiervoor genoemde gebieden een nadere uitwerking plaatsvinden. Daarbij zal er een overzicht worden opgenomen van toekomstige activiteiten als bouwstenen van de beroepsorganisatie Novaa en haar leden. Tenslotte zullen de financiële consequenties van de voorgenomen activiteiten inzichtelijk worden gemaakt.



Hoofdstuk 2 Uitgangspunten Novaa

Om te komen tot een beleidsplan met duidelijke acties is het belangrijk om de uitgangspunten en randvoorwaarden te formuleren die de basis vormen van dit plan.

In dit hoofdstuk zullen deze uitgangspunten nader worden beschreven en daar waar nodig toegelicht.

2.1 Doelen en definitie mkb-accountant

Op 31 januari 2019 werd via een statutenwijziging de naam Novak gewijzigd in Novaa. Conform de statuten zijn de doelen onder meer:

- actief betrokken te zijn bij de totstandkoming en wijziging van Nederlandse en internationale wet- en regelgeving, private standaarden/initiatieven en beroepsregels door NBA en hierop in het belang van de leden invloed uitoefenen
- dienstverlening ten behoeve van het verbeteren van de efficiency en effectiviteit van accountants
- treffen en bevorderen van maatregelen die van belang zijn voor de profilering van de leden
- treffen en bevorderen van maatregelen en activiteiten die van belang zijn voor het ondernemerschap van haar leden
- het maken van voor bij Novaa aangesloten leden bindende afspraken met derden
- het stimuleren van onderlinge contacten tussen leden en het faciliteren van netwerken.

Onze leden zijn mkb-accountants, oftewel; AA's en RA's die als openbaar accountant staan ingeschreven in het accountantsregister bij de NBA, waarbij de mkb-accountant gedefinieerd wordt als:

“De mkb-accountant is de vertrouwensadviseur voor het mkb die zich bezighoudt met samenstel-, advies- en Assurance opdrachten inclusief de vrijwillige controle van de jaarrekening. De mkb- accountant die is ingeschreven bij de Novaa draagt de titel accountant-adviseur (AA) en is als zodanig herkenbaar”.

Om mkb-accountants als lid van de beroepsorganisatie Novaa een eigen gezicht te geven zullen leden in een eigen register worden ingeschreven. Dit draagt bij aan een versteviging en positionering van onze leden. De mkb-accountant die ingeschreven staat in het Novaa-register mag zich Accountant Adviseur noemen.



2.2 Kernwaarden

Het is belangrijk om vanuit onze doelen een duidelijke profilering naar onze leden en het maatschappelijk verkeer uit te dragen.

Daarbij is het van belang dat de leden in eerste aanleg deze profilering duidelijk herkennen. Op de langere termijn is het een wens dat de markt onze leden herkent en vraagt naar Accountant Adviseurs die aangesloten zijn bij de Novaa.

De hamvraag voor mkb-accountants is: waarom zou ik als mkb-accountant lid worden of blijven van de Novaa?

In het verlengde hiervan is de vraag voor mkb-ondernemers: waarom zou ik diensten afnemen van een Accountant Adviseur aangesloten bij Novaa?

Om deze vragen te beantwoorden betekent het dat de Novaa een duidelijk onderscheidend karakter dient te bezitten en zichtbaar dient te zijn voor haar leden en het maatschappelijk verkeer die direct en indirect in aanraking komen met de Accountant Adviseur. Naast de doelen in de statuten zal er duidelijk vanuit kernwaarden gehandeld dienen te worden aangevuld met een krachtige communicatiestrategie die hierna aan bod zal komen.

Novaa heeft daarbij gekozen voor de zogeheten A-B-C-Drivers. De drivers als kernwaarden waaruit wij wensen te handelen en te doen en wat wij belangrijk vinden.

Ambitieux (eerzuchtig, ijverig om als mkb-accountant een betere positie te krijgen)

Novaa richting leden:

- treffen en bevorderen van maatregelen die van belang zijn voor de profilering van de leden
- actief betrokken te zijn bij de totstandkoming en wijziging van Nederlandse en internationale wet- en regelgeving, private standaarden/initiatieven en beroepsregels door NBA alsmede onderwijs en hierop in het belang van de leden invloed uitoefenen
- treffen en bevorderen van maatregelen en activiteiten die van belang zijn voor het ondernemerschap van haar leden

Betrokken (aandacht voor gevoelens en gedachtes van mkb-accountants)

Novaa richting leden:

- treffen en bevorderen van maatregelen die van belang zijn voor de profilering van de leden



- actief betrokken te zijn bij de totstandkoming en wijziging van Nederlandse en internationale wet- en regelgeving, private standaarden/initiatieven en beroepsregels door NBA en hierop in het belang van de leden invloed uitoefenen
- treffen en bevorderen van maatregelen en activiteiten die van belang zijn voor het ondernemerschap van haar leden
- het maken van voor bij Novaa aangesloten leden bindende afspraken met derden
- het stimuleren van onderlinge contacten tussen leden en het faciliteren van netwerken.

Competent (aangesloten mkb-accountant dient bekwaam, kundig, vaardig en capabel te zijn)

Novaa richting leden:

- treffen en bevorderen van maatregelen en activiteiten die van belang zijn voor het ondernemerschap van haar leden
- treffen en bevorderen van maatregelen die van belang zijn voor de profilering van de leden
- het stimuleren van onderlinge contacten tussen leden en het faciliteren van netwerken.

Het grote voordeel van deze A-B-C-drivers is dat ze ook door vertaald kunnen worden vanuit de mkb-accountant richting de markt (de mkb-ondernemer):

Ambitieux (eerzuchtig, ijverig om als mkb-accountant een betere positie te krijgen richting ondernemer)

- via maatwerkproducten onderscheidend van andere aanbieders zoals administratiekantoren
- via persoonlijke ontwikkeling in staat om onderscheidend op te treden richting mkb-ondernemer
- meedenken/actief binnen maatschappelijke organen voor betere positionering richting stakeholders

Betrokken (aandacht voor gevoelens en gedachtes van mkb-ondernemers)

- inzetten van geleerde vaardigheden en kennis via training/sessies richting mkb-ondernemer
- herkennen en erkennen van gedachtes en gevoelens mkb-ondernemer en professionele begeleiding via kennis van communicatie- en adviesvaardigheden
- herkennen, erkennen en toepassen van juiste vaardigheden van acquisitie tot het graf

Competent (mkb-accountant dient bekwaam, kundig, vaardig en capabel te zijn)

- inzetten van geleerde kennis en vaardigheid en afstemmen op klant/ondernemer

Uiteindelijk zorgen deze ABC-drivers voor een onderscheidende, professionele mkb-accountant (AA) als vertrouwensadviseur voor het mkb die aangesloten is bij de Novaa.

2.3 Toekomstige missie van de AA

In 2017 is er een eerste manifest opgesteld door voorganger Novak, waarbij de mkb-onderneming en ondernemer centraal stonden in relatie tot de mkb-accountant.

(<https://novaa.nu/hand-in-hand-met-ondernemend-nederland>)

Dit manifest is zowel in beeld als op papier verschenen. Novaa wil verder bouwen aan de uitgangspunten van dit manifest, oftewel:

De toekomstige mkb-accountant is een actieve persoonlijkheid die zijn vak op een energieke en inventieve manier uitoefent: ambitieus, betrokken en competent.

Hij weet tenslotte op effectieve wijze de continue stroom aan uitdagingen door de immer veranderende wet- en regelgeving en omstandigheden om te zetten in kansen voor zijn klanten.

De Accountant Adviseur is authentiek, empathisch en volwassen. De AA maakt daar waar gewenst gebruik van de nieuwste inzichten en technologie zodat we altijd samen met onze klanten in beweging zijn.

AA's zijn toegewijd aan maar één doel: het bijstaan van de mkb-ondernemer! Onze rol is die van de gepassioneerde adviseur en business partner voor het mkb. Strijdbaar en slagvaardig aan de kant van de klant: 'Inside' het succes van de mkb-ondernemer. Wij helpen onze klanten om successen te boeken zodat we gezamenlijk het pad der vooruitgang kunnen bewandelen.

We staan vol overtuiging aan de kant van het mkb in Nederland, ofwel: hand in hand met Ondernemend Nederland!".

2.4 Toekomstige kwaliteiten van de AA

Om de missie en rol onder 2.3 mogelijk te maken door onze leden zijn (kern)kwaliteiten nodig die onze Accountant Adviseurs in staat stellen om de toekomstige rol/missie waar te maken richting haar stakeholders.

In 2018 is daarom een tweede manifest verschenen in woord en beeld die ingaat op deze kernkwaliteiten die uiteindelijk bijdraagt aan de trots van de Accountant Adviseur.



(<https://novaa.nu/novaa-manifest/>)

Hoe trotser de AA zal zijn op zichzelf en het beroep dat hij/zij uitoefent, hoe beter men zal presteren en dus zichtbaarder wordt richting stakeholders. Het draait dus sterk om de individuele persoonlijkheid en prestatie van de AA als belangrijkste bouwstenen om onderscheidend te zijn als vertrouwensadviseur. Dit zijn:

De **persoonlijkheid** (personality) die de mkb-accountant als professional kenmerkt is te karakteriseren als actief (energiek, creatief en uitdagend), authentiek (echt, uniek, empathisch en volwassen) en eigentijds (geavanceerd, van deze tijd en in beweging). Het gaat niet alleen om financiën maar om de integrale verbinding hiervan met de onderneming maar zeker ook de ondernemer.

Als het gaat om de vraag wat klanten (maar ook de maatschappij) mag verwachten van de mkb-accountant komen onze ABC-kernwaarden (de **Principles**) in beeld. De A staat voor ambitieus, de B voor betrokken en de C voor competent. Deze ABC-drivers zijn reeds eerder gedefinieerd (zie 2.2) en worden in het tweede manifest herhaald en verder uitgewerkt, waarbij succes en vooruitgang de basis vormen om klanten (mkb-ondernemers) op zowel persoonlijk als zakelijk vlak succesvol te laten zijn en dit succes continu te ontwikkelen en dus vooruitgang te boeken.

We definiëren in ons tweede manifest 7 kernkwaliteiten/prestatiebronnen (de **Performance**) van de mkb-accountant. De kernkwaliteiten zijn tot stand gekomen na onderzoek onder klanten en overige stakeholders, waaronder het in 2017 uitgevoerde onderzoek met ONL naar behoeftes en wensen van mkb-ondernemers. Deze zijn:

1. technische, vakinhoudelijke en ethische competenties
2. intelligentie, de bekwaamheid om kennis te vergaren en problemen op te lossen
3. creativiteit, origineel denken en nieuwe ideeën genereren
4. inzicht en overzicht op het vlak van digitale technologie en mogelijkheden
5. emotionele intelligentie, emoties en gevoelens kunnen her- en erkennen, empathisch vermogen
6. visie, lange termijn denken en op trends kunnen anticiperen
7. ervaring in het begrijpen van klantenwensen- en verwachtingen en daarop adequaat kunnen inspelen en waarde creëren.

Nu we de uitgangspunten hebben beschreven in dit hoofdstuk kunnen we in hoofdstuk 3 onze toekomstige thema's verder gaan vormgeven, waarbij rekening gehouden zal worden met de in dit hoofdstuk geformuleerde uitgangspunten.

Hoofdstuk 3: Toekomstige thema's Novaa

Onze thema's zullen zijn:

1. Regelgeving
2. Onderwijs en educatie
3. Ondernemerschap
4. Imago en positionering.

Per thema kan een nadere analyse worden gegeven:

1. Regelgeving

In 2012 heeft er een onderzoek vanuit de NBA plaatsgevonden naar de druk van de regelgeving voor mkb-accountants. Uit dit onderzoek komt onder andere naar voren dat de regels voor het kantoor (voor het kwaliteitssysteem) belastender worden gevonden dan die voor het uitvoeren van de opdracht. Accountants bij kleinere organisaties voelen dat meer dan accountants bij grotere organisaties. Bovendien hebben met name accountants van kleinere organisaties behoefte aan (meer) duiding van de regelgeving. De laatste jaren is er extra regelgeving bijgekomen, waaronder NVKS, NOCLAR, WWFT, wijzigingen in bestaande NVCOS en VGBA en niet te vergeten de privacywetgeving. De NBA heeft hierin qua duiding slechts deels voorzien middels praktijkhandreikingen, maar het blijft voor vele AA's soms onduidelijk en zelfs onwerkbaar hoe bepaalde regelgeving dient te worden toegepast, meer specifiek binnen een kleinere kantooromgeving. Deze problematiek speelt ook bij de kleinere-middelgrote organisaties die een niet-ooB-vergunning bezitten. De invoering van de 53 maatregelen in 2014 die dienden te leiden tot betere controlekwaliteit zijn in beginsel geschreven met de bril van een groot kantoor. Deze maatregelen leiden tot op de dag van vandaag tot onduidelijkheid bij de implementatie daarvan. Tevens is er nog te veel discussie en geen eenduidigheid bij toetsingen tussen de NBA als toetsingsorgaan en de AA over het normenkader binnen het kwaliteitsstelsel.

Voor AA's is het niet altijd even gemakkelijk om de wijzigingen praktisch te vertalen naar de dagelijkse werkzaamheden. Er wordt onvoldoende stilgestaan en aandacht besteed vanuit de NBA bij de dagelijkse bedrijfsvoering van AA's werkzaam in een kleinschaligere omgeving. Bovendien wordt reeds jarenlang gevraagd om innovatie binnen regelgeving, waardoor ook opdrachten als "assurance op maat" mogelijk worden om daarmee onderscheidend te zijn als AA ten opzichte van administratiekantoren. Ook dit wordt niet of onvoldoende opgepakt bij de NBA.

Novaa wil actief betrokken zijn en aanjager zijn bij de huidige geldende en nieuwe regelgeving, waaronder regels met een innovatief karakter voor mkb-accountants, Regelgeving is prima, maar schaalbaarheid en praktische toepasbaarheid dienen te allen tijde voorop te staan. Novaa zal met stakeholders in gesprek gaan en blijven om de positie en regelgeving van de Accountant Adviseur beter te borgen die past bij de dagelijkse bedrijfsvoering van de AA.



2. Onderwijs en educatie

In 2014 hebben de NBA en de Commissie Eindtermen Accountantsopleiding (CEA), vanuit een gezamenlijke visie op de accountantsopleiding, een nieuwe kwalificatiestructuur en een daarbij passend opleidingsmodel voor toekomstige accountants vastgesteld in de nota Vakbekwaamheid Verzekerd. In navolging daarop is door de ledenvergadering van de NBA de verordening op de beroepsprofielen vastgesteld op 22 juni 2015. Voorganger Novak is altijd tegen dit beroepsprofiel geweest. Het opleidingsmodel zoals verwoord in de nota Vakbekwaamheid Verzekerd kent nu namelijk de oriëntaties Assurance en Accountancy binnen het HBO. Dat betekent dat AA's niet automatisch meer de certificeringsbevoegdheid hebben en daarmee is de ongewenste situatie ontstaan van voor het jaar 1993. We zijn weer terug bij af. Er vindt dus ongewild een tweedeling plaats in de markt en AA's die een jaarrekening wensen te certificeren dienen een vervolgttraject te volgen op HBO (assurance-variant) of via de WO-weg. De praktijk leert dat er nagenoeg geen aanbieders zijn op HBO-terrein die deze assurance-variant aanbieden i.v.m. kostenafwegingen versus vraag-en aanbod. Daarmee worden AA's gedwongen om via een universitaire variant hun bevoegdheid te behalen. Over de vrijwillige controle werd tot op heden geheimzinnig gedaan vanuit de NBA of deze ook alleen nog toebehoort aan vergunning houdende kantoren met certificerende accountants, maar dat lijkt na een gesprek met de CEA te worden bevestigd. (En audit=audit-principe) Een zeer zorgelijke ontwikkeling. Daarnaast worden in het huidige beroepsprofiel onvoldoende rekening gehouden met de uitgangspunten zoals in dit beleidsplan wordt verwoord.

Daarnaast hekelt de Novaa de zogeheten verplichte onderwerpen die nu vanuit de NBA worden voorgeschreven voor alle mkb-accountants. Veelal worden deze onderwerpen opgeroepen door de problematiek bij met name de grote kantoren vanuit de wettelijke controle. Deze problematiek wordt vervolgens uitgestrooid over alle openbare accountants, terwijl er andere meer noodzakelijke onderwerpen gekozen zouden kunnen worden die relevanter zijn voor de AA. (bijv. digitalisering).

Novaa wil dus invloed kunnen uitoefenen op het huidige opleidingsmodel voor mkb-accountants. Het streven is om te komen tot een volwaardige AA-opleiding in samenwerking met een of meerdere opleidingsinstituten in Nederland, waarbij assurance onderdeel blijft uitmaken op hbo-niveau en waar de kernkwaliteiten verwoord in dit document een integraal onderdeel gaan uitmaken van de opleiding.

Ook dient het beroep als AA onder de aandacht te worden gebracht van studenten en scholieren om de toekomstige instroom veilig te stellen.

Daarnaast zal er continue aandacht dienen te zijn via educatie voor de persoonlijke ontwikkeling van de AA waarbij zelfkennis, vakkennis en klantkennis het fundament vormen, afgestemd op de markt, om als vertrouwensadviseur richting mkb-ondernemer te kunnen blijven optreden.

3. Ondernemerschap

Om het ondernemerschap te bevorderen en te ontwikkelen is het belangrijk om ook de behoeften van mkb-ondernemers te kennen en te weten. De ondernemer ziet de



controle/samenstel jaarrekening/boekhouden en aangifte steeds meer als een standaarddienst. Deze standaarddienst dient mede door eerdere economische crisis tegen een prijs plaats te vinden die zo laag mogelijk dient te zijn. (bron: ING Sectorvisie 2014). 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.

Dit wordt nogmaals bevestigd in de sectorvisie van de Rabobank:

“Door digitalisering en automatisering zullen administratieve en boekhoudkundige werkzaamheden verdwijnen en moeten worden vervangen door proactieve advisering richting mkb-ondernemer” (bron: Rabobank sectorvisie 2019)

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, vertrouwelijk en persoonlijk contact heeft. Tenslotte blijkt dat de mkb-ondernemer, naast de traditionele diensten, behoefte heeft aan fiscaal advies. (bron: onderzoek SRA-Universiteit Leiden 2013).

Ook hebben mkb-ondernemers behoefte aan advies bij het opstellen van een bedrijfsplan incl. financieringsaanvraag (bron: onderzoek Exact 2014).

Deze conclusie wordt bevestigd in het NEMACC-onderzoek van 2019, waarin de mkb-ondernemer behoefte heeft aan ondersteuning nodig bij financieringsvraagstukken.

In 2017 heeft de vereniging Novaa in samenwerking met ONL een onderzoek verricht onder mkb-ondernemers naar behoeftes en het meedenken door accountants. Uit dat onderzoek blijkt dat er nog 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.

Novaa wil dus actief bijdragen aan het accountantskantoor van de toekomst, waarbij efficiency (IT-mogelijkheden/digitalisering) voorop staat om zodoende het commodity-vraagstuk op te lossen. Daarnaast is het innovatief vermogen van een kantoor en de AA's die werkzaam zijn belangrijk. Daarom zal Novaa veel aandacht besteden aan die kennis en vaardigheden die nodig zijn om bovenstaande behoeftes en dus daarmee dé financieel vertrouwensadviseur van het mkb te zijn en blijven, waarbij de ontwikkeling van vaardigheden gericht op professioneel adviseren een belangrijk aandachtspunt is. Ook acht Novaa het van belang om onderlinge contacten tussen Accountant Adviseurs te bevorderen alsmede platforms (w.o. Dag van de mkb-accountant) te organiseren die bijdragen aan ondernemerschap en kennisoverdracht richting en tussen haar leden. Novaa zal in contact treden met relevante stakeholders (brancheorganisaties, overheid, banken ed.) die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van het ondernemerschap van de AA.

4. Imago en positionering

In juni 2014 heeft er een reputatie-onderzoek plaatsgevonden naar accountants in het mkb. Er is onder meer gekeken naar een 9-tal observaties uit bestaande, eerdere studies en



novaa

Nederlandse Organisatie van
Accountant Adviseurs

daaruit valt op dat de ondernemer positief is over de brede kennis van jaarrekening en fiscale dienstverlening (Heliview 2011), maar dat hij kritisch is over advisering (Heliview 2011), persoonlijk contact en branchekennis (NEMACC 2013). Vervolgens is verder gekeken naar een aantal kernuitkomsten. Daaruit blijkt dat de levenscyclus van de ondernemer bepalend is voor de relatie met zijn mkb-accountant (naarmate meer groei plaatsvindt is er meer behoefte aan advies), het opleidingsniveau bepaalt de wijze waarop met de AA wordt samengewerkt (laagopgeleid verwacht overwegend standaard-taken administratie), de meer persoonlijke benadering van een klein kantoor versus een groot kantoor, de accountant nogal als duur ervaren wordt, maar als er toegevoegde waarde wordt geleverd maakt dit minder uit.

In 2019 heeft Motivaction in opdracht van de NBA ook een reputatie-onderzoek laten uitvoeren van de accountant onder het Nederlandse publiek. Daaruit blijkt dat het beeld van de accountant matig is ingekleurd. Twee derde van de Nederlanders is zelfs niet uitgesproken positief over de accountant. Bij de zakelijke doelgroep heeft 1/3^e deel geen spontane associaties met de accountant. Associaties zijn; controle, boekhouding, belastingaangifte en fiscaal advies. Ook duur verbindt men spontaan de accountant.

De mens accountant wordt door het NL- publiek en de zakelijke doelgroep geassocieerd met deskundig, professioneel en integer. De maatschappelijke relevantie is niet voldoende herkenbaar alsmede de aspecten mensgerichtheid, communicatief en waardevolle gesprekspartner worden slechts in geringe mate toegeschreven aan de accountant.

Het beroep accountant inhoudelijk is slecht bekend onder NL-publiek. Maar liefst 40% blijft antwoord schuldig op de vraag. Jaarrekeningen controleren en opstellen, belastingaangifte doen en financieel advies zijn bij de zakelijke doelgroep de belangrijkste werkzaamheden.

Novaa wil maatregelen treffen die een positieve impuls geven aan het imago en de positionering van AA's die op basis van de formulering in het eerste manifest het beeld schetsen dat de mkb-accountant hand in hand staat met ondernemend Nederland, waarbij duidelijk het verschil blijkt met administratiekantoren. Daarbij wordt een eigen register (AA) ingezet om het beeld als keurmerk van vertrouwensadviseur voor het mkb te versterken.



Hoofdstuk 4: Activiteiten en organisatie Novaa

In hoofdstuk 2 zijn de uitgangspunten geformuleerd die de basis vormen van Novaa. Daarbij is stil gestaan bij de missie, doelen, kernwaarden en kernkwaliteiten van ons als organisatie en onze leden.

In hoofdstuk 3 zijn de thema's beschreven waarop Novaa actief wil zijn en waarom.

In dit hoofdstuk 4 zal als eerste een korte terugblik plaatsvinden waarom Novaa nodig is (waaromvraag) en zullen de gekozen thema's/uitgangspunten verder worden uitgewerkt (hoe-vraag) met daaraan gekoppeld een aantal gerichte activiteiten voor het komend jaar. (wat-vraag)

Verder zal aandacht worden besteed aan de inrichting van de organisatie Novaa zoals bestuurssamenstelling en de bureauorganisatie van Novaa en de financiële gevolgen van deze keuzes en acties uitgewerkt in een begroting voor 2020.

4.1 Waarom Novaa?

Op 1 januari 2013 zijn het NIVRA en de NOvAA formeel gefuseerd. De organisaties zijn samengevoegd in het pand van de NIVRA te Amsterdam.

Voor de fusie (voor 2010) was het duidelijk wie waarvoor stond: de NOvAA stond voor de mkb-accountant, het NIVRA voor de grote(re) kantoren (Big 4).

Tijdens het fusietraject, meer specifiek bij de behandeling van het Wetsvoorstel binnen de politiek om te komen tot één Wet op het accountantsberoep zijn ook grote zorgen geuit. Met name bestonden er grote zorgen binnen een aantal fracties en Minister de Jager over de positie van accountants van kleinere kantoren t.o.v. de grote kantoren, de zwaarte van de beroepsregels voor deze groep en de participatie van hen binnen de nieuwe NBA, met name binnen ledengroepen en bestuur. In de Memorie van Toelichting bij het Wetsvoorstel op 29-9-2011 valt te lezen dat "tegelijkertijd is het van belang dat de inbreng van accountants uit kleine kantoren goed wordt georganiseerd. In dat opzicht hebben de grote kantoren het voordeel dat het voor hen eenvoudiger is zich te organiseren en op die manier hun invloed uit te oefenen". Bovendien vond de Raad van State dat de certificeringsbevoegdheid juist de toegevoegde waarde heeft van accountants werkzaam in het mkb en een accountantstitel zonder deze bevoegdheid zou mogelijk een belemmering kunnen vormen voor het wettelijk mogen uitvoeren van accountancy-diensten.

Met de komst van de NBA zijn de mkb-accountants (AA's) uiteindelijk steeds meer ondergesneeuwd geraakt, omdat de meerderheid van de leden gevormd wordt door accountants in business en de problematiek van de grote kantoren centraal stonden in Amsterdam. Reden voor voorganger Novak om sinds 2014 actief de belangen te behartigen. Via onze actieve deelnames in allerlei gremia binnen de NBA, het schrijven van opinies en



columns is er steeds aandacht gevraagd voor onze positie. Onze eigen verenigingsactiviteiten waren steeds gericht op activiteiten die de NBA laat liggen. Een greep uit deze activiteiten waarvoor aandacht is gevraagd via overleggen en columns:

-onvoldoende aandacht mkb-thema's op de NBA Accountantsdag. Aangezien de NBA daar geen verandering in heeft aangebracht heeft Novak daarom de Dag van de mkb-accountant georganiseerd sinds 2017.

-geen urgentie vanuit de NBA om met eigen hervormingsagenda en mkb-rapport te komen voor mkb-accountants. Daarom heeft Novak haar eigen beleidsplan sinds 2014 geschreven en de basis gelegd voor een eigen rapport.

-in eerste aanleg onvoldoende aandacht voor schaalbaarheid implementatie 53 maatregelen voor niet-oob kantoren. Novak heeft ervoor gezorgd dat er een werkgroep-niet oob is gekomen die meer maatwerk voor mkb-kantoren heeft bereikt.

-onvoldoende kennis en betrokkenheid vanuit bureauorganisatie NBA tav problematiek AA/kleine kantoren. Novak heeft hier tot op heden steeds nadrukkelijk aandacht voor gevraagd, maar de macht van de grote kantoren en de aandacht voor deze groep blijft onverminderd groot.

-het invullen van het voorzitterschap NBA door steeds een b4-partner. Novak heeft in 2015 en 2017 tijdens de ALV van de NBA geprobeerd om deze hegemonie te doorbreken.

-aandacht voor specifieke beroepsproducten en regelgeving, waaronder "assurance op maat". Tot op de dag van vandaag wordt hier aandacht voor gevraagd. Behoudens een onvolledig Nemacc-rapport en vage toezeggingen vanuit de NBA is er sinds 2014 nog steeds geen enkele tastbare vooruitgang geboekt.

-de bemensing van de bureauorganisatie van de NBA. Er zijn op 125 fte slechts 3 personen met een mkb-pet. Kennis en aandacht ontbreekt om voor de AA's optimaal de belangen te behartigen. De mkb-accountants zijn overigens wel goed om meer dan 50% van de totale contributie-inkomsten op te hoesten.

-uit de ledenpeiling 2015 van Novak bleek onder meer dat; de contributie NBA in geen enkele verhouding staat tot haar diensten, het grootste deel van de leden is ontevreden over positie mkb-accountant binnen NBA, imagoschade AA's door blunders B4, de helft van de mkb-accountants heeft behoefte aan aparte organisatie die zich op hen richt, 1/3^e van de mkb-accountants heeft wel eens overwogen het lidmaatschap op te zeggen. Deze zaken zijn onder de aandacht gebracht van de NBA, maar is niet opgepakt.

-de diversiteit van alle leden. Merendeel leden vormen de accountants in business. Novak heeft getracht om de NBA uitspraken te laten doen over pluriformiteit, belangenbehartiging en haar feitelijke rol als publiekrechtelijk orgaan. Bovendien blijft het vreemd dat het merendeel van alle leden geen openbaar accountant zijn. De NBA heeft daar tot op heden geen standpunt over ingenomen.



-knellende kwaliteitseisen en onafhankelijke toetsing. Novak wil een onafhankelijk toetsend orgaan, maar de praktijk leert dat bijv. SRA een steeds belangrijkere, onzuivere rol krijgt binnen het toetsingskader in relatie tot het maatschappelijk verkeer.

-een brede innovatieve AA-opleiding. Novak heeft gesprekken gevoerd met praktijk, opleiders en constateert dat er behoefte is aan een andere invulling, waarbij innovatie een rol speelt. Tot op heden is hier niets mee gedaan.

-het ontoereikende voorgestelde governance model in 2016 met nog minder zeggenschap voor mkb-accountants. Dit voorstel heeft Novak kunnen tegenhouden. De NBA heeft de ALV afgezegd waar dit ter stemming zou worden gebracht.

-de brandbrief van Novak over de in onze ogen mislukte fusie aan informateur Edith Schippers in maart 2017. We vragen voortdurend aandacht bij de politiek over de mislukte fusie. Gesprekken en aandacht bij de politiek is een continu aandachtsgebied.

-de kandidaatstelling voor het voorzitterschap van de NBA door Marco Moling, voorzitter Novak. De praktijk heeft geleerd dat de grote kantoren zich prima kunnen mobiliseren om zodoende hun eigen kandidaat in het zadel te helpen. Deze situatie heeft wederom geleerd dat de mkb-accountants in de minderheid zijn als het er echt op aankomt.

--onze aandacht voor het federatief model bij de NBA. Deze organisatievorm wordt door veel leden ondersteund en er is toegezegd dat de huidige voorzitter van der Vegte dit serieus zou onderzoeken. De NBA heeft dit eenvoudigweg niet onderzocht, terwijl dit de oplossing zou zijn voor de ledengroepen. Integendeel, men heeft een eigen visiedocument erdoor gedrukt.

-de aandacht voor de behoeften van stakeholders bij het vormen van een eigen visiedocument door de NBA op het beroep. Dit heeft de NBA naast zich neergelegd.

-de NBA is bezig met de zogeheten Vernieuwingsagenda als uitvloeisel van het visiedocument. Via 5 thema's wordt nu verder gewerkt aan de inrichting van de organisatie. Deze thema's zijn niet gedifferentieerd voor onze groep, maar heeft te veel een pluriform karakter.

-Het idee om leden inspraak te geven om het beroep vorm te geven heeft de NBA gefaciliteerd middels NBA-open-events. Ondanks hippe en dure activiteiten met soms bekende Nederlanders is de animo beperkt gebleven. Is het organiseren van dit soort events nog wel een onderdeel die thuishoort bij een publiekrechtelijk orgaan als de NBA? Bovendien hebben specifieke mkb-geluiden tijdens deze bijeenkomsten niet geleid tot aanpassingen in het governance model.

-De NBA blijft ongevoelig voor kritische geluiden en stevent af op de uit het Verenigd Koninkrijk overgewaaide faculties en communities die de beroepsorganisatie aldaar verbindt. Gezien de actualiteiten en schandalen die hebben gespeeld in Engeland lijkt het overnemen van een dergelijk model nu niet direct voor de hand te liggen.



-Er worden steeds meer en meer allerlei groepjes, kerngroepen, brigades, commissies opgetuigd die een bijdrage zouden moeten bieden aan het beroep van de toekomst. De animo voor deelname aan deze gremia is laag.

-Een van de kerngroepen is Accountech die de digitale wereld en technologie in kaart brengt voor de beroepsgroep. Nadere analyse leert dat deelnemers van deze groep een veelal commerciële pet op hebben. Dit past niet bij een publiekrechtelijk orgaan.

-Er lopen bestuurlijke en commerciële belangen door elkaar. Dit zien wij ook bij specifieke mkb-onderwerpen die gepresenteerd worden, waaronder het financieringsonderzoek NEMACC. Dit kan niet de bedoeling zijn van een publiekrechtelijke beroepsorganisatie.

-Het toverwoord bij alle plannen, rapporten en activiteiten is verbinding. Behoudens de “usual-suspects” blijft de animo sterk achter. Tijdens de ALV van juni 2019 waren er, ondanks alle inspanningen, slechts zo’n 60 accountants (na aftrek van accountants werkzaam voor de NBA) van de dik 21.000 ingeschreven accountants aanwezig. Doel was om te luisteren en mee te praten over de activiteiten van de NBA. Een teken aan de wand dat de NBA in elk geval voor de mkb-accountants niet de juiste koers vaart.

-Het huidige algemene bestuur van de NBA bestaat nog slechts uit 7 personen met nog maar 1 mkb-accountant die werkzaam is in de audit-praktijk voor een top 30 kantoor. Een samenstelling die indruist tegen de in 2010 gemaakte fusie-afspraken en beloftes richting politiek. Dit doet geen recht doen aan de grote groep mkb-accountants, met name van kleine kantoren.

-Er is een Commissie MKB bij de NBA die zich slechts bezighoudt met samenstellen. Assurance is geen onderdeel van deze Commissie. Assurance/audit is sterk gericht op de problematiek bij de grote kantoren. Daarmee lijkt assurance voor het mkb tussen wal en het schip te geraken.

-Anno 2019 is er geen automatische certificeringsbevoegdheid meer voor AA’s die afstuderen op hbo-niveau. Daarbij is een situatie ontstaan van vóór 1993. Bovendien is daarmee het eerdere advies van de Raad van State uit 2010 om certificeringsbevoegdheid te behouden voor AA’s genegeerd. Een onwenselijke situatie en in strijd met de beloftes die gedaan zijn tijdens de fusie.

-Tenslotte is de vraag welke taken passen bij een publiekrechtelijke organisatie als de NBA. In een onlangs advies van de AG aan de Hoge Raad over het verplichte lidmaatschap van de NBA werd nogmaals benadrukt dat de NBA een algemeen belang dient te dienen, maar dat zij de oprichting van andere beroepsorganisaties NIET in de weg mag staan.

Zonder volledig te zijn in bovengenoemde oplossing is de conclusie gerechtvaardigd dat de tijd rijp is voor een volwaardige beroepsorganisatie voor mkb-accountants. Dat is Novaa.

Onze leden zijn toegewijd aan maar één doel: het bijstaan van de mkb-ondernemer! Onze rol is die van de gepassioneerde adviseur en business partner voor het mkb. Strijdbaar en slagvaardig aan de kant van de klant: ‘Inside’ het succes van de mkb-ondernemer. Wij helpen



onze klanten om successen te boeken zodat we gezamenlijk het pad der vooruitgang kunnen bewandelen in de toekomst. Daarom Novaa!

4.2 Hoe gaat Novaa het doen?

De 3 pijlers die ten grondslag liggen aan de mkb-accountant (de AA) van de toekomst berusten volgens Novaa daarom op zelfkennis, klantkennis en vakkennis met klantgerichte adviesvaardigheden. Deze pijlers zijn en blijven essentieel om dé adviseur te blijven van de MKB-ondernemer t.o.v. andere aanbieders. Vertrouwen is dé resultante als basis voor een langdurige samenwerking en de basis van het verdienmodel van de toekomst. Vanuit praktische invulling zou je de levenscyclus van een ondernemer/onderneming centraal kunnen stellen om daarbinnen op elk moment de vertrouwensadviseur (trusted-advisor) van een mkb-ondernemer te zijn. Het is feitelijk een leven lang verwachtingen van het maatschappelijk verkeer invullen, waaronder professioneel adviseren.

Om deze rol adequaat te kunnen invullen dienen we de 7 kernkwaliteiten zoals ook beschreven in ons 2^e manifest als uitgangspunt te nemen om deze verder te ontwikkelen voor onze leden.

Wij bespraken de **persoonlijkheid** (personality) die de AA als professional kenmerkt en is te karakteriseren als Actief (energiek, creatief en uitdagend), Authentiek (echt, uniek, empathisch en volwassen) en Eigentijds (geavanceerd, van deze tijd en in beweging is).

Als het gaat om de vraag wat klanten (maar ook de maatschappij) mag verwachten van de mkb-accountant komen onze ABC-kernwaarden (**principles**) in beeld. De A staat voor Ambitieuw, de B voor Betrokken en de C voor Competent. Deze ABC-drivers zijn reeds eerder door Novaa gedefinieerd en worden in het tweede manifest herhaald en vormen het fundament onder de kernkwaliteiten.

We definiëren dus 7 kernkwaliteiten/prestatiebronnen (**performance**) van de mkb-accountant. Deze kernkwaliteiten zijn tot stand gekomen na onderzoek onder klanten en overige stakeholders, waaronder het in 2017 uitgevoerde onderzoek door ONL/Novak naar behoeftes en wensen van mkb-ondernemers. Deze zijn:

- 1-technische, vakinhoudelijke en ethische competenties
- 2-intelligentie, de bekwaamheid om kennis te vergaren en problemen op te lossen
- 3-creativiteit, origineel denken en nieuwe ideeën genereren
- 4-inzicht en overzicht op het vlak van digitale technologie en mogelijkheden
- 5-emotionele intelligentie, emoties en gevoelens kunnen her- en erkennen, empathisch vermogen
- 6-visie, lange termijn denken en op trends kunnen anticiperen
- 7-ervaring in het begrijpen van klantenwensen- en verwachtingen en daarop adequaat kunnen inspelen en waarde creëren.

Deze kernkwaliteiten zullen in hoofdstuk 4.3 nader worden toegelicht.

4.3 Kernkwaliteiten AA

1. Vakinhoudelijke en ethische competenties

Deze competenties zien toe op accountancy en accountancy-gerelateerde vakken die de AA in staat stelt om “harde” vakinhoudelijke kennis te verwerven of in te zetten richting het mkb. (vakkennis). De ethische competenties zien toe op gedragsregels (VGBA) en het omgaan met ethische dilemma’s specifiek in de relatie tussen het mkb en de Accountant Adviseur.

2. Intelligentie

Deze kwaliteit ziet toe op het in staat zijn op het niveau waarop onderwijs incl. permanente educatie wordt vormgegeven en het intelligentieniveau van een Accountant Adviseur die tenminste HBO-plus dient te zijn.

3. Creativiteit

Deze kwaliteit ziet toe op het ontwikkelen van vaardigheden die de AA in staat stelt op een andere wijze over vraagstukken bij mkb-bedrijven na te denken en ideeën te kunnen genereren.

4. Inzicht/overzicht digitale technologie en mogelijkheden

Deze kwaliteit ziet toe op het praktisch benaderbaar maken van het aanbod van relevante digitale technologie die de Accountant Adviseur zelf en de klant raakt. Binnen de beschikbare technologie is de AA in staat om daar op hoofdlijnen over te adviseren richting het mkb alsmede ook bepaalde technologie toe te passen binnen de bedrijfsomgeving van cliënten alsmede voor het eigen kantoor.

5. Emotionele intelligentie

Deze kwaliteit ziet toe op zelfkennis over de mate van aanwezig zijn van emotionele intelligentie bij de Accountant Adviseur zelf. Het ontwikkelen van empathie, sociale vaardigheden en bijvoorbeeld regulatie zijn onderdelen om te groeien als individu alsmede de emoties en gevoelens van mkb-ondernemers ook te herkennen en te accepteren en daarop adequaat in te spelen.

6. Visie en trends

Deze kwaliteit ziet toe op de mate van inzicht in en de gevolgen van ontwikkelingen en trends die de accountancy-branche raken alsmede die de mkb-ondernemer als klant raken.



De AA is in staat om een visie te ontwikkelen voor zichzelf alsmede de klant, rekening houdende met deze trends/ontwikkelingen en kennis van de klant.

7. Waarde-creatie

Deze kwaliteit ziet toe om periodiek in overleg met de mkb-ondernemer in staat te zijn om klantwensen/verwachtingen boven tafel te krijgen, deze klantkennis te kunnen benoemen en die acties te nemen die zorgen dat richting de klant waarde wordt toegevoegd als basis voor de toekomstige vertrouwensrol.

4.4 Wat gaat Novaa aan activiteiten doen?

De mkb-accountant (AA/RA) die zich bij Novaa inschrijft mag verwachten en eisen dat de genoemde kernkwaliteiten voortdurend onder de aandacht zijn en blijven alsmede dat er met organisaties wordt samengewerkt die garant staan voor het (verder) ontwikkelen van deze kwaliteiten.

Daartoe zijn de volgende acties noodzakelijk (tussen haakjes de thema-gebieden):

- Novaa organiseert periodiek regionale bijeenkomsten waarin relevante thema's aan bod komen die de AA raken in zijn werk en waaraan pe-accreditatie verbonden is (Onderwijs/Ondernemerschap/Regelgeving/Positionering)
- Novaa organiseert jaarlijks de Dag van de mkb-accountant, waar zij voor alle leden een inspirerende dag organiseert, waarin vakkennis, klantkennis en zelfkennis de rode draad vormen en waaraan pe-punten zijn verbonden via accreditatie door Novaa (Regelgeving, Ondernemerschap, Onderwijs)
- Novaa ontwikkelt een campagne, waarbij de unieke positie van de AA verder helder wordt voor het maatschappelijk verkeer (Imago/positionering)
- Novaa treedt periodiek in overleg met politiek, brancheorganisaties ed. om belangen van de AA te behartigen (Regelgeving/Imago-positionering)
- Novaa treedt regelmatig publiekelijk naar buiten toe via opinies/columns om ongewenste situaties die het belang van de AA en/of het mkb schaden aan de orde te stellen (Imago-positionering)
- Novaa installeert naast de werkgroepen Ondernemerschap en Imago en Positionering een werkgroep Regelgeving die bestaande en nieuwe regelgeving die de mkb-accountant raakt zal volgen, zal voorzien van commentaar (bij consultaties) en onder de aandacht brengt van haar leden en voorziet in deelname in relevante communities en faculties binnen de NBA (Regelgeving)



- Novaa treedt binnen huidige en nieuwe regelgeving op als bewaker van praktische uitvoerbaarheid alsmede het innovatieve karakter voor de AA (Mkb-toets) (Regelgeving)
- Novaa treedt in overleg met onderwijsinstellingen om een beroepsopleiding aan te bieden die past binnen de definities en uitgangspunten zoals verwoord in hoofdstuk 2 (Onderwijs)
- Novaa zorgt ervoor dat de praktijkopleiding voor AA's toegankelijk blijft voor personen ook werkzaam bij kleinere kantoren (Onderwijs)
- Novaa gaat in gesprek met de NBA over het wijzigen van het beroepsprofiel. Het beroepsprofiel is de basis onder de CEA-eindtermen. Om de certificeringsbevoegdheid van de AA te borgen is een aanpassing van de eindtermen nodig (Onderwijs/Regelgeving)
- Novaa doet periodiek onderzoek al dan niet samen met andere partijen om de behoeften en wensen vanuit het mkb helder te hebben en als startpunt om dit in te laten vullen via marktpartijen na accreditatie (Ondernemerschap/Onderwijs)
- Novaa zal in samenwerking met overige marktpartijen voorzien in een omgeving waarbinnen de nieuwe PE-regeling een plek kan krijgen. Een mogelijke combinatie de mkb-community zal daarbij worden gezocht (Onderwijs)
- Novaa werkt samen binnen haar netwerk met instellingen/instituten en aanbieders van trainingen, waarbij Novaa een accreditatiesysteem heeft die toeziet op de doelstelling van elke training/cursus en het niveau dat wordt aangeboden, waarbij de evaluatie door de deelnemers het sluitstuk vormt op de kwaliteitsborging. Het centrale doel is de ontwikkeling van kernkwaliteiten van onze leden. (Onderwijs)

Last but not least:

Tenslotte stelt de Novaa voor haar leden een AA-register open als sluitstuk op de kwaliteitsborging, waarbij de accountant die bij Novaa staat ingeschreven recht heeft om zich Accountant-Adviseur (aangesloten bij Novaa) te noemen.

4.5 Organisatie Novaa

Het Algemeen Bestuur van de beroepsorganisatie Novaa bestaat uit tenminste 6 bestuursleden, waarin tenminste 3 bestuursleden van kleine kantoren (tot 10 fte) en 2 (10-50) en 1 (>50) zitting hebben.



Afdelingen zijn bij de NBA succesvol gebleken. Met de komst van de nieuwe governance lijken de afdelingen te verdwijnen. Novaa zou binnen haar organisatie afdelingen kunnen vestigen. Hiervoor moet nog wel naar de statuten worden gekeken.

De Novaa kent al werkgroepen op het gebied van Ondernemerschap en Imago en Positionering. De werkgroepen Regelgeving en Onderwijs zijn niet echt van de grond gekomen. Te overwegen valt om voor werkgroepen een bescheiden vacatiegeld regeling in te stellen waardoor de belangstelling mogelijk toe zal nemen. Naar de werkgroepen op themaniveau kunnen werkgroepen ook op actuele thema's ingericht worden.

Om de borging van kwaliteit en de daaruit voortkomende acties mogelijk te maken heeft dat ook invloed op de bureau-organisatie van Novaa. Deze kan als volgt worden ingericht:

De dagelijkse leiding zal worden ondergebracht bij een directeur die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de activiteiten van de Novaa. De directeur zal worden bijgestaan door een parttime administratief medewerker die verantwoordelijk is voor de administratie waaronder de ledenadministratie.

Voor de communicatie en marketing zal ook een parttime medewerker aangetrokken worden. Tezamen met de administratief medewerker hebben we het dan over in totaal 1 medewerker.

Het is ook van belang om bij de uitvoering van de beleidsplannen een inhoudelijk deskundige te betrekken. Dit zou in eerste instantie door de directeur opgepakt kunnen worden.

Voor het overige is het mogelijk om met externe partijen te werken. Campagnes kunnen op een dergelijk manier prima georganiseerd worden.

4.6 Begroting

Op basis van dit document en de daaruit voortkomende gekozen acties kan een begroting worden opgesteld voor 2019-2020. Deze begroting is opgenomen in de vergaderstukken.