

LEERGANG LEIDERSCHAP VOOR ACCOUNTANTS

Van professional

De eerste ronde van de Leergang Leiderschap voor Accountants is eind vorig jaar afgerond. De opleiding, deels gefinancierd vanuit het surplusvermogen van de NOvAA, is ontwikkeld voor accountants met bestuurlijke ambities.

TEKST: LEENDERT HAARING | BEELD: DREAMSTIME

De Leergang Leiderschap voor Accountants, verzorgd door NICE opleiding & bestuurlijke raadgeving, ging in 2011 van start. Deelnemers doen tijdens de leergang kennis en vaardigheden op waarmee ze een bestuurdersrol optimaal kunnen invullen. Anne-Marika van Arkel, algemeen directeur van de NBA: “De rol van een professional is een andere dan die van een bestuurder. Je hebt specifieke vaardigheden nodig. Zo moet je zaken op hoofdlijnen kunnen beoordelen en je niet al te veel willen richten op details. Daarnaast moet je een goed inlevingsvermogen hebben en los kunnen komen van jouw dagelijks werk als professional. En ook een helikopterview is belangrijk. In de leergang kom je in aanraking met al deze zaken. Om leden met bestuurlijke ambities te ondersteunen besloot het bestuur van de NOvAA in overeenstemming met de Algemene Ledenvergadering om een deel van het surplusvermogen van de NOvAA vrij te maken voor de ontwikkeling van deze leergang. Deelnemende AA's kwamen in aanmerking voor een studiebeurs.”

PROFIJT

Na het voeren van intakegesprekken met alle belangstellenden deden uiteindelijk vijftien deelnemers mee aan de leergang, zowel AA's als RA's. “Niet iedereen wordt zomaar toegelaten. De ervaring en ambities van de deelnemers moeten passen bij de doelstelling van de leergang”, aldus Van Arkel.

De leergang is er puur ter ondersteuning van leden naar een bestuurlijke functie. Deelnemers maken geen onderdeel uit van een speciale pool van toekomstige bestuurders. “Wel hopen we dat deelnemers aan deze leergang zich in de toekomst verkiesbaar zullen stellen voor bestuurlijke functies binnen de NBA. Bestuursvacatures maken wij bekend via NBA Nieuws, onze digitale nieuwsbrief. Elk lid kan hier op reageren”, licht

Van Arkel toe. “Deelnemers aan de leergang doen natuurlijk wel de benodigde kennis en ervaring op tijdens de leergang, waar zij profijt van kunnen hebben. In de eerste lichting zaten ook een paar leden die net bestuurlijk actief waren geworden binnen de NBA.”

EMPATHISCH

Wendy Bent, accountant-administratieconsulent en eigenaar van Bent to business accountants & belastingadviseurs, was een van de deelnemers aan de eerste leergang. “Ik heb vooral veel opgestoken van de interactie tussen de medecursisten. Er gebeuren zaken binnen de groep die heel herkenbaar zijn. De strub-

ZES BLOKKEN, DRIE CENTRALE THEMA'S

De leergang bestaat uit zes blokken met drie centrale thema's: het besturen van de beroepsorganisatie, de maatschappelijke context waarin dit gebeurt, en de persoon achter de bestuurder.

De zes blokken zijn:

- oriëntatie op besturen
- blik naar buiten
- leiderschap
- strategie
- besturen met een achterban
- afrondend blok

Tijdens de blokken wordt onder andere ingegaan op het participeren in ledengroepen, raden, overleggroepen, commissies en besturen. Naast presentaties door inleiders en theoriegedeelten gaan de deelnemers vooral zelf aan het werk.

tot bestuurder

belangen die er binnen een bestuur kunnen zijn, waren er soms ook binnen de groep. En dat zijn belangrijke leermomenten. Wat ik vooral goed vond was dat je samen met de docenten zaken blootlegt en dat zij je zelf laten zoeken naar oplossingen. Je krijgt dus geen hapklare brokken aangereikt.”

Mark Dongor, zelfstandig gevestigd accountant-administratieconsulent en fiscaal jurist: “In deze leergang leer je vooral om kritisch naar jezelf te kijken. Je komt er achter hoe je zelf zou acteren in een bestuurlijke omgeving. Wat ik vooral heb geleerd is dat een goede bestuurder empathisch vermogen moet hebben. Je moet je kunnen inleven in collega's en bereid zijn om naar hen te luisteren. Voelen medewerkers zich gehoord en krijgen zij het vertrouwen, dan moet je er als bestuurder op kunnen vertrouwen dat zij de werkzaamheden naar behoren zullen uitvoeren. Wat je vooral niet moet doen, is je op detailniveau met zaken bemoeien. Uiteraard is het wel belangrijk dat je weet wat er op hoofdlijnen speelt binnen een organisatie.”

“Wat ik ook heb geleerd tijdens de leergang is dat je bereid moet zijn om een andere weg te bewandelen”, vertelt Wendy Bent. “Soms denk je dat je anderen moet veranderen om zaken gedaan te krijgen,

maar dat is vaak lastig en soms zelfs onmogelijk. Kijk eerst goed naar jezelf en wees eerlijk in de zaken waarin je zelf tekortschiet of die je anders had kunnen doen. Dat is soms confronterend. Vervolgens pas je in groepjes de kennis in een veilige omgeving toe. Daar heb ik veel van geleerd.

Ik sta nu ook anders, zowel in mijn werk als privéleven. En dat brengt veel rust met zich mee.”

ZELFREFLECTIE

De werkvormen binnen de opleiding variëren. Er zijn groepsopdrachten, maar er is ook een individueel leertraject waarin met deelnemers afzonderlijk wordt gesproken over eigen ambities, persoonlijke en bestuurlijke kwaliteiten, en persoonlijke leerdoelen. Dongor: “Het werken in groepjes en de persoonlijke begeleiding zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De verdiepingsslag vindt vooral in het individuele traject plaats. Daarin komt de kritische zelfreflectie aan bod, die je nodig hebt om een goede bestuurder te zijn.”

De eerste leergang wordt momenteel geëvalueerd. Mogelijk vindt dit jaar een tweede ronde van de leergang plaats. Leden zullen hier uiteraard te zijner tijd over worden geïnformeerd. □