

MEER KLEUR



Antoinette Dijkhuizen
Endymion Struijs
Mei 2018

Inleiding

Vanaf december 2017 zijn Antoinette Dijkhuizen en Endymion Struijs toegetreden tot de LOA van de NBA. Beiden zijn mede verkozen vanwege hun visie en vernieuwende blik en ondernemerschap voor accountants en accountantsorganisaties.

De bewoording voor de keuze van Antoinette en Endymion als kandidaat werd samengevat met de term: 'Er is nieuwe energie nodig'.

Beiden zijn zo'n 4 maanden actief bij de LOA. Zij hebben hun beeld gevormd en laten hun nieuwe geluid steeds duidelijker horen in de vergaderingen. Daardoor is door de LOA-leden, onder verzoek van de voorzitter, gevraagd om hun beeld te delen en hun visie te delen met de LOA om op deze wijze input te geven in het beleid binnen de NBA. Het gaat uiteindelijk om een 'Toekomstbestendig beroep'.

Na meerdere keren met elkaar gediscussieerd te hebben op diverse onderwerpen, bleek dat de visie en gedachtengoed van Antoinette en Endymion op vele aspecten op dezelfde lijn zit. Hierdoor is door de voorzitter tijdens de vergadering gevraagd om een inhoudelijke notitie.

Tijdens deze vergaderingen hebben Antoinette en Endymion het thema "Meer Kleur" eraan gegeven.

Zowel Antoinette als Endymion signaleren dat de energie en de innovatie binnen het beroep ontbreekt ofwel niet volmondig wordt geuit. Het gaat daarbij om aspecten als Plezier, Passie en Ondernemerschap. En gezamenlijk hebben zij dat verwoord met het thema "Meer Kleur".

Het is misschien goed om eerst te starten met onze waarnemingen nadat we zo'n 5 maanden betrokken zijn bij de LOA:

1. Er is een grote verdeeldheid tussen OOB-kantoren/Big 4 en de MKB-praktijk, die blijkbaar zo diep geworteld is, dat deze kloof niet wordt overbrugd. Dit staat eenheid in de weg;
2. Het huidige partnermodel bij de kantoren, in combinatie met een sterke hiërarchie, is een blokkade voor vernieuwing in het vak;
3. Het principe van 'up-or-out' in de huidige organisaties is in de huidige tijdsgeest steeds minder van toepassing; het gaat om inspireren en menselijke waardigheid;
4. Plezier, Passie en Ondernemerschap ontbreekt. Het gaat om gedrag en 'Practice what you preach'.

In onze ogen gaat het om het creëren van een omgeving waarin iedereen zich welkom en aangesloten voelt. Waar er ruimte is om te leren en te innoveren. Waar er ruimte is om Mens te zijn, alles zonder oordeel. Waar anders denkenden ook de ruimte en gelegenheid krijgen om zich te ontwikkelen ofwel om het vak van accountant te leren. Leer elkaar verstaan. Het gaat om meer kleur.

Onze beroepsgroep wordt in onze samenleving veelal gekarakteriseerd als conservatief, saai en arrogant. Het staat ook bekend als sterk hiërarchisch, sterk masculien en competitie gedreven.

Maar ligt daar onze toekomst? Ligt daar de passie? Hoe krijgen wij meer kleur in onze beroepsgroep? Volgens ons ligt daar de uitdaging. Het is prachtig om nieuwe regels en procedures af te spreken. Maar het gevoel, de compassie, het vertrouwen is en blijft het fundament van alles, dus ook in ons beroep. En het thema 'Meer kleur' wil daar graag aan appelleren. Het sluit aan bij de huidige tijd, de huidige maatschappelijke discussie. En daar moeten we aansluiting bij blijven zoeken, willen we in de toekomst een interessant beroep zijn en blijven.

Tijdens de uitwerking van deze notitie werd in april 2018 de 'Vernieuwingsagenda accountantsberoep' gepubliceerd. In deze vernieuwingsagenda staan vele politiek correct geformuleerde uitgangspunten en inhoud. Echter, wij weten met z'n allen dat je het verschil in de praktijk maakt door hier invulling aan te geven.

Deze vernieuwingsagenda is dermate bepalend voor de toekomst en het geven van inhoud voor onze sector, dat wij deze ook in dit document hebben meegenomen.

Het document bestaat derhalve uit:

1. Meer Kleur
2. Vernieuwingsagenda
3. Aanbevelingen

1. Meer kleur

1.1 Who the f*ck is....

Wat is het beroep van de man van de voorpagina? Deze foto stond in het FD van zaterdag 7 april 2018 (FD persoonlijk), waarbij de titel naar deze foto was "Who the F*ck is". Het artikel is geplaatst op bladzijde 100 en 101 van deze editie, en wat gebeurt er dan? Je slaat gemakkelijk de bladzijden om en snel wordt er een oordeel gevormd. Herkennen jullie je onderstaande bewoordingen?

- Wat een typisch en duister figuur is dat, met zijn peuk hangend uit zijn mond; snel doorbladeren
- En dan de titel; Who the Fuck is... (best grof)

En snel doorbladeren dus....Maar na 2 bladzijden wordt je aandacht gewekt en sla je de bladzijden terug. Misschien komt zelfs het schaamrood op de kaken. We maken namelijk allemaal heel snel, slechts in een paar seconde, een oordeel. Dit is echt een bijzondere man. Wat doet deze man?

Deze man is kleermaker. En wel een hele bijzondere kleermaker, hij is de kleermaker van de paus. En dat al voor vele jaren. Dan ben je echt wel heel bijzonder. Deze man ontwerpt, fotografeert, schildert, speelt orgel en heeft zijn eigen mode- en geurenlijn.

En zijn naam is: Filippo Sorcinelli, hij maakt prachtige ontwerpen. Hieronder een foto van Filippo Sorcinelli met 1 van zijn creaties.



Het hetzelfde artikel wordt de volgende vraag gesteld: Geeft de paus u alle creatieve vrijheid? En het antwoord luidt: Er zijn een paar richtlijnen. Hij moet zich goed kunnen bewegen en zijn werk kunnen doen. Binnen dat kader is er genoeg ruimte voor eigen inbreng. Van een extra plooi op de rug tot het gebruik van andere materialen. Maar bij liturgische kleding gaat het niet om mij of mijn handschrift. Dat zou te ijdel zijn. Ik ben echt onderschikt aan de functie van de kleding'. Zijn antwoord is prachtig. Hij heeft een nederige houding en is daarmee zo creatief dat hij binnen de strenge regels van de kerk een ongelooflijke expressie en creativiteit tentoon kan spreiden.

En wat kunnen wij ervan leren? Binnen de grenzen van onze beroepsregels, vrij van elk vooroordeel, op zoek gaan naar die creativiteit en expressie om het vak van accountant kleurrijk en vernieuwend te maken.

1.2 The Awakened Woman | Tererai Trent

En dan nog een voorbeeld. Antoinette heeft hiervan reeds verteld tijdens de LOA-vergadering, bedoeld als voorbeeld welke maatschappelijke beweging om ons heen begint te ontstaan. Tijdens de jaarlijkse Bilderbergconferentie VNO-NCW was Tererai Trent te gast als een van de sprekers. Zij heeft haar levensvisie gedeeld met de grote groep top-ondernemers en bestuurders van Nederland. Zie ook de foto. Na afloop kreeg zij een daverend applaus en staande ovatie.

Het thema van de Bilderbergconferentie was "Winnaar of Verliezer?". Maar Tererai sprak uit haar hart. Haar boodschap was helder: we zijn of allemaal winnaars of verliezers. De wereld is met elkaar verbonden en we moeten samen de cirkel doorbreken. ('the beginning of our collective waking up')

Dit deed zij door haar levensverhaal met ons te delen.



Tererai Trent is geboren (1965) in Zimbabwe en mocht als kind niet naar school vanwege de armoede en het feit dat ze vrouw is. Zij leerde zichzelf lezen en schrijven uit de schoolboeken van haar broer. Ze ging vervolgens voor een korte periode naar school, maar haar vader huwelijkte haar uit op jonge leeftijd. Op haar 18e leeftijd had ze vier kinderen, zonder een diploma van de middelbare school.

In het jaar 1991 bezocht Jo Luck, de CEO van Heifer International, het dorp van Tererai en vroeg elke vrouw wat haar grootste droom is. Tererai Trent zei dat ze een bachelorsdiploma, een master en uiteindelijk een doctoraal wilde halen. Aangemoedigd door haar moeder schreef Tererai Trent haar grootste droom op, en stopte het in een blik en heeft het begraven.

In 1998 verhuisde ze naar Oklahoma met haar vijf kinderen. Drie jaar later haalde ze haar bachelor graad in landbouweducatie. In 2003 haar masterdiploma en in december 2009 verdiende ze haar doctoraat aan de Western Michigan University; haar proefschrift onderzocht HIV/AIDS-preventieprogramma's voor vrouwen en meisjes.

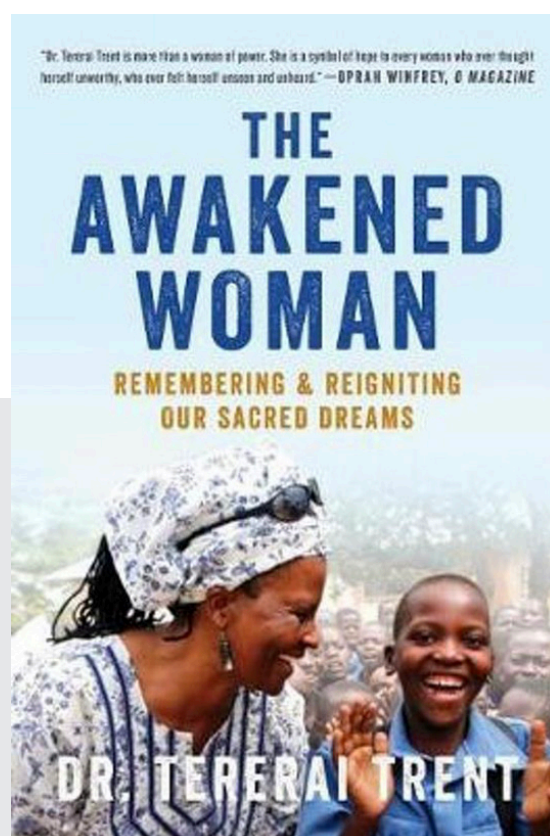
Nadat ze elk diploma had verdiend, keerde ze terug naar Zimbabwe, waar ze meerdere scholen heeft opgezet om haar droom door te kunnen geven aan de volgende generatie. Tererai was zelfs te gast bij Oprah Winfrey en Oprah heeft aangegeven dat Tererai een van haar favoriete gasten was.

Ze heeft haar verhaal/ haar levensenergie in haar boek "The Awakened Woman" opgeschreven. Ze moedigt alle vrouwen aan om de helende kracht die vrouwen bezit in te zetten voor de samenleving. "Woman have a unique capacity to inspire, create and transform". Ze beschrijft hoe ze haar droom tot leven heeft gebracht. Diep in je hart liggen 'hopes and dreams'. En deze stilte wil ze doorbreken om aan het werk te gaan. Iemand moet tenslotte de spiraal doorbreken.

En wat kunnen wij ervan leren?

Tererai heeft door eigen overtuiging en met behulp van Girl power een beweging tot stand weten te brengen, waarbij zelfs Oprah haar als favoriete gast heeft betiteld.

Kunnen wij dezelfde energie tot stand brengen om daarmee de cirkel te doorbreken bij de accountants? Is onze beroepsgroep in staat om deze Girl Power te waarderen en in te zetten om daarmee het plezier, de passie en het ondernemerschap hernieuwd leven in te blazen? Girl Power; is onze beroepsgroep zover?



1.3 Meer kleur; Hoe bereiken we dat?

Het zijn twee prachtige voorbeelden, maar dichterbij zijn er wellicht wel meer voorbeelden te verkrijgen. Uiteindelijk gaat het erom hoe wij het Hart (Tererai) en de Creativiteit (Filippo) zo weten te raken in de beroepsgroep, dat het Plezier, Passie en Ondernemerschap wordt vergroot. We willen het vertrouwen terug en we willen innoveren. Deze twee onderwerpen staan overigens ook in de eerste openingszin van de veranderingsagenda (vernieuwen en toevoegen van vertrouwen). Daarover straks meer.

Misschien is het goed om toch nog een aantal belangrijke gedachten de revue te laten passeren:

- Is er voldoende kleur binnen de beroepsgroep? 80% mannen, 20% vrouwen. Is daarin voldoende evenwicht? Nog steeds is dit signaal niet doorgedrongen bij de accountantskantoren. Dit is toch om je te schamen?

- De kleurschakering is Blank, Jonge man, Opgegroeid middels Up-or-out-principe Is dat de route die heden ten dagen nog acceptabel is? Waar blijven de gekleurde mensen? En onze jonge generatie wil zich ontwikkelen in een vrije en inspiratieve organisatie. Dan werkt een sterk hiërarchisch gedreven organisatie sterk in het nadeel. Dus bereik je dan de talentvolle en kritische jonge student?
- Zijn we een afspiegeling van de samenleving? Bij een representatieve afspiegeling van de samenleving is dat een signaal dat we maatschappelijke aansluiting hebben en houden. Naar onze mening is dat niet aan de orde. We missen bepaalde doelgroepen talent.
- Hebben we aansluiting bij onze opleidingen? Het antwoord is 'nee'. De scholen hebben ons verzocht om advies en ondersteuning omdat ze signaleren dat de talentvolle student momenteel niet kiest voor de opleiding tot accountant.
- Hebben wij het vertrouwen van de samenleving? We zijn al jaren bezig om dat terug te winnen, maar voortgang wordt niet gemaakt.
- Kunnen wij het imago van arrogantie van ons afschudden? Durven we naar binnen te kijken en te reflecteren?

Alles wat je op papier zet, kan je politiek correct opschrijven. Maar is dat voldoende? Is er meer nodig? In onze ogen is bewezen dat onze beroepsgroep niet in staat is gebleken om dit thema op de kaart te zetten. Er zijn meerdere termen aangegeven: Diversiteit, Innovatie, Cultuuromslag. In onze ogen start alles met de samenstelling. En als er slechts 20% vrouwelijke accountants zijn, en dan nog maar niet te spreken over de allochtone accountant, dan is er zeker sprake van onvoldoende ruimte voor 'anders denkenden'.

Dus de eerste vraag is: Is een ieder bereid in de LOA om dit onderwerp 'Meer kleur' uit te dragen? En de tweede vraag is: Hoe gaan wij dat samen uitdragen?



2 De vernieuwingsagenda Accountantsberoep

2.1 Inleiding

Nadat was gevraagd om onze visie op papier te zetten, werd de vernieuwingsagenda gepubliceerd. En ook deze geeft aanknopingspunten vanuit het thema Kleur.

De vernieuwingsagenda accountantsberoep is een prachtig document waarin op politiek correcte wijze getracht is om vernieuwingsagenda echt op de kaart te zetten. Dat is het positieve deel van deze boodschap en die willen wij graag vasthouden. De kanttekening die wij plaatsen is de feitelijke invulling en of alle onderwerpen voldoende aan bod komen. Vanuit ons perspectief gaat het erom om 'je betrokken voelen' en 'trots en passie' uitstralen. Daarmee krijg je betrokkenheid, plezier, verbondenheid en het geeft richting aan de toekomstvisie van ons vak; met elkaar de negatieve cirkel doorbreken.

We hebben een aantal onderwerpen geteld. Het woord innovatie en vernieuwen komt 27x voor in de tekst, het woord kwaliteit 43x. Ofwel we hechten met z'n allen veel waarde om van toegevoegde waarde te zijn voor onze klanten vanuit een professioneel perspectief. We willen ertoe doen, en we zijn bereid om te veranderen. Maar zijn we bereid om te veranderen? Of is er sprake van nieuwe wijnen in oude zakken en je weet wat ermee gebeurt? De zak scheurt.

2.2 Overleg met de LOA

Voordat we inhoudelijk de vernieuwingsagenda bespreken zijn er een aantal opvallende zaken die wij eerst willen aanstippen, voordat we onze analyse op papier zetten.

Wij zijn verrast dat dit document er ligt, nog voordat er enig overleg is geweest met de LOA. En stemt ons ongerust. Er staan ook feiten en uitgangspunten vermeld, die in onze ogen fout en onjuist zijn, maar wel openbaar zijn gepubliceerd. Dit brengt ons bij de vraag 'Wat is de rol van het LOA' en in hoeverre kunnen wij invloed uitoefenen en meedenken om meer Kleur te brengen in deze agenda?

2.3 Aantrekkelijkheid van het vak

Door de voorzitter van het LOA is gevraagd om onze bijdrage voor de "Aantrekkelijkheid van het vak". Aangezien in de Vernieuwingsagenda een impliciete visie op dit onderwerp is opgenomen, geven we een analyse op de Vernieuwingsagenda in relatie tot enerzijds "Practice what you preach" en anderzijds "Instroom en de aantrekkelijkheid van het vak".

De Vernieuwingsagenda concludeert dat de NBA:

- Een eensgezinde boodschap dient te hebben met
- Meer diversiteit, en met
- Meer ruimte.

Dit zijn nu juist de woorden en gedachtengoed van het vorige hoofdstuk. Meer kleur, meer ruimte voor andersdenkende. En geef ze de ruimte om deelgenoot te zijn in onze beroepsgroep (je welkom voelen).

2.4 NBA met een eensgezinde boodschap

De “eensgezinde boodschap” heeft ons inziens betrekking op de kernthema’s “Maatschappelijke relevantie” en “Onomstreden kwaliteit”. In de Vernieuwingsagenda worden deze vertaald naar:

- de signalerende rol van de accountant qua risico’s bij ondernemingen op het gebied van: fraude, discontinuïteit, duurzaamheid en (naleving) regelgeving.
- het toevoegen van vertrouwen aan financiële en niet-financiële informatie, integere bedrijfsvoering en goed gedrag;
- de ketenkracht en naar
- samenwerking van accountantsorganisaties op het gebied van kwaliteit.

Deze opbouw hebben wij vertaald naar het woord Burgerschap (Citizenship). Burgerschap is een manier waarop de deelnemers deelnemen aan de maatschappij/samenleving die zo helpen vorm te geven. Dat is uiteindelijk wat wij met elkaar willen bereiken, daarom zijn wij accountant geworden: “Zijn de cijfers juist en klopt het bijbehorende verhaal?”

Wikipedia geeft daar een mooie definitie van: Burgerschap / Citizenship: de status van een natuurlijk persoon toegekend door de gebruiken of wetten van een staat, waardoor deze persoon - die vanaf dan burger van die staat wordt genoemd - bepaalde rechten (te onderscheiden in drie categorieën: civiele, politieke en sociale rechten) en plichten verkrijgt.

In de sociologie onderscheidt men vier dimensies van burgerschap: Rechtspositie, Rechten, Participatie en Identiteit. En de dimensie Identiteit bepaalt of wij ons betrokken voelen; en zeker bij een veranderingsagenda van essentieel belang. Voelen alle partijen zich betrokken bij deze vernieuwingsagenda?

2.5 NBA met meer diversiteit

Diversiteit raakt naar onze mening de kernthema’s “Vernieuwende kracht” en “Lerend beroep”. Vernieuwende kracht wordt gezocht in “Continuous Assurance” op niet-financiële en financiële informatie, de regiefunctie van de accountant bij de inzet van diverse expertises en de inzet van digitale technieken. Het kernthema “Lerend beroep” legt accenten op een “basisopleiding” voor accountants, op de regiefunctie van de accountant (o.a. projectmanagement competenties) en op gedragscomponenten.

Diversiteit gaat in ons perspectief verder dan alleen de opleiding, het gaat ook om vaardigheden/de gedragscomponenten. De vaardigheid om mee te bewegen in een veranderende omgeving. Hebben wij voldoende bagage om deze vernieuwing, deze wens om meer diversiteit te kunnen ontdekken? Zij wij in staat om de diversiteit ook te waarderen? Geven onze opleidingen voldoende houvast om de vereiste flexibiliteit vorm en inhoud te geven?

Realisatie van diversiteit en daarmee de genoemde kernthema’s vereisen verdieping en verbreding van de binnen de beroepsgroep beschikbare competenties. Het gaat om vaardigheden en om de liefde voor ons vak, de diverse kleurschakeringen van onze beroep.

2.6 NBA met meer ruimte

Om jezelf te kunnen zijn, is er ruimte nodig. Is er wel ruimte? We hebben ruimte nodig om te experimenteren en te leren; de basis van lerend gedrag. Het hiërarchisch denken is ook sterk ingebakken in onze beroepsgroep en dat is niet bevorderend voor innovatief en lerend vermogen. Meer ruimte is dus ook nodig om deze blokkades te doorbreken. Onafhankelijkheid van geest

is nodig om onze creatieve bron aan te boren. Kijk maar naar het verhaal van Filippo. Binnen de grenzen van onze beroepsregels de ruimte zoeken naar onze creatieve brein.

Meer ruimte is ook nodig om “Te laten zien waar je voor staat”. Meer “ruimte” is vrij vertaald “onafhankelijkheid” vanuit een “sterk merk”, dat het 5e kernthema van de Vernieuwingsagenda Accountantsberoep is. Ook hier willen wij een verwijzing maken naar het burgerschap. Met onafhankelijkheid wordt bedoeld, dat een land of staat volledig soeverein heerst over zijn grondgebied, zelfstandig kan beslissen over het binnenlands en buitenlands beleid en niet (of niet meer) bestuurd wordt door een ander land.

2.7 Hoe maken wij onze ambities waar?

Hierin zullen wij onze kritische reflecties uiten. Er wordt een nieuw model gepresenteerd, maar waarvan wij een toename van verdeeldheid signaleren. En dat gaat elke vorm van vernieuwing, die nodig is om onze toekomst zeker te stellen, volledig blokkeren. Eerst onze beschouwing, gevolgd door ons advies.

Het algemeen bestuur schrijft in de Vernieuwingsagenda dat bestuur en bureauorganisatie andere kenmerken en competenties nodig hebben o.a.:

- een proactieve organisatie van bestuurders en leidinggevendenden met visie, lef en initiërend vermogen en een brede kijk op maatschappelijke ontwikkelingen;
- een netwerkorganisatie die de nadruk legt op het kunnen verbinden en het synergie kunnen halen uit samenwerking.

Eenheid en verscheidenheid zijn uitgangspunt bij de inrichting van de bestuurlijke organisatie. In dat kader wordt een klein maar onafhankelijk bestuur voorgesteld in combinatie met de volgende meer zelfstandige ledengroepbesturen:

- OOB-kantoren
- MKB
- Accountants in Business
- Internal auditors/overheidsaccountants

De categorieën OOB-kantoren zijn de aloude Big4 kantoren, die heel graag met elkaar het beleid bepalen, zoals dat van oudsher ook gebeurde. De MKB wordt vertegenwoordigd door de MKB serviceorganisaties als SRA en Novak. Dit ondermijnt in zeer ernstige mate het uitgangspunt van eenheid en verscheidenheid.

Vele maatschappelijke ontwikkelingen gaan over decentralisatie en van (vernieuwend) ondernemerschap en flexibilisering van de arbeidsmarkt. Deze tendens zien wij ook binnen onze beroepsgroep. En juist deze ontwikkeling brengt diversiteit en een onafhankelijkheidsfeest in de beroepsgroep; vooral de beroepsgenoten die verminderd overeenkomen met het gemiddelde partnerprofiel van de huidige accountantsorganisaties renderen in het zelfstandig ondernemerschap. En dat kan op zichzelf al als opvallend genoemd worden. De NBA kan deze ontwikkeling niet negeren. De freelance accountant en hedendaagse onafhankelijke (gespecialiseerde) accountantsorganisaties die geen OOB vergunning hebben en (bewust) niet aangesloten zijn bij de grote serviceorganisaties, zijn niet vertegenwoordigd op ledengroep bestuursniveau.

Naast dat er mededingingsrechtelijke risico's aan deze indeling kleven, transformeert de NBA van een ledenorganisatie naar een belangenbehartiger van marktpartijen. En dat dood elke vorm van creativiteit! Daarnaast verdiept dit het gebrek aan ledenbetrokkenheid, het verhoogd de drempel tot vernieuwend ondernemerschap en flexibilisering van de accountants arbeidsmarkt.

Er ligt niet voor niets een vernieuwingsagenda. De huidige OOB-organisaties en de service organisaties hebben bewezen geen innovatie en vernieuwing te brengen, de creativiteit te ontwikkelen, noch diversiteit in samenstelling van de beroepsgroep te brengen.

En bovenal: De effectiviteit van de kwaliteitsmaatregelen zal dalen; de publieke agressie richt zich op de grote accountantsorganisaties, waardoor de return on investment met deze NBA organisatie aan sterkere inflatie onderhevig is. De voorgestelde financiering lijkt ten koste te gaan van de vaktechnische ondersteuning van de aangesloten accountants; dit versterkt de marktpositie van de commerciële serviceorganisaties. En dat is wat wij echt willen voorkomen.

Kortom belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen qua vernieuwend ondernemerschap en flexibilisering worden met deze vernieuwingsagenda gefrustreerd, waardoor de instroom en aantrekkelijkheid van het vak nog sterker onder druk komt te staan.

Hoe maken wij de ambities waar?

De NBA vertegenwoordigt al haar leden en niet de kantoororganisaties. Iedereen moet zich welkom en gehoord voelen en de ruimte krijgen om zijn eigen ontwikkeling te kunnen maken. Daarvoor biedt de NBA alle ondersteuning die nodig is. Deze ondersteuning zal vooral gericht zijn om onze toegevoegde waarde voor onze klanten en het maatschappelijk verkeer inhoud te geven. Wij adviseren een klein en slagvaardig bestuur, waarbij er ledengroepen zijn, die beleid en innovatie vorm en inhoud geven. Elk individueel lid kan aangeven welke groep ze ondersteunen. En dan kan het gaan over: Fraude specialist, IT audit, Controle, Samenstelpraktijk, Digitale revolutie, Vrouwelijk ondernemerschap, Branche kennis enz. Op de thema's die actueel zijn, verbindingen maken. Het bestuur van de NBA heeft dan tot doel om eenheid te creëren en verdeeldheid van de groepen te elimineren. Het burgerschap behoort bij de leden te liggen en niet bij de accountantsorganisaties of de service organisaties. Iedereen dient zich aangesloten te voelen en er dient een onafhankelijke geest te waaien die het plezier, de passie en het ondernemerschap nieuw elan zal geven.

2.8 Practice what you preach?

Het NBA bestuur en haar bureauorganisatie moeten 'Practice what you preach' uitdragen:

- Een proactieve organisatie zijn van bestuurders en leidinggevendenden met visie, lef, initiërend vermogen en een brede kijk op maatschappelijke ontwikkelingen;
- Een netwerkorganisatie zijn die de nadruk legt op het kunnen verbinden en synergie kunnen halen uit samenwerking;
- Eenheid en verscheidenheid zijn uitgangspunt bij de inrichting van de bestuurlijke organisatie;
- In dat kader een klein en onafhankelijk bestuur met meer zelfstandige ledengroepsbesturen;
- Met een voorzitter die dit nieuwe elan tot in zijn vezels voelt en uit kan dragen. En graag vanuit het hart, authentiek en met passie.

3 Aanbevelingen

Samengevat gaat het ons om het volgende:

- Meer kleur: Meer diversiteit, Meer creativiteit, Meer kleur brengen in de samenstelling van | de populatie.
- Leer elkaar verstaan: Durf met elkaar te praten en de dialoog aan te gaan, misschien zelfs meer vanuit onze dieper liggende drijfveren en tegelijk minder waarde hechten aan het conformeren aan veronderstelde wetmatigheden uit het systeem.
- Menselijke waardigheid: Een organisatie verkrijgen waar de menselijke waarde en inspiratie ertoe doen, en daarbij tellen individuen en is er minder politiek macht bij organisaties en servicebureaus.
- Innovatie: Geef jong ondernemerschap de ruimte en koester de vernieuwers in ons vak.
- NBA als Community: Daarbij hebben wij een sterke voorkeur voor handhaving van de ledengroepenbesturen met een sterke gedelegeerde verantwoordelijkheid. Aangevuld met de opdracht voor het algemeen bestuur van de NBA om de eenheid, gelijkheid en de verbinding te bewaken.
- Leveren van toegevoegde waarde: Het gaat om het leveren van toegevoegde waarde voor onze klanten en de omliggende stakeholders, de politiek is in onze ogen niet relevant. We zijn sterk genoeg om de route aan te wijzen.

We nemen onze verantwoordelijkheid. We laten ons niet afleiden door angst en durven verder te kijken. We staan open voor onze samenleving...en brengen meer KLEUR in onze beroepsgroep.