

MKB, duurzaam ingeslapen?

Zelfgenoegzaamheid is volgens Johan Piet de teneur van het artikel *Duurzaam van nature* ('de Accountant', mei 2005) over maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en duurzaamheidsverslaggeving. Volgens hem heeft het mkb op dat terrein juist nog heel veel te doen en te winnen.

JOHAN PIET

'Wij werken allang zo', 'opschrijven heeft geen toegevoegde waarde' en 'mkb-ondernemers zitten niet te wachten op nog meer administratieve verplichtingen', luiden enkele typerende uitspraken in het artikel. Mijn observatie is echter dat het mkb nog niets doet (uitzonderingen daargelaten), terwijl een bedrijf alleen maar waarde kan toevoegen door met haar stakeholders te communiceren en MVO ook goed is voor de winst en continuïteit van het eigen bedrijf. Hoe kan er nu zo'n tegenstelling in opvattingen bestaan?

In de eerste plaats wordt MVO vaak verward met milieuzorg, in praktijk beperkt tot afval en emissies in lucht, water en bodem. Soms valt energiebesparing binnen het gezichtsveld van de ondernemer.

Maar wat is er in praktijk terug te vinden van de nieuwe milieuproblemen: klimaatverandering, verlies van biodiversiteit, bedreiging van de gezondheid door diffuse verontreiniging (waaronder fijn stof), uitputting van natuurlijke hulpbronnen en de bedreigingen van de externe veiligheid? Er is dus veel meer te doen.

De ernst van het milieuprobleem wordt bovendien ernstig onderschat. De onttrekking van grondstoffen en uitstoot van afvalstoffen moet tot de helft worden teruggebracht voordat wij weer in de pas lopen met het natuurlijke draagvermogen van onze planeet. Verder zal de wereldbevolking de komende twintig jaar verdubbelen en zal de derde wereld zich ontwikkelen tot het westerse welvaartsniveau, leidend tot een vervijfvoudiging van de wereldproductie. Opgeteld moet het dus een factor twintig beter. Het gevolg: de industrie - inclusief het mkb - kan nog maar vijf procent grondstoffen en energie gebruiken voor dezelfde welvaartsproductie en nog maar vijf procent van de afval en stoffen emitteren. Hier ligt een onmetelijke uit-

daging voor het mkb. Wie daartoe niet in staat is, zal zijn zaak wel kunnen sluiten. Sponsoring van de voetbalclub is geen MVO. Toen TPG Post (TNT) begon met liefdadigheid klaagden de aandeelhouders over het dividend en de consument over de prijs van de postzegel. Nu dit bedrijf haar kennis van logistiek deelt met de derde wereld en aldus bijdraagt aan de hongerbestrijding, is er een maatschappelijk toegevoegde waarde die tot de kernactiviteit behoort en waar alle stakeholders trots op zijn. Het gaat om de holistische visie van het moderne ondernemerschap.

TNT bezorgt meer dan alleen maar brieven! Zijn de mondiale problemen voor het mkb een 'ver van mijn bed show'? Nee, ze worden ook veroorzaakt door het lokale gedrag van het mkb. Verder zijn er effecten in de afzetketen waarvan het mkb onderdeel uitmaakt. Kinderarbeid verspreidt zich ook naar de winkelier in sportschoenen. Als het mkb niet zelf stuurt, bijvoorbeeld met een goed inkoopbeleid, dan zal het initiatief voor actief ketenmanagement door anderen in de afzetketen worden opgepakt en zal de kleine ondernemer worden gedwongen zich aan te passen, op straffe van uitsluiting. Niet alleen productieondernemingen, ook detailhandel, transport, overheid en financiële instellingen dragen bij aan onze maatschappij. Afmetingen doen er evenmin toe. Voor een voorbeeld van een maatschappelijk jaarverslag van een kleinbedrijf, zie www.transparability.nl. Als het mkb verant-

'Meer dan vijfhonderd onderwerpen vallen onder MVO en voor elk bedrijf zijn daarvan wel vijf issues van belang.'

woordelijk is voor tachtig procent van onze economie, dan zal het ook voor tachtig procent moeten bijdragen aan de oplossing ervan.

MVO omvat alle maatschappelijke issues. Op mondiaal niveau zijn dat onder meer de honger, gewapende strijd, slavernij, kinderarbeid, mensenrechten, corruptie.

Maar ook in Nederland zijn talrijke zaken nog niet op orde: illegale arbeid, dwangarbeid, corruptie, intimidatie, ziekteverzuim, ongelijke kansen, illegale handel, wetsontduiking, export van afval, vermessing van de bodem en het oppervlaktewater. Er zijn meer dan vijfhonderd onderwerpen die onder MVO vallen en voor elk bedrijf zijn daarvan wel vijf issues van belang. Het mkb zou er goed aan doen te luisteren naar zijn eigen stakeholders. Hoe is er door toeleveranciers gewerkt, welke producten en diensten vraagt de klant, welke vragen stelt de bank, hoe behandelt het bedrijf het eigen personeel? Dat kan leiden tot een andere manier van beslissen, die uiteraard moet worden gecommuniceerd met de stakeholders. Daarom is een duurzaamheidsverslag onmisbaar, naast brochures, websites en productlabels.

Het is niet de taak van de overheid om het mkb te stimuleren aan MVO te doen. Grotere ondernemers doen het vrijwillig, want het levert geld op. Een beroep op een gebrek aan politieke wil, zoals in het artikel in 'de Accountant' gebeurt, vind ik dan ook ongepast. Wel moet de overheid zelf meer aan maatschappelijke verantwoordelijkheid doen door bij haar inkoopgedrag het mkb gelijke kansen te geven voor de levering van goederen en diensten. Nog altijd is de prijs het enige criterium. Ook de accountant kan een belangrijke bijdrage leveren, door ondernemers te helpen met het traceren van de relevante maatschappelijke issues, het evalueren van de kosten en baten van veranderingen en het opstellen (of verifiëren) van de verslaggeving hierover. De waarde van een onderneming wordt niet alleen bepaald door de activa. Ook reputatie is een belangrijk bedrijfsmiddel, al staat het niet op de balans.

Noot

* Johan Piet is directeur van TranspaRAbility BV.

Juiste hersenen belangrijker dan juiste vakkenpakket

Volgens Vincent Tophoff wordt in de discussie over de te lage instroom in het accountantsberoep één oplossing stelselmatig over het hoofd gezien: het soepeler toelaten tot de accountancystudie van gekwalificeerde studenten met een andere vooropleiding. De ervaring in het Verenigd Koninkrijk laat zien dat het kan.

VINCENT TOPHOFF

In 'de Accountant' van juni 2005 is veel aandacht besteed aan de instroom in het accountantsberoep: veel vissers rond een te kleine vijver, terwijl de behoefte aan accountants van topniveau alleen maar toeneemt. *Now we got the problem, the only thing we have to do is find a solution*, aldus een beroemde cultfilm uit de jaren zestig. De oplossing ligt voor onze neus, maar we zien hem niet.

Volgens 'de Accountant' halen we de gekste toeren uit om toch maar mensen in ons beroep te krijgen en te houden: buitenlandse masterclasses en golfclinics, vlotte reclamecampagnes, werving in Polen, juni-orclubs, voorlichting op middelbare scholen en mbo's, prima arbeidsvoorwaarden, lifetime employment enz. En dan nog komen we goede mensen te kort.

Als we onze oogkleppen nu eens zouden afzetten zien we naast dat heel kleine plukje bedrijfseconomen waar we nu met zijn allen naar vissen, nog een grote groep kritisch-analytische hoogvliegers met een andere vooropleiding. Die kunnen prima verder geschoold worden tot accountant, ware het niet dat wij het hen hier in Nederland onnodig moeilijk maken.

Om toegelaten te worden tot de (post master) accountantsopleiding moeten studenten precies voldoen aan het uit zo'n veertig vakken bestaande Examenprogramma RA, zoals vastgesteld door het Examenbureau RA. Elk ontbrekend vak levert een deficiëntie op en moet alsnog worden behaald. Wij kijken uitsluitend naar wat iemand nog *niet* heeft gedaan en in het geheel niet naar wat hij of zij dan *wel* heeft gedaan. Kritisch-analytisch kunnen denken is in het huidige accountantsberoep echter belangrijker dan het precies kennen van alle regels (die overigens volgend jaar toch weer gewijzigd zijn).

Een ingenieur, een gepromoveerde wiskundige of een financieel directeur met een agrarische achtergrond die (alsnog) registeraccountant wil worden, moet de studie weer van voren af aan oppakken: vier jaar voltijd gevolgd door twee tot drie jaar deeltijd. Een weinig aantrekkelijk perspectief met een hoog afbreukrisico, zowel voor de persoon zelf als voor diens werkgever.

'In het Verenigd Koninkrijk kan een trainee met een willekeurige universitaire degree zich met drie jaar (deeltijd) kopopleiding en training on the job kwalificeren als chartered accountant.'

De aanvliegroute is dus gunstiger voor middelmatige boekhouders dan voor hoogvliegers met een andere vooropleiding. Een kritisch-analytische geest leer je echter makkelijker in drie weken boekhouden dan dat je een boekhouder in drie jaar leert kritisch-analytisch te zijn. Toch doen we in Nederland momenteel dat laatste! Het kan ook anders. Zie bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk dat onder dezelfde EEG-regelgeving valt als Nederland. Daar kijkt men minder naar de behaalde vakken en meer naar het bereikte niveau. Kort gezegd kan een trainee met een willekeurige universitaire *degree* zich met een driejarige (deeltijd)kopopleiding en *training on the job* kwalificeren als chartered accountant. Bovendien geldt aldaar niet de onnodig belemmerende eis dat het laatste stagejaar pas kan aanvangen als de theore-

tische opleiding volledig is afgerond.

In plaats van studenten met het juiste vakkenpakket zouden we ons dus moeten richten op studenten met de juiste hersenen. Accountantskantoren die deze zee van talent willen bevissen kunnen overwegen om hun assistent-accountants via een 'Ad Latjes U-bocht constructie**' in het Verenigd Koninkrijk of een ander EU-land te laten kwalificeren. Chiquer en effectiever is om onze toelatingscriteria te verleggen. Dan kunnen we ook in Nederland beginnen met het tot competente accountant opleiden van talentvolle mensen die in andere disciplines al hebben aangetoond kritisch-analytisch te kunnen denken.

Noot

* Vincent Tophoff, registeraccountant, is verbonden aan INTE-Q Integratiemanagement en senior docent aan de accountantsopleiding van de Vrije Universiteit.

** Ad Latjes liet indertijd Nederlandse passagiers voor Afrika eerst naar Londen gaan om vervolgens vanuit Londen via Amsterdam (!) naar Afrika te vliegen.

Reacties en bijdragen

De rubriek *Opinie* is een podium voor discussie. Wilt u reageren op een artikel in 'de Accountant' of zelf een kwestie aan de orde stellen die van belang is voor het beroep? E-mail naar: deaccountant@NIVRA.nl. Maximumlengte achthonderd woorden.

SOX: te veel naar de letter en te weinig naar de geest

De kritiek van SEC en PCAOB dat accountants bij het beoordelen van interne controlesystemen onnodig duur en inflexibel werken, is hypocriet, vindt Ruud Pruijm. "Dat krijg je met slechte wetgeving."

RUUD PRUIJM*

Op 16 mei 2005 deed zowel de SEC als de PCAOB een oproep aan controlerend accountants om meer flexibiliteit te betrachten bij de controle op de fameuze sectie 404 van de Sarbanes-Oxley wet. Volgens de twee toezichthouders is de interpretatie in de praktijk te strikt en leidt deze daardoor tot onnodige kosten. In mijn visie is de wetgever echter de schuld van onnodige kosten, niet de accountant. Sectie 404 vraagt in 171 woorden dat de directie in het jaarverslag verklaart dat de systemen van interne controle adequaat zijn en naar behoren functioneren. De accountant dient deze bewering te staven met controlewerkzaamheden. De SEC heeft in een 86 pagina's tellend document beschreven wat men moet verstaan onder een goed systeem van interne controle. Daardoor worden ondernemingen gedwongen tot het ontwikkelen van allerlei additionele controlesystemen. De PCAOB, het nieuwe toezichtorgaan op externe accountants, heeft daarna in auditing standard nr. 2 in 161 pagina's beschreven hoe en op welke manier de accountant dat systeem moet controleren. Daarnaast bestaat er een 74 pagina's tellend document van de PCAOB met 56 'vragen en antwoorden' rondom dit thema. Hier zien we een wetgevende molen die

volkomen op hol is geslagen en onverdroten doorgaat met het bedenken van nieuwe regels en (uitvoerings)voorschriften. Op basis daarvan ontstaan er weer allerlei rapporten en artikelen van accountants en andere adviseurs waarin de wetgeving wordt uitgelegd en geanalyseerd. Het spreekt voor zich dat het toepassen van deze wetgeving in de praktijk leidt tot allerlei problemen, waar grote groepen adviseurs een goede boterham mee kunnen verdienen.

Het is dan nogal hypocriet van de SEC om de invoeringsproblemen op het bord van de accountant te leggen, onder het motto dat deze de wetgeving te strak interpreteren. Het zijn juist de SEC en de PCAOB die daarvan beticht moeten worden omdat zij met hun gedetailleerde regels en voorschriften de accountants en ondernemers in een veel te strak keurslijf hebben gedwongen.

'Achteraf bezien is de Sarbanes-Oxley Act een haastig in elkaar geknutseld product met veel te veel ineffectieve en inefficiënte maatregelen.'

Achteraf bezien is de Sarbanes-Oxley Act een haastig in elkaar geknutseld product geweest met veel te veel ineffectieve en inefficiënte maatregelen. Een echte discussie daarover is nooit goed op gang gekomen, omdat criticasters eenvoudig in de hoek werden geplaatst van tegenstanders van meer toezicht. Een opstelling die zeker door de grote boekhoudschandalen op weinig sympathie kon rekenen.

De werkelijkheid is echter dat sectie 404 ondernemingen inderdaad opzadelt met zeer hoge kosten van invoering, controle en onderhoud. Ik geef de SEC dan ook groot gelijk als zij zegt dat 'het schijnt dat sommige bepaald niet triviale kosten onnodig kunnen zijn geweest, als gevolg van excessieve, dubbele of misplaatste inspanningen'.

Dat is wat je krijgt met slechte wetgeving. Het zou dan ook beter zijn geweest de wet te herzien, in plaats van de schuld te geven aan de uitvoerders.

Noot

* Ruud Pruijm is deeltijd hoogleraar administratieve techniek aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en adviseur en interim-manager. Hij houdt zich de laatste jaren vooral bezig met corporate governance.

Uitslag webstelling

Accountantskantoren moeten meer doen aan leeftijdsbewust personeelsbeleid.

	RA	Student	Overig	Totaal
Eens	34	41	14	89
Oneens	4	20	8	32

Driekwart van de stemmers is het eens met deze stelling. Gezien de groeiende personeelskrapte in de sector is het zaak om behalve het werven van jonge accountants ook oudere accountants te behouden in plaats van ze - zoals nu - voortijdig te laten vertrekken. Daartoe is leeftijdsbewust personeelsbeleid nodig, gericht benutting van de specifieke kwaliteiten van ouderen. Aldus Ingrid de Jong-Kraal en Matthijs de Boer in 'de Accountant' van juni 2005 (pagina 22).

Veel stemmers zijn het daar dus mee eens, en daarbij springen de ervaringsdeskundigen - de RA's - er extra uit. Een overtuigend signaal, zo lijkt het. "Te veel wordt gekeken naar (zeer) korte termijn winstgevendheid, in plaats van langetermijnvisie", verklaart iemand de huidige situatie. Een andere 'eens'-stemmer: "Ik heb jaren op een accountantskantoor gewerkt en me altijd geërgerd aan hoe er met oudere werknemers werd en nog wordt omgegaan. Terwijl oudere werknemers juist veel waarde kunnen toevoegen bij het opleiden van de nieuwe, vaak jonge medewerkers die aan hun eerste baan beginnen."

Een collega-overstapper: "Ik heb acht jaren gewerkt op een accountantskantoor. Uiteindelijk gekozen voor een interne accountantsdienst. Nog steeds beschouw ik die acht jaren als de troepenjaren van mijn leven. Hele hoge werkdruk, elk uurtje op een factuurtje, het gehele weekend nodig om bij te tanken. Mijn keuze voor minder carrière in een rustiger werkomgeving is nog steeds een verademing. Ik hoop van harte dat de hoge heren (en dames) op de accountantskantoren gaan inzien dat met het huidige beleid alleen de allersterksten dit volhouden gedurende de bloei van hun leven. En dat met een meer leeftijdsgericht en -bewust beleid veel meer kan worden bereikt dan met het huidige beleid. Ik wens de beleidsmakers heel veel menswijsheid toe."

Sommigen zijn niet minder kritisch maar denken dat uiteindelijk de marktwerking de oplossing zal bieden. "Accountantskantoren kunnen

nauwelijks worden beticht van onvoldoende leeftijdsbewust personeelsbeleid: de piramidale opbouw door consequente uitvoering van *up or out, grow or go* is zonder uitzondering bij elke kantoor zichtbaar. Men is zich terdege bewust van de leeftijd van de medewerkers. De stelling is vermoedelijk wat onzuiver geformuleerd: kunnen accountantskantoren zelf het - aanstaande - personeelsprobleem oplossen door op leeftijd rakende medewerkers in de watten te leggen? Dat kan altijd natuurlijk ... En zal ook gebeuren zodra het echt moet. De gemiddelde planninghorizon van een accountantskantoor is zes maanden."

Een 'jeugdige' commentator heeft een soortgelijke analyse. "De kantoren zullen vanzelf wel meer aan ouderenbeleid gaan doen als ze dat meer oplevert dan de huidige manier van werken. Het huidige business-model, waarbij medewerkers als kort-cyclische verbruiksmiddelen worden gezien, functioneert echter nog prima en bijzonder lucratief, dus waarom zouden de kantoren dat veranderen? De zeer hoge doorstromingsnelheid van personeel houdt de personeelslasten laag, de productiviteit hoog en vooral de flexibiliteit van dit traditioneel zo starre productiemiddel zeer hoog." Gewoon nog even geduld dus, wellicht?

