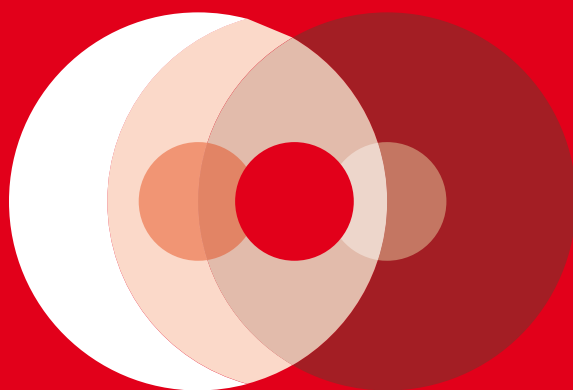


***novak** accountants magazine*

Verschijnt vier keer per jaar - 3e kwartaal - september 2012
Uitgave van de Nederlandse Organisatie van Accountantskantoren



1+1=3

Novak	en	SOSV	Opleidingen		Belastingen		Mkb		Novak
kwiteitshandboek		Personeel	werven		Verzekeringen		Pensioenen		ICT



afas.nl/accountancy

Een accountant hoeft maar tot 1 te tellen.

Voor de complete automatisering van uw kantoor hebt u maar **1** pakket nodig: Accountancy van AFAS. Met daarin Financieel, Uren/declaraties, Fiscaal, CRM, HRM/Payroll, Rapportage (management informatie), Workflow- en documentmanagement (digitaal dossier) en de Accountancy Portal.

AFAS software. Automatisering van A tot Z.

Inhoud



05



12



16



18



24



26

05 Column Novak

Gerrit Laan

06 Novak-nieuws

08 Novak en SOSV

Opleidingen bundelen de krachten

11 Column Adviescollege

Carel Verdiesen

12 Novak kwaliteitshandboek in de praktijk:

Up-to-date en gebruiksvriendelijk

16 Mkb het kind

van de rekening?

18 Personeel werven

anno 2012

20 Aandacht voor beroepsaansprakelijkheid loont

23 Gastcolumn

Joop Anemaet

24 Pensioenfondsen

voor de Accountancy

26 Btw-verhoging

28 Nieuwe kijk op

processen

30 Kort

Nederlandse
Organisatie van
Accountantskantoren



novak

Colofon

Novak accountantsmagazine
Kwartaalblad voor leden van
Novak.

Eerste jaargang

Redactie
Guus Ham
directeur Novak
Drs. Leendert Haaring
senior medewerker communicatie
Drs. Ewald Wagenaar
redactie-adviseur

Redactieadres

Postadres:
Postbus 7984
1008 AD Amsterdam
Bezoekadres:
Koninginnegracht 5
2514 AA Den Haag
of Antonio Vivaldistraat 2-8
1083 HP Amsterdam (NBA)
Telefoon: 070 - 3524002
of 020 - 3010320
E-mail: novak@novak.nl
Website: www.novak.nl

Abonnementen

U ontvangt dit blad als uw kantoor
lid is van Novak. U kunt ook een
los jaarabonnement afsluiten op
Novak accountantsmagazine. Dit
kost 75 euro per jaar. Als persoon-
lijk lid krijgt u niet alleen het blad

maar kunt u ook profiteren van
andere voordelen, bijvoorbeeld
op het gebied van verzekeringen,
bijeenkomsten en Novak-cursus-
sen. Opzegging kan uitsluitend
per kalenderjaar en moet vóór
15 oktober, voorafgaand aan het
nieuwe contributiejaar, schriftel-
ijk worden gemeld.

Advertenties

Guus Ham
telefoon: 06 - 51186741
e-mail: g.ham@novak.nl

Kopij

Leendert Haaring
telefoon: 06 - 83524362
e-mail: L.haaring@novak.nl

Vormgeving

BADE
www.bade.nl

© Niets uit deze uitgave mag wor-
den veelelvoudigd, opgeslagen
in een geautomatiseerd gegevens-
bestand en/of openbaar gemaakt
in enige vorm of op enige wijze,
hetzij elektronisch, mechanisch,
door fotokopieën, opnamen of op
enige andere manier zonder voor-
afgaande schriftelijke toestem-
ming van de uitgever.

Gegarandeerd en betaalbaar pensioen?

Zonder korting van rechten?

Speciaal voor en door accountants?

Het Pensioenfonds voor de Accountancy & Administratieve en Fiscale Dienstverlening is opgericht met, voor en door accountants. Hierdoor bieden wij een pensioenregeling die voldoet aan de wensen van uw branche. Met gegarandeerde pensioenen (dus geen korting van rechten), lagere kosten door schaalvoordeel, eigen invloed op de regeling en meer aantrekkelijke voorwaarden. Voor zowel grote als kleine accountantskantoren.

Momenteel kent ons fonds al 160 tevreden werkgevers en 3.400 tevreden deelnemers.

Nieuwsgierig naar het fonds en de voordelen voor uw kantoor?

Bel telefoonnummer

(050) 522 50 55, mail naar

werkgever@pfaccountancy.nl of

bezoek **www.pfaccountancy.nl**.



1+1=3

De Stichting Novak komt voort uit de Commissie Ondersteuning Kantoorpraktijk (COK), opgericht in 1995. Op 8 maart 1999 ging deze commissie op in de Stichting Novak. "Het idee voor de oprichting van Novak is ontstaan vanuit politieke en marktgerichte overwegingen. Met Novak wordt getracht vooruit te lopen op de eventuele consequenties voor de NOvAA van het MDW-rapport van Staatssecretaris Cohen. Dit rapport zou er toe kunnen leiden dat de NOvAA als publiekrechtelijke organisatie geen activiteiten ter ondersteuning van kantoren mag bieden, gefinancierd vanuit de publieke middelen, waardoor deze activiteiten concurrentievervalsend werken", staat in het NOvAA-beleidsplan van 14 juni 2000.

Aanvankelijk kende Novak een persoonlijk lidmaatschap. Naast een (zeer beperkte) sponsoring door de NOvAA bestonden de inkomsten uit lidmaatschapsgelden en bijdragen van leveranciers van producten en diensten. Na verloop van tijd bleek dit verdienmodel niet meer te voldoen en ontstond de wens om alle mogelijke voordelen rechtstreeks door te spelen naar de leden in plaats van naar de Stichting.

In 2003 werd Novak dan ook een kantorenorganisatie. De funding vanuit de NOvAA stopte definitief, leningen werden terugbetaald en de activiteiten werden gericht op het mkb-accountantskantoor. Novak groeide in de periode 2003-2007 van nul naar ruim 800 kantoren. Inmiddels zijn dat er ruim 900.

Van grote invloed op de ontwikkeling van de Novak is de invoering van de WTA geweest. De oproep vanuit de NOvAA om zoveel mogelijk een vergunning aan te vragen ondersteunde Novak met kwaliteitshandboeken waarmee mkb-accountantskantoren hun stelsel van kwaliteitsbeheersing op peil konden brengen en houden. Inmiddels is Novak marktleider op het gebied van kwaliteitshandboeken.

De laatste jaren worden gekenmerkt door de fusie tussen NOvAA en NIVRA. Als gelieerde organisatie van de NBA speelt Novak nog steeds de (oorspronkelijke) privaatrechtelijke rol naast de publiekrechtelijke organisatie de NBA.

Novak constateert een toenemende behoefte bij mkb-accountants(kantoren) aan belangenbehartiging, met name bij de kleinere kantoren. Novak onderkent



Foto: RoyalPrint

deze behoefte en zal daar zoveel mogelijk in voorzien. Dit kan zijn door beïnvloeding van binnenuit (als gelieerde organisatie), maar Novak zal ook niet schromen om haar stem in het openbaar te laten horen.

In de afgelopen vijftien jaar is veel veranderd, maar één ding is voor Novak hetzelfde gebleven: de focus op de mkb-accountant. Deze accountant heeft baat bij Novak als belangenbehartiger en als serviceverlener. De diensten en producten van Novak zorgen ervoor dat leden hun functie als mkb-accountantskantoor optimaal kunnen invullen. Novak-kantoor (1) plus dienst/product (1) is vaak meer dan de som der delen (3) en daar plukt de ondernemer in het mkb weer de vruchten van. De accountant kan zijn werk efficiënter doen, waardoor er tijd vrijkomt om de ondernemer te ondersteunen middels advisering. Veel artikelen in deze editie van Novak accountantsmagazine staan dan ook in het teken van dit thema: '1 + 1 = 3'. Ik wens u veel leesplezier toe.

*Gerrit Laan AA/FB
Voorzitter Novak*

900e kantoor aangesloten: Van Berkel Accountants B.V.

Van Berkel Accountants B.V. is het 900e accountantskantoor dat zich heeft aangesloten bij Novak. Om dit heuglijke feit te vieren heeft het kantoor uit Haarlem een Novak-taart ontvangen.

Vennoot Arie van der Wal AA nam de Novak-taart in ontvangst (zie foto).

Meer informatie over het kantoor is te vinden op www.vanberkelaccountants.nl.



LinkedIn en Twitter



Novak heeft een LinkedIn-groep, waar u lid van kunt worden en discussies kunt starten en volgen. U kunt ons ook volgen op Twitter. Wij doen daar melding van interessante mkb-ontwikkelingen binnen de accountancy en communiceren over Novak-producten. Volg ons op www.twitter.com/Novak_acc.

Benchmark- onderzoek

2012-2013 van start

Ook dit jaar organiseert Novak in samenwerking met Full Finance het 'Benchmarkonderzoek Salaris- en kantoorontwikkelingen'. Net als in voorgaande jaren richt het onderzoek zich op de kantoor- en salarisontwikkelingen en verwachtingen binnen het administratie- en accountantskantoor. Alle accountants-, administratie- en belastingadvieskantoren met minimaal vijf tot maximaal honderd medewerkers kunnen hieraan deelnemen.

Als u uw medewerking verleent aan dit benchmarkonderzoek krijgt u inzicht in de omzet- en kostenstructuur van uw kantoor en de door u gehanteerde belonings-systeematiek. U bent dan in staat om uw

kantoor direct te vergelijken met collega-kantoren op het gebied van bijvoorbeeld omzet, tarieven en kosten. Daarnaast kunt u uw prognose toetsen aan de algehele ontwikkeling in de branche. Uw gegevens worden met uiterste zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid behandeld. Uw gegevens worden uitsluitend gebruikt voor het berekenen van de marktgemiddelden zoals die jaarlijks in de rapportage staan.

De resultaten van het onderzoek zullen op dinsdag 6 november bekend worden gemaakt tijdens de inmiddels traditionele benchmarkmiddag. Reserveer deze datum (tijdstip ca. 14.00 tot 19.00 uur) alvast in uw agenda.

De resultaten worden opgenomen in een rapport. Als u deelneemt aan het onderzoek is het rapport gratis. Indien u niet deelneemt, betaalt u € 125,- (Novak-ledenprijs) of € 175,- (excl. btw). Voor informatie en deelname aan het onderzoek zie www.novak.nl.

Novak introduceert XBRL-handboek

Het XBRL Handboek voor intermediairs, uitgeven door Gerard Bottemanne en Mark Bisschop, is vanaf heden verkrijgbaar als Handboek X binnen de digitale handboekenomgeving van Novak.

Novak is uitgever van praktische kwaliteitshandboeken met instructies, voorbeelden en modellen voor kleine en middelgrote accountantskantoren. De Novak-kwaliteitshandboeken, die voldoen aan actuele wet- en regelgeving en overige voorschriften, worden uitgegeven in samenwerking met de NBA.

Volgens Guus Ham, directeur Novak, is het nieuwe handboek een goede aanvulling op de bestaande handboekenreeks. Ham: "Vanaf 1 januari 2013 is SBR de exclusieve aanlevermethode voor een aantal verplichte fiscale rapportages aan de overheid. Informatievoorziening rondom SBR is dan ook belangrijk voor intermediairs. Met dit handboek kan Novak in de informatiebehoefte voorzien binnen haar eigen digitale handboekenomgeving."

Het handboek biedt intermediairs praktische informatie over hoe SBR/XBRL binnen de praktijk kan worden geïmplementeerd. Er wordt onder meer ingegaan op de achtergronden en status rondom SBR/XBRL, het gebruik van certificaten, merken met taxonomieën, de status van administratieve software en de invloed die SBR/XBRL heeft op de kantoorpraktijk. De in-

houd van het handboek wordt periodiek geactualiseerd.

Gebruikers van het XBRL Handboek voor intermediairs en de Novak-kwaliteitshandboeken ontvangen binnenkort een bericht over de introductie van Handboek X.

Nieuwsbrief 'Uw Accountant'

'Uw Accountant' is een nieuwsbrief voor ondernemers over accountancy en fiscaliteit.

De kant-en-klare nieuwsbrief verschijnt om de twee maanden. De acht pagina's worden vormgegeven door Novak. U hoeft alleen de nieuwsbrief te versturen naar uw cliënten. Bovendien kunt u de bladermodule van 'Uw Accountant' als download beschikbaar stellen op uw website. Ook via internet, tablet en smartphone kunnen uw relaties dus het laatste nieuws raadplegen via een bladermodule. Bekijk een voorbeeld (nulnummer) van 'Uw Accountant' via: www.uwaccountant.nu.

De kosten zijn scherp: al vanaf € 1,50 per exemplaar. Daarnaast is het mogelijk om tegen een kleine meerprijs uw eigen kantoorlogo af te beelden op de nieuwsbrief.

Bent u geïnteresseerd? Neem dan contact op met Novak via: novak@novak.nl.

Novak en Aon komen met verzekeringsportaal

Novak en Aon hebben een nieuw verzekeringsportaal gelanceerd: www.novakverzekeringen.nl. Op deze website zijn alle verzekeringen verzameld waar Novak-leden gebruik van kunnen maken.

Novak-leden kunnen zakelijke verzekeringen afsluiten op het gebied van aansprakelijkheid, rechtsbijstand, verkeer & vervoer en zorg & inkomen. Bovendien profiteren zij van een speciaal kantorenpakket.

De Novak-verzekeringen zijn afgestemd op de risico's voor accountants. Het pakket biedt deelnemers concurrerende premies, gunstige voorwaarden en één aanspreekpunt.

Leden kunnen ook particuliere verzekeringen afsluiten: een collectieve zorgverzekering en een compleet pakket privéverzekeringen, genaamd '5 Sterren Zekerheid'. Medewerkers en gezinsleden kunnen daar ook gebruik van maken.

Cursusagenda

24-09	Utrecht/Amersfoort	Introductie pensioenen & andere toekomstvoorzieningen in vogelvlucht
24-09	Utrecht/Amersfoort	Effectief debiteurenbeheer
25-09	Amersfoort	Reviewen in de samenstelpraktijk
27-09	Amersfoort	Efficiënt en risicogericht samenstellen
01-10	Zwijndrecht	Overige assurance-opdrachten in de samenstelpraktijk
02-10	Zwijndrecht	Continuïteitsproblemen signaleren en risico's inschatten
02-10	Utrecht/Amersfoort	Samenstellen jaarrekening m.b.v. het Novak Kwaliteitshandboek
04-10	Utrecht/Amersfoort	Dossiervorming bij samenstelopdrachten
04-10	Utrecht/Amersfoort	Adviseren als partner-in-business vanuit de jaarrekening
09-10	Utrecht/Amersfoort	Strategische veranderingen in de branche en ontwikkelen van het eigen kantoor
09-10	Utrecht/Amersfoort	Praktijkcursus Omzetbelasting
10-10	Utrecht/Amersfoort	Salarisadministratie: ontwikkelingen en kansen
11-10	Utrecht/Amersfoort	Ins & outs van het werkkapitaal

T@XLEARNING

Praktijkgerichte **fiscale cursussen** online

Volg op ieder moment een fiscale cursus die u wenst, in uw eigen tempo vanaf elke werkplek.

- Geen reistijd
- Blijvend up-to-date
- Links naar wetsartikelen
- Mogelijkheid vragen te stellen
- 1 jaar toegang

Speciale **NOVAK**-aanbieding: 5 cursussen voor **€350,-**

Nieuwsgierig?
Kijk snel op www.taxlearning.nl
voor het cursusaanbod.



TaxLearning. De snelste manier om uw fiscale kennis bij te houden.

Novak en SOS

Opleidingen bundelen de krach

Het nieuwe opleidingenseizoen is begonnen. Het aanbod voor de open inschrijvingen van Novak is dit najaar fors uitgebreid. Daarnaast kunnen accountantskantoren zich nu ook inschrijven voor het substantiële incompanypakket van SOSV Opleidingen door een nieuw samenwerkingsverband tussen de twee partijen.

LEENDERT HAARING

"Accountantskantoren kunnen de vruchten plukken van de bundeling van krachten van Novak Opleidingen en SOSV Opleidingen. Zij hebben nu meer mogelijkheden om de gewenste kennis in huis te halen", vertelt Willem Rietberg, directeur van SOSV Opleidingen.

"We bieden door deze samenwerking nu nog meer opleidingen over een breed scala aan onderwerpen en kunnen een beroep doen op een groter netwerk aan docenten en experts", vult Ilja Vrolijk, coördinator Novak Opleidingen, aan.

Relatiebeheerder

SOSV Opleidingen biedt incompanytrainingen op maat. Rietberg vertelt hoe de organisatie inspeelt op de kennisbehoefte van kantoren. "We treden in discussie met onze klanten. We proberen te achterhalen waar zij behoefte aan hebben. Wij bezoeken het kantoor en in gesprekken komt de training tot stand", aldus Rietberg.

Novak Opleidingen biedt open inschrijvingen voor medewerkers van mkb-accountantskantoren. Voor Novak speelt vooral feedback van cursisten een belangrijke rol in de totstandkoming van het cursusaanbod. Vrolijk: "Elke Novak-opleiding wordt geëvalueerd. Wij vragen altijd of er nog zaken zijn waar deelnemers behoefte aan hebben. Zo weten wij waar wij op korte termijn in moeten spelen. Daarnaast spreken wij onze

leden regelmatig. En onze docenten hebben ook een belangrijke rol te spelen: zij geven aan welke trends er op ons afkomen. Natuurlijk kent Novak de mkb-accountancymarkt heel goed. Deze zaken samen zorgen ervoor dat wij optimaal kunnen inspelen op de behoefte van de klant."

Automatisering

Is er een trend waar te nemen in de vragen die op jullie afkomen?

Rietberg: "Wat wij nu vooral zien is een behoefte aan opleidingen op het gebied van advisering. Door de steeds verder oprukkende automatisering ontstaat een andere rolverdeling op het accountantskantoor. De accountant was voorheen gewend om de jaarrekening te maken, maar door de marktontwikkelingen wordt hij daar te duur voor. Die taak kan de assistent-accountant overnemen. De accountant krijgt zo meer tijd om als relatiebeheerder op te treden, iemand die met de klant communiceert en het directe aanspreekpunt is. De accountant richt zich nu meer op strategische zaken, zoals 'Hoe kan ik de klant optimaal bedienen?' en 'Wat zijn de probleemgebieden waar de klant hulp bij nodig heeft?'. Simpel geformuleerd is er nu een duidelijke scheiding tussen de accountant als front office en de assistent als back office."

V ten



Assistent

Waar de focus van SOSV Opleidingen zich uitsluitend richt op de accountant/fiscalist gaat de aandacht van Novak Opleidingen primair uit naar de assistent-accountant. Vrolijk: "Door de nieuwe rolverdeling nemen assistent-accountants veel van de administratieve processen over. Bij de assistenten ontstaat daardoor een nieuwe opleidingsbehoefte. Hun rol wordt immers complexer. Wij bieden de opleidingen waar zij de benodigde kennis en kunde kunnen opdoen. In onze cursusgids hebben wij een extra categorie IT opgenomen vanwege de steeds groter wordende rol van automatisering binnen het accountantskantoor en nieuwe eisen die daarmee worden gesteld aan assistent-accountants."

In totaal biedt Novak Opleidingen dit najaar negentien extra cursussen. "In het totale opleidingsaanbod ligt de nadruk op zaken als advisering, klantgerichtheid en de relatie tussen vakinhoud en de vertaling naar de dagelijkse realiteit van de klant. Denk bij dit laatste bijvoorbeeld aan de opleiding 'Fiscale attentiepunten in de jaarrekening'", aldus Vrolijk.

Debat

Volgens Rietberg verandert de rol van de accountant niet alleen door automatisering maar ook door het maatschappelijke debat over de ethische kant van de accountancy. "Je ziet een spanningsveld tussen enerzijds de noodzaak van de accountant om meer te adviseren en commerciëler te worden en anderzijds de toename van regelgeving die ervoor moet zorgen dat de accountant professioneel-kritisch zijn werk blijft doen."

"Voor de Novak ligt daar een kans om daar als belangbehartiger een rol in te spelen, in de discussie met beroepsorganisatie en de politiek en in het maatschappelijk debat om zo de belangen van de mkb-accountant te waarborgen", vult Vrolijk aan.

Met de NBA is al nauw contact. Zo wordt bijvoor-

beeld samengewerkt op het gebied van opleidingentels, zoals 'Strategisch ontwikkelen van uw kantoor: business- en verdienmodel' en 'Het commerciële accountantskantoor: veel meer betekenen van uw klant'. Daarnaast heeft Novak met de NBA afgesproken dat Novak-leden 10 procent korting krijgen op mkb-cursussen van NBA Opleidingen (Vedaa).



*Willem Rietberg en
Ilja Vrolijk
Foto: RoyalPrint*

Praktisch

En waarom zouden kantoren voor Novak Opleidingen en SOSV Opleidingen moeten kiezen om hun kennis bij te houden? Willem Rietberg: "Wij ontzorgen accountants en hun assistenten. Daar geloof ik heilig in. Wij bieden hen praktische handvatten. Klanten verwachten van ons een duidelijke aansluiting tussen wat er in het kantoor speelt en wat wij in onze trainingen bieden. Veel organisaties hebben moeite met het maken van die down-to-earth-slag. Daarin onderscheiden wij ons van de andere aanbieders in deze markt."

“Meer
overzicht
in minder
tijd.”

SAMENSTELDOSSIER

SBR

- Samenstellen, reviewen, ondertekenen
- Verbergen van niet-relevante vragen
- Opdrachtgerelateerde werkprogramma's
- Intelligente dossierspecificaties
- Content van brancheorganisaties
- Integratie met Infine Jaarrekening

- Taxonomie KvK en banken
- Centraal vastleggen rapportgegevens
- Integratie met Infine Jaarrekening
- Mapping XBRL-elementen aanwezig
- Controle- en validatiemeldingen



Bekijk de online demo op
www.infine.nl of bel
085 - 7 600 500


INFINE
SOFTWARE

JAARREKENING

SBR

SAMENSTELDOSSIER

TUSSENTIJD'S RAPPORT

RELATIEBEHEER

DIGITAAL DOSSIER

UREN & FACTURERING

ACTIVAREGISTRATIE



Foto: Marja Brouwer

Column Adviescollege Beroepsreglementering

CAREL VERDIESEN

Less is more

Sommige uitdrukkingen verdienen een nadere analyse en “less is more” schreeuwt erom. Omdat ik accountant ben, geloof ik in intervisie. Dus heb ik deze stelling, vrij vertaald, voorgelegd aan mijn nichtje van vijf jaar toen zij voor de derde keer in korte tijd een greep wilde doen in de bak met chips, ik geloof kaas-uien.

“Lobke, minder is meer hoor”, zei ik verwachtingsvol. Lobke is een slim meisje. Ze kneep even haar ogen fijn en dacht na. Nee, bij oom Carel helpt huilen noch zeuren. “Mag ik alsjeblieft nog een beetje chips, ome Carel?”, met een zoetheid die het zout van de chips ruimschoots overtrof en daarmee onweerlegbaar aantoonde dat zij het met de strekking van deze uitdrukking niet eens is.

Hoewel? Toen haar moeder haar bij het avondeten erop wees dat ze echt nog wel een paar spruiten extra moest eten bleek ze toch wel, zelfs een fervent aanhanger van datzelfde principe “minder is meer” te zijn. “Ome Carel zegt dat minder meer is, mamma”. Lobke is een slim meisje.

“Less is more” is van een generaliserende versimpeling die bij mij veel weerstand oproept, en niet alleen omdat deze methode van oneliners debiteren ook in de politiek opgeld doet. “Less is more” is een typische uitdrukking die je bij de economische wetenschappen terugziet. Ook in de economie kun je met hetzelfde uitgangspunt twee kanten uitvliegen. Dat is het mooie van economie. Het is een gedragswetenschap en dan klopt het altijd..... of nooit. Accountancy is ook zo’n “wetenschap”. Een voorbeeld (1) en een oefening (2):

(1) Minder accountantsregels is meer vrijheid, minder problemen bij de toetsing, minder kosten, meer winst? Of? Minder accountantsregels is minder onder-

scheidend vermogen, meer concurrentie, minder winst? Of? Minder accountantsregels is meer onduidelijkheid bij gebruikers, minder behoefte aan onze diensten, minder winst?

Meer accountantsregels is minder tijd om het eigenlijke werk te doen, afchecken van lijstjes, ontduiken van verantwoordelijkheid, minder materiële kwaliteit? Of? Meer accountantsregels is meer formele toetsbare normen, meer verantwoording naar klant en maatschappelijk verkeer, meer kwaliteit?

(2) Wat u nu moet doen is in bovenstaand voorbeeld de woorden ‘minder’ en ‘meer’ omwisselen, behalve het eerste woord in iedere zin. Tada!

Wat ik bedoel is dat de uitdrukking “Less is more” gaat over twee kanten van dezelfde medaille. Minder kan niet zonder meer, want als er niets is kan het niet minder. Ik durf daarnaast zonder meer te stellen dat we helemaal niet minder willen. Ons economisch systeem is gebaseerd op meer. En na een periode van meer zullen we altijd minder hebben. En andersom.

De komende tijd gaan we ons bezighouden met de regels rondom samenstellen. Daar zitten meer of minder dezelfde kanten aan. Maar of het nu over regels of over spruitjes gaat, dat maakt niet uit. Lobke heeft dat al door. Dat is een slim meisje. Misschien wordt ze wel accountant.

Carel Verdiesen is vicevoorzitter van het Adviescollege voor Beroepsreglementering van de NBA en voorzitter van de subcommissie MKB van dit college.

Novak kwaliteits in de praktijk: *Up en gebruiksvriendelijk*

Sinds 2005 kunnen mkb-accountantskantoren hun stelsel van kwaliteitsbeheersing inrichten met het Novak Kwaliteitshandboek. Corbeel accountants & adviseurs werkt nu ruim een jaar met het handboek en vertelt wat dit het accountantskantoor heeft opgeleverd.

LEENDERT HAARING

“Wij zijn een echt mkb-kantoor”, vertelt John Corbeel, AA en eigenaar van Corbeel accountants & adviseurs uit Harmelen. “Ons kantoor bestaat uit tien medewerkers. We verzorgen met name samenstellingsopdrachten. Daarnaast hebben we een beoordelings- en een controleopdracht. Verder bieden we onder andere advieswerk en belastingaangiftes. Kort samengevat, voor alle zaken die in de mkb-praktijk spelen, kunnen klanten bij ons terecht.”

‘Heb je assurance-opdrachten, dan zullen toetsers daar mee beginnen.’

Overstap

Ook Monique van Amstel werkt als AA bij Corbeel accountants & adviseurs. Anderhalf jaar geleden bezocht zij een CaseWare-bijeenkomst in Breukelen, waar

een presentatie werd gegeven over het Novak Samensteldossier. “Ook het Novak kwaliteitshandboek kwam ter sprake”, aldus Van Amstel. “De presentatie over het Novak Kwaliteitshandboek wekte onze interesse. We werkten destijds nog met een papieren handboek. Een groot nadeel daarvan is dat je dat zelf bij moet houden. Het digitale handboek van de Novak is continu up-to-date. Daar heb je dus geen omkijken naar. En dat bespaart ons natuurlijk veel tijd.”

“Daarnaast hadden we al de beslissing genomen om over te stappen naar digitale werkprogramma’s. En dan is de keuze voor een digitaal handboek een logische”, vult Corbeel aan.

Veel elektronische werkprogramma’s en dossiers, zoals het Novak Samensteldossier van CaseWare, sluiten naadloos aan op het handboek.

Startschot

De eerste delen van het Novak kwaliteitshandboek die Corbeel accountants & adviseurs afnam, waren A, B en D (zie kader). Deze moesten nog wel ‘kantoor-specifiek’ worden gemaakt. Marcel Kurvers, projectleider van het Novak kwaliteitshandboek: “Vanuit Novak ondersteunden wij het kantoor bij de implementatie. Dat

handboek

-to-date



deden wij op abonnementsbasis. We doorliepen samen het kwaliteitshandboek en bekeken wat allemaal van toepassing was op dit kantoor. Na een aantal dagen lag er een concept, volledig afgestemd op Corbeel accountants & adviseurs. Niet lang daarna werd het handboek gepresenteerd aan de medewerkers. In een korte middagsessie leerden zij werken met de functionaliteiten. Dat was het startschot voor de nieuwe werkwijze."

Toetsing

In mei dit jaar besloot Corbeel accountants & adviseurs om ook deel C van het Novak Kwaliteitshandboek af te nemen. Corbeel: "Marcel informeerde ons dat dit deel sinds kort ook geschikt is voor micro-entiteiten, oftewel voor de kleinere controleopdrachten. Dat was

nuttig voor ons, zeker met de toetsing van de Raad van Toezicht in het vooruitzicht. Heb je assurance-opdrachten, dan zullen toetsers daar mee beginnen."

Op 2 juli 2012 was het zover. Twee toetsers onderwierpen het kantoor aan de periodieke preventieve toetsing. "Op alle onderdelen hebben we het predicaat 'voldoet' gekregen. Dat is natuurlijk mooi, want onlangs bleek nog dat een derde van de getoetste kantoren wordt afgetoetst. De toetsers waren enthousiast over het handboek en tevreden dat zij alles konden terugvinden in de dossiers", aldus Corbeel.

Kurvers: "Met een combinatie van een digitaal handboek en elektronische dossiers kun je zaken niet over het hoofd zien. Je wordt gedwongen om alle stappen te doorlopen en vast te leggen. Bij een papieren hand-

*John Corbeel en
Monique
van Amstel
Foto: RoyalPrint*

Het Novak kwaliteitshandboek bestaat uit verschillende delen.

Deel A: kantoorhandboek

Met deel A brengt een accountantskantoor de kwaliteitsbeheersing op kantooniveau op orde. Hierbij gaat het om onderwerpen als kantooropzet, kwaliteitsbeheersing, allerhande kantoorregelingen, administratieve dienstverlening, salarisadministratie, cliëntacceptatie in het kader van de Wwft et cetera.

Deel B: samenstellingsopdrachten en beoordelingsopdrachten

Met deel B voert een kantoor samenstellings- en beoordelingsopdrachten uit conform actuele wet- en regelgeving. Deel B bevat de instructies en modellen (waaronder werkprogramma's) voor de uitvoering van samenstellingsopdrachten en beoordelingsopdrachten. Diverse elektronische dossiers voor samenstellingsopdrachten bij de verschillende aanbieders sluiten naadloos aan op deel B.

Deel C: controleopdrachten

Met deel C voert een accountantskantoor controleopdrachten uit conform actuele wet- en regelgeving. Deel C bevat instructies, modellen (waaronder diverse controleprogramma's) en voorbeelden, te gebruiken vanaf zeer kleine tot middelgrote controleopdrachten (vrijwillig en wettelijk). Diverse elektronische dossiers voor controleopdrachten bij de verschillende aanbieders sluiten naadloos aan op deel C.

Deel D: personeelshandboek

Met deel D creëert een kantoor een standaard voor het personeel als het gaat om functieprofielen, arbeidsvoorwaarden, beoordeling, opleiding et cetera. De periodieke updates zorgen ervoor dat bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden blijven aansluiten op actuele wettelijke bepalingen.

Deel F: fiscaal modellenboek

Met deel F heeft een kantoor een bibliotheek aan modellen, voorbeelden en toelichtingen binnen de digitale handboekomgeving op het gebied van omzetbelasting, loonbelasting, inkomstenbelasting en vennootschapsbelasting.

Deel H: horizontaal toezicht

Met deel H wordt een accountantskantoor ingericht op basis van het convenant dat Novak met de Belastingdienst heeft gesloten in het kader van Horizontaal Toezicht. Dit deel is bestemd voor kantoren die vallen onder het HT-convenant van Novak.

Deel K: kwaliteitsbeheersing kleine kantoren

Met deel K voldoet een kantoor, zowel op kantoor- als opdracht niveau, aan wet- en regelgeving voor samenstellingsopdrachten. Deel K is geschikt voor kleine kantoren die alleen non-assurance-opdrachten (zoals samenstellingsopdrachten) uitvoeren. Diverse elektronische dossiers voor samenstellingsopdrachten bij de verschillende aanbieders sluiten naadloos aan op deel K.

Deel X: XBRL/SBR

Het *XBRL Handboek voor intermediairs*, uitgeven door Gerard Bottemanne en Mark Bisschop, is sinds kort beschikbaar als deel X binnen de digitale handboekenomgeving. Deel X biedt intermediairs praktische informatie over hoe SBR/XBRL binnen de praktijk kan worden geïmplementeerd. Er wordt onder meer ingegaan op de achtergronden en status rondom SBR/XBRL, het gebruik van certificaten, merken met taxonomieën, de status van administratieve software en de invloed die SBR/XBRL heeft op de kantoorpraktijk. De inhoud van deel X wordt, net als de andere delen, periodiek geactualiseerd.

boek en dossier heb je meer vrijheden en dat is soms gevaarlijk. Blijkt bij een toetsing dat je zaken niet hebt vastgelegd, dan ziet de toetser dat als 'niet gedaan' en dan volgt al gauw het eindoordeel 'voldoet

niet'. Daar heeft uiteraard geen enkel accountantskantoor baat bij."

Inmiddels werkt Corbeel accountants & adviseurs met de handboekdelen A, B, C, D en F. Van Amstel: "Naast het feit dat het handboek actueel is, is het toegankelijk en gebruiksvriendelijk. Onze medewerkers kunnen er goed mee uit de voeten. Daarnaast kun je er vanuit huis mee werken. Ten opzichte van ons oude handboek is het completer en de checklists zijn duidelijker. Daarnaast is het een aanzienlijke tijdsbesparing dat het onderhoud van het kwaliteitshandboek ons uit handen wordt genomen. Dat maakt het werk voor ons een stuk makkelijker en daar is het ons uiteindelijk natuurlijk om te doen."

Veel elektronische werkprogramma's en dossiers sluiten naadloos aan op het handboek.



Hier zijn de scripts voor alle rollen in de accountancy

Het is een open deur om te zeggen dat de tijden veranderen. De vraag van vandaag is dus niet zozeer óf uw kantoor mee verandert, maar vooral wanneer en hoe? Ofwel, met welke informatietechnologie u die grote of juist vele kleine veranderingen mogelijk maakt? De visie van CaseWare is dat u, ongeacht de rol van uw kantoor in de accountancy, op de juiste momenten de best passende oplossingen van ons mag verwachten. De sterren in de branche willen nou eenmaal schitteren met de unieke features van onze 'state-of-the-art'-software. Offline en natuurlijk ook online. De nuchtere karakters onder de kantoren, die niet in de 'spotlight' willen staan, steunen op de accountancysoftware en diensten van CaseWare om de efficiency van de bestaande processen te optimaliseren. In elk geval zijn uw kantoor en uw collega's het middelpunt van de financiële informatiestromen. Op elk gewenst moment kunt u rekenen op de consultancy, trainingen en support van CaseWare Nederland. En niet te vergeten op onze software voor elektronische dossiervorming, jaarrekeningrapportage, de controle- en samenstellpraktijk en de samenwerking met cliënten en uitvragende partijen. Want daar draait het uiteindelijk allemaal om, of -beter gezegd- op. Kijk voor een uitgebreidere preview op onze website. Of bel gewoon naar één van onze accountmanagers.



CASEWARE

CaseWare Nederland bv Amersfoortseweg 15F Apeldoorn Tel:

+31(0)55-368 10 50

www.caseware.nl



**BEYOND
THE BALANCE**

Mkb *het kind van de rekening?*

Te laat betaalde rekeningen zijn een probleem voor het Nederlandse mkb. Nederlandse afnemers betalen vlotter dan gemiddeld in de EU, maar de recente trend is dat de betalingstermijn oploopt. Dit artikel schetst het probleem op basis van onderzoek door Panteia/EIM en geeft aan hoe accountants hun klanten beter kunnen wapenen.

RO BRAAKSMA

Worden rekeningen op tijd betaald, dan heb je als ondernemer een zorg minder en werkkapitaal in plaats van vorderingen. Maar veel rekeningen *worden* niet op tijd betaald. Panteia/EIM bracht de ervaringen van mkb'ers in kaart die leveren aan zakelijke klanten: ondernemingen, de overheid en de zorg- en onderwijssector. Die ervaringen maken duidelijk dat er voor ondernemers in het mkb nog veel te winnen valt op het gebied van debiteurenbeheer. Hun accountant kan daarbij een belangrijke rol spelen.

Accountants kunnen ook hun eigen debiteurenbeheer eens tegen het licht houden. Het mes snijdt dan van twee kanten: zo doen ze kennis op waarmee ze ook hun klanten van dienst kunnen zijn.

Niet op tijd

Het merendeel van de business-to-business leveren de mkb-bedrijven heeft het afgelopen jaar te maken gehad met klanten die hun rekeningen niet of niet op tijd betaalden. In een op de vijf gevallen leidde dat tot eigen betalingsachterstanden of rood staan bij de bank. Dat tast de liquiditeit van de mkb-bedrijven aan, met eventuele 'vervolg schade' in de vorm van een hogere kredietlimiet en daarbij horende stijging van de rentekosten bij de bank en betalingsachterstanden bij de eigen leveranciers.

Ook overheidsinstellingen betalen lang niet altijd op tijd: van hun leveranciers in het mkb krijgt 38 procent zijn rekeningen doorgaans niet betaald binnen de wettelijke termijn van 30 dagen die geldt sinds november 2011.

Voor zzp'ers en andere kleine ondernemers kunnen onbetaalde rekeningen ook privé voor problemen zorgen: 18 procent blijkt daardoor privérekeningen soms niet te kunnen betalen of geen geld te hebben voor noodzakelijke uitgaven.

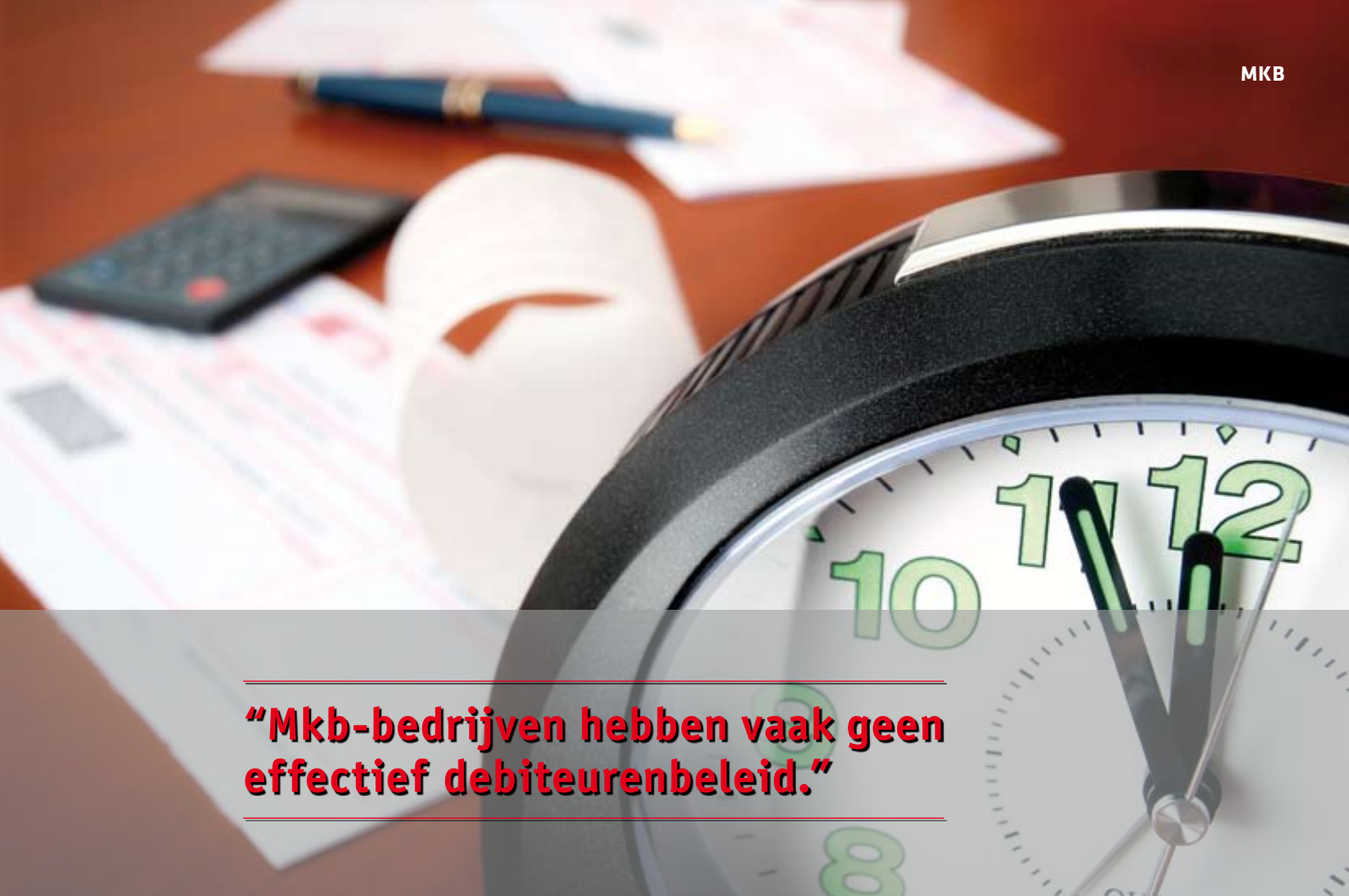
Reden

Waarom betalen bedrijven rekeningen niet op tijd? Volgens eerder onderzoek naar achterstallige betalingen van bedrijven zijn financiële problemen bij de debiteur een belangrijke reden, maar ook 'rente besparen'. Dat laatste is eigenlijk gratis leverancierskrediet op rekening van de leverancier. Op de derde plaats staan administratieve tekortkomingen bij de debiteur. Verder bedingen vooral grote bedrijven vaak langere betalingstermijnen dan in de voorwaarden van hun leveranciers staan: een op de drie mkb-bedrijven met zakelijke klanten heeft er mee te maken.

Over het algemeen geldt: hoe groter de organisatie, hoe trager de betaling. Leveranciers in het mkb krijgen de facturen die ze versturen naar grote klanten weliswaar met vrij grote zekerheid betaald, maar ze moeten er vaak wél op wachten. In veel gevallen is dat bewust beleid van de debiteur om zelf geld te besparen.

Uit onderzoek in het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en België blijkt dat het grootbedrijf meer in het krijt staat bij het mkb dan andersom, en niet weinig ook: het gaat om miljarden aan gratis leverancierskrediet van het mkb (genoemd in een studie van Nyfer uit 2004).

Nederlandse bedrijven en instellingen betalen hun re-



“Mkb-bedrijven hebben vaak geen effectief debiteurenbeleid.”

keningen niet zo vlot als Scandinavische, maar wel sneller dan andere Europeanen, vooral die in Oost- en Zuid-Europa. De betalingstermijn is in Nederland recent wel toegenomen en dat is in andere Europese landen niet het geval (genoemd in een recente studie van ING).

Aanpak

Wat kan beter? Uit eerder onderzoek van Panteia/EIM blijkt dat mkb-bedrijven, anders dan grote bedrijven en instellingen, vaak geen effectief debiteurenbeleid hebben met een standaardaanpak van achterstallige rekeningen en dubieuze debiteuren, en vaak ook niet een administratie die de daarvoor noodzakelijke informatie levert. Grote klanten maken gebruik van de mogelijkheid die dat biedt om het gratis leverancierskrediet te incasseren.

Verbetering en aanscherping van het debiteurenbeleid is een voorwaarde om het geld waar mkb-bedrijven recht op hebben op tijd binnen te krijgen en het risico van liquiditeitsverlies en wanbetaling tot een minimum te beperken.

Accountant

De accountant is de eerst aangewezen om mkb-bedrijven te helpen bij het opzetten van een effectief debiteurenbeleid en ze daarover te adviseren. Ondernemers richten zich vooral op het ondernemen en zijn geen specialist op het terrein van debiteurenbeheer. Dat is de accountant wel en met zijn kennis kan deze een grote toegevoegde waarde leveren, vooral bij klan-

ten die niet of beperkt over een eigen administratieve afdeling beschikken. Enkele nuttige tips:

- Breng bedrijven op de hoogte van hun rechten op het gebied van incasso, met inbegrip van bijvoorbeeld de verplichte betalingstermijn van dertig dagen voor overheid, semi-overheid en gezondheidszorg.
- Check consequent en systematisch de kredietwaardigheid van klanten bij het Handelsregister, Dun en Bradstreet et cetera.
- Adviseer over een vaste procedure voor aanmaning en incasso en zorg daarbij dat de te versturen rekeningen worden gecheckt op juistheid. Het ontbreken van juiste codes blijkt een reden van te late betaling.
- Overweeg samen met de klant of factoring en het gebruik van kredietverzekeringen nuttige alternatieven zijn.
- Zorg dat men op de hoogte is van de nieuwe Europese richtlijn voor betalingsachterstanden. Die wordt in maart 2013 van kracht en bepaalt dat debiteuren binnen dertig dagen moeten betalen als er contractueel niets is geregeld. Langer mag, maar zestig dagen is het maximum. Daar kan alleen van worden afgeweken als dat aantoonbaar voor geen van beide partijen nadelig is.

Ro Braaksma is senior-onderzoeker bij onderzoeksinstituut Panteia/EIM. Hij deed recent onderzoek naar financiering en betalingsgedrag van bedrijven.

Personeel werven anno 2012



Het werven van personeel gebeurt steeds vaker online, bijvoorbeeld via social media zoals Facebook, Twitter en LinkedIn. Gaat u als accountant mee in deze ontwikkelingen, dan kunt u daar veel profijt van hebben.

LAURA OVERWIJK



Een van de grote ontwikkelingen op het gebied van online solliciteren voltrekt zich sinds enkele jaren: de opkomst en groei van de gratis vacaturebanken en de nichevacaturebanken, en de ontwikkeling van social media en in het verlengde daarvan social recruitment.

Gratis vacaturebanken en nichesites

Het plaatsen van vacatures op betaalde vacaturesites is en blijft erg duur. Nu de gratis vacaturebanken inmiddels een net zo grote bekendheid genieten als de betaalde is de vraag: waarom nog zoveel geld blijven betalen voor het onder de aandacht brengen van een vacature?



“Steeds meer bedrijven zetten Facebook in om personeel te werven.”



De nichesites zijn ontstaan naar aanleiding van een groeiende behoefte naar plekken waar specifieke vacatures worden aangeboden. Een nichesite met vacatures voor specifieke technische banen trekt meer aandacht voor de juiste kandidaat dan een grote vacaturebank waar deze functie in de massa opgaat. De massa is niet geschikt voor de vacature, dus waarom zou je zo'n vacature plaatsen op een plek waar dit én veel geld kost én niet de juiste kandidaat aantrekt?

Social recruitment

Met de opkomst van social media is ook social recruitment in een versnelling geraakt. Een recruiter of P&O'er ontkomt er niet meer aan om hierin mee te gaan. De doelgroep is te vinden op social media en verwacht een baan te vinden via andere Twitteraars of via branche gerelateerde groepen op LinkedIn.

Ook Facebook blijkt een steeds belangrijkere bron voor het zoeken naar een baan. Facebook is met 44 procent zelfs het kanaal dat recruiters het meest raadplegen om meer informatie over de kandidaat te achterhalen (en eventuele gebreken op te sporen) en anderzijds voor de werkzoekende om in een vertrouwde omgeving iedereen te laten weten dat men een baan zoekt. Steeds meer bedrijven zetten Facebook dan ook in om nieuw personeel te werven (Bron: Dutchcowboys, 21 januari 2012).

Tips

Een mkb'er valt vaak niet op in de 'normale' vacaturebanken, waar de grote merken en organisaties domineren. Daarom is het juist aan te raden om deze op een nichevacaturebank te plaatsen en social recruitment in te zetten voor de openstaande vacatures. Dat is goed te doen en hoeft weinig tijd te kosten.

Met de volgende praktische tips is het ook voor het mkb mogelijk om op te vallen:

- Zet u vacatures uit op Twitter, gebruik dan de hashtag #in als u deze ook direct op LinkedIn wilt plaatsen. Hierbij is het wel vereist om uw Twitter-account aan uw LinkedIn-profiel te koppelen.
- Een andere, zeer bruikbare hashtag om in de vacatures op Twitter te zetten zijn (en gebruik ze

ven

samen in één tweet): #vacature en #plaats. De vacatures worden dan verzameld op de website www.vacaturelandkaart.nl.

- Plaats vacatures in uw statusupdates op uw LinkedIn-profiel. Mocht iemand aangeven dat zij dit 'interessant' vinden, ga dan het gesprek aan: waarom vindt hij/zij dit interessant, kennen zij nog iemand voor de vacature?
- Benut de mogelijkheden van social media naast de huidige recruitment-instrumenten. Heel sterk is het als de kandidaat eerst via een jobboard de vacature/organisatie voorbij ziet komen en vervolgens ook de baan op LinkedIn tegenkomt. De kans is groter dat iemand dan reageert als er eerst twijfels bestonden (Ik heb al een baan, zal ik wel of niet reageren?).
- Probeer eens een sollicitatiegesprek met een kandidaat via Skype. U heeft zo de mogelijkheid om buiten 'het vaste stramien' of buiten de 'normale werktijden om' een indruk te krijgen van een kandidaat. Of vraag de kandidaat om een videoboodschap bij zijn of haar CV te voegen in plaats van een schriftelijke motivatie.
- Door uw vacatures op social media te plaatsen, krijgt u meer reacties. Vergeet hierbij niet om iedere sollicitant te beantwoorden, ook bij een afwijzing. Op een feest zal deze sollicitant bij geen reactie op zijn sollicitatie in ieder geval geen reclame maken voor de organisatie.
- Houd goed bij via welke kanalen de (beste) kandidaten solliciteren.
- Plaats uw vacatures op SolliciterenindeAccountancy.nl: met één klik op de knop plaatst u deze op

deze nichevacaturebank voor accountants, op social media en overige Nederlandse vacaturebanken.

Voordeel

Personeel werven anno nu: er moet nog veel gebeuren voordat ondernemers, recruiters en P&O'ers optimaal gebruik maken van de nieuwe, online mogelijkheden. Een eerste stap die gezet moet worden is het plaatsen van uw vacatures op social media. Dat kost geen geld, weinig tijd en u kunt er veel voordeel van hebben.

Laura Overwijk is online marketeer bij Solliciteren.nl. Solliciteren.nl is een initiatief van Yoomy BV.

SolliciterenindeAccountancy.nl

Novak en Yoomy (initiatiefnemer van Solliciteren.nl) hebben een nieuwe vacaturebank ontwikkeld voor accountants(kantoren): SolliciterenindeAccountancy.nl. Hiermee zet Novak in op social recruitment. Vacatures verschijnen met één druk op de knop op SolliciterenindeAccountancy.nl, diverse (niche)vacaturebanken én op social media: Facebook, Twitter en LinkedIn. Met SolliciterenindeAccountancy.nl ondersteunt Novak accountants(kantoren) op een eigentijdse manier. Op SolliciterenindeAccountancy.nl kunnen accountantskantoren makkelijk een vacature plaatsen: na het aanmaken van een account vult een kantoor online de vacaturetekst in. Vervolgens krijgt het kantoor de keuze om de vacature op SolliciterenindeAccountancy.nl en andere vacaturewebsites van het netwerk van Solliciteren.nl te plaatsen. Binnen tien minuten staat de vacature online. Door de samenwerking met Solliciteren.nl betalen accountantskantoren aangesloten bij Novak geen € 49,- maar € 39,- per vacature.

Aandacht voor beroepsaansprakelijkheid loo

Er is een toename waar te nemen in het aantal dekkingsvragen, mede als gevolg van veranderende samenwerkingsverbanden en verdienmodellen. Daarom besteden we in dit artikel aandacht aan de beroepsaansprakelijkheidsverzekering.

STEFANIE BERENDS-VAN ZOEST

Als mkb-accountantskantoor onderhoudt u veel relaties. U hebt intensief contact met uw klant. U weet als zijn huisadviseur wanneer door te verwijzen naar specialisten binnen uw netwerk. U bundelt uw krachten met andere eenmanszaken of zzp'ers. U bent afhankelijk van certificaatuitgevende partijen en wisselt via portals informatie uit met klanten, banken en uitvragende partijen. Al deze relaties en veranderingen brengen risico's met zich mee, waaronder de kans op claims vanwege vermeende beroepsfouten van u of een zakenpartner.

"Accountants denken vaker tijdig aan beroepsaansprakelijkheidsrisico's, zeker bij een nieuw samenwerkingsverband of verdienmodel."

Het is daarom goed te merken dat accountants vaker tijdig aan beroepsaansprakelijkheidsrisico's denken, zeker bij de keuze voor een nieuw samenwerkingsverband of ander verdienmodel.

Om toekomstbestendig te blijven, volgen hieronder vijf aanbevelingen uit de adviespraktijk.

1. Zorg voor passende leest voor alle activiteiten

De verplichte beroepsaansprakelijkheidsverzekering vormt een vangnet voor de gevolgen van beroepsfouten.

De verzekering dekt de kosten van schade aan derden als gevolg van fouten die zijn begaan tijdens werkzaamheden die behoren tot hetgeen beroepsorganisaties onder het vak accountancy verstaan. De werkzaamheden hoeven dus niet expliciet in de polis genoemd te zijn.

Valt een activiteit buiten de werkzaamheden die behoren tot een normale praktijk van een in Nederland gevestigde accountant, dan biedt een aparte aantekening meestal de oplossing. Soms is een aparte polis verstandiger. Een andere set polisvoorwaarden en clausules kan bijvoorbeeld beter aansluiten bij de te verzekeren activiteit.

Een controle vooraf leert overigens niet alleen snel of een beoogde activiteit is gedekt, maar biedt ook zekerheid. Zo zochten veel accountants het afgelopen jaar bevestiging van dekking voor pensioenadvies en -bemiddeling, volgend op de interpretatie van de AFM in het kader van de Wft-vergunningplicht.

2. Baak samenwerking goed af

Commercieel kan het interessant zijn om samenwerking met anderen aan te gaan. U kunt de samenwerking laten aantekenen op uw polis met instemming van de verzekeraar. Wilt u de aansprakelijkheid voor de onbekende fouten uit het verleden van een nieuwe zakenpartner meeverzekeren, al dan niet tot een bepaalde datum, dan is het goed te beseffen dat uw polis mogelijk vervuild raakt door andermans schadeverleden. Tegelijkertijd genoot u niet de omzet die tijdens dit verleden werd gegenereerd. Wellicht vormt het gebruik van de optionele uitloopregeling onder zijn polis een betere optie voor u beiden. Kennis van de polis van de ander in relatie tot uw polis is dus van belang.

eps- nt



Novak Beroepsaansprakelijkheidsverzekering

De Novak Beroepsaansprakelijkheidsverzekering vormt een goede basis voor het afdekken van uw risico's:

- hoger verzekerd bedrag (v.a. € 500.000) tegen gunstige premie;
- ruime hoedanigheidsomschrijving met belangrijke rol voor Novak;
- volledige inloopekking voor nog onbekende fouten, dus geen beperking tot twee jaar;
- inlooperisico van een nieuwe compagnon is optioneel mee te verzekeren;
- gratis uitloopekking van tien jaar bij praktijkbeëindiging of overlijden, bij wijziging van verzekeraar kunt u twee jaar uitloop bijverzekeren;
- kosten van verweer worden verzekerd boven het verzekerd bedrag, het eigen risico heeft geen betrekking op de kosten van verweer;
- schadebehandeling bij Aon Professional Services met meer dan zestig jaar ervaring in het bijstaan van professionele dienstverleners;
- aanvulling met bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering is mogelijk;
- verzekeraar CNA, wereldwijd gespecialiseerde verzekeraar met meer dan honderd jaar ervaring.

Als Novak-lid kunt u de verzekering eenvoudig afsluiten via www.novakverzekeringen.nl. Ook bij een jaaromzet van € 2.500.000 of hoger en gewenste dekkingsuitbreidingen kunt u een offerte aanvragen. Aon Professional Services werkt met verschillende verzekeraars samen. Zij bieden een goede dekking voor een marktconforme premie.

3. Besteed aandacht aan natraject

Een claim of dekkingskwestie hoeft geen verband te houden met de inhoudelijke kwaliteit van uw werk als accountant. Een goede start met algemene voorwaarden, opdrachtbevestiging et cetera is van belang, maar uitleg bij een factuur en zorg in het natraject zijn net zo belangrijk.

Een klant kan ontevreden raken na ontvangst van een factuur en het missen van een behoorlijke uitleg en daarom sneller overgaan tot een claim. Een dergelijke situatie kunt u beter voorkomen. Hoe ongefundeerd een claim namelijk ook lijkt, met het weerleggen ervan zijn kosten gemoeid. Bij een zogenaamd 'cost exclusive' eigen risico betaalt u de kosten van verweer niet. Echter, het aantal meldingen van omstandigheden en aanspraken is bij de verzekeraar wel bekend, net als de eventuele kosten die hij op zich neemt. Uw schadeverleden kan premieconsequenties hebben.

Mocht u in de toekomst een verzekering willen of moeten afsluiten, dan zal een nieuwe verzekeraar naar het schadeverleden vragen. Voor zover u omzetverlies leidt wegens het verlies van een klant of reputatieschade leidt, is deze schade niet gedekt onder de beroepsaansprakelijkheidsverzekering. Het gaat immers om eigen schade en niet om schade van derden.

4. Kijk naar verzekerd bedrag als commerciële kans

Steeds meer professionele dienstverleners kiezen voor hogere verzekerde bedragen. De trend kan in belangrijke mate worden toegeschreven aan het toene-

mende risicobewustzijn. De frequentie van schadeclaims verandert. Daarnaast houdt de keuze voor hogere bedragen mogelijk verband met een pitch of tender. Een klant of prospect kan om een bepaald verzekerd bedrag vragen. Welk bedrag voor u passend voelt, blijft persoonlijk. U kunt hetzelfde risicoprofiel hebben als een kantoor met vergelijkbare activiteiten, klanten en schadebeeld, en toch een andere afweging maken. Benchmark-informatie kan u ondersteunen bij de afweging.

5. Start dialoog over digitale risico's

Een slotopmerking over digitale risico's: het bewustzijn voor cyberrisico's en cybercrime groeit terecht. De meldplicht bij een datalek of veiligheidsincident geldt voor steeds meer organisaties en sectoren. Echter, vaak hebben cyberrisico's geen relatie met een beroepsfout. Voor zover u reputatieschade leidt, is deze niet gedekt onder de beroepsaansprakelijkheidsverzekering. Het is daarom goed dat u nu eerst start met een analyse van uw cyberrisico's, vervolgens uw behoeften bepaalt en u laat voorlichten over mogelijke oplossingen. Cyberrisico's zijn divers en complex; de verzekeringsmarkt is nog volop in beweging.

Mr. Stefanie Berends-van Zoest werkt als senior sluitend beroepsaansprakelijkheid bij Aon Professional Services. Deze afdeling van Aon legt zich toe op de risico's van professionele dienstverleners als accountants, advocaten en notarissen.

Accountants op maat verzekerd via Novak en Aon

Novak en Aon hebben voor de gehele branche een aantrekkelijk verzekeringspakket samengesteld. De zakelijke en particuliere verzekeringen zijn afgestemd op uw risico's en worden door Novak aanbevolen. Door de sterke onderhandelingspositie en deskundigheid van Aon kunt u, als Novak-lid, profiteren van scherpe premies, uitstekende dekkingen en goede service.

Het pakket bevat onder meer een uitgebreide beroepsaansprakelijkheidsverzekering. Een verzekering die verplicht gesteld is voor alle accountants.

DE VOORDELEN VAN DE NOVAK- BEROEPSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING:

- De verzekering gaat verder dan de voorschriften van de NBA;
- Een zeer scherpe premie;
- Basisdekking van € 500.000,00 tot € 3.000.000,00;
- Volledige dekking van onbekende fouten van vóór de ingangsdatum van de polis;
- Nadekking van liefst 10 jaar bij praktijkbeëindiging of overlijden;
- Combinatie tussen bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheidsverzekering mogelijk.



MEER INFORMATIE EN AFSLUITEN
VAN DE VERZEKERINGEN
VIA WWW.NOVAKVERZEKERINGEN.NL





Gastcolumn

**JOOP
ANEMAET**

Ethiek en eigenbelang

Ethiek is weer helemaal in. Dat heeft alles te maken met de boosheid van het publiek over de kredietcrisis en de rol daarin van professionele partijen (de grote accountantskantoren inbegrepen). Maar ook voor mkb-accountantskantoren is ethiek een belangrijk onderwerp.

Wat houdt ethiek eigenlijk in voor mkb-accountantskantoren? In het algemeen gaat ethiek over doen wat van je mag worden verwacht. Specifiek voor accountants komt dat neer op je functie vervullen in overeenstemming met de verwachtingen van het maatschappelijk verkeer. In de eerste plaats is dat kwaliteit leveren: de professioneel-kritische instelling van accountants is ook in het mkb een heikel punt. Het bewustzijn dat wij handelen in het algemeen belang, breder dus dan alleen het belang van de klant, hangt nauw samen met wat we onder kwaliteit moeten verstaan.

Ethiek dus, heel mooi, maar in deze magere tijden moet er geld worden verdiend en dat is al moeilijk genoeg. Zullen we de ethiek dus maar even uitstellen? Ik hoor het u denken, ook de NBA signaleert het: "Kwaliteitsbeheer van mkb-accountantskantoren moet beter". De uitkomsten van de kwaliteitstoetsingen in 2011, zowel van de Raad van Toezicht (NOvAA) als van het College Kwaliteitsonderzoek (NIVRA) laten te wensen over: respectievelijk 37 en 32 procent van de getoetste kantoren scoorde (in eerste instantie) een onvoldoende. Te hoog, vindt de NBA.

Dat lijkt mij ook. In aanmerking nemende dat we al een aantal jaren bezig zijn met kwaliteitstoetsingen is het resultaat mager te noemen. En dat is dan nog exclusief de wettelijke controles, want die zijn uitgezonderd van deze toetsingen. Wanneer men met ingang van

2013 ook de wettelijke controles meeneemt in de toetsingen, zoals in de in juni aangenomen (tijdelijke) verordening is bepaald, dan komt daar nog een eenmalig 'inhaaleffect' bovenop van kantoren die wel een Wta-vergunning hebben maar nog niet eerder getoetst zijn op de kwaliteit van hun wettelijke controles.

Toch ben ik van mening dat de tegenstelling tussen kwaliteit en commercie, om het maar even kort door de bocht te formuleren, een valse is. Was het niet Limperg die ons er op wees dat de ratio onder het bestaan van het accountantsberoep gelegen is in het vertrouwen dat het maatschappelijk verkeer er in stelt? Dat geldt toch net zo goed in het mkb? Zij die een loopje nemen met kwaliteit vertonen freeriders-gedrag: zij zorgen goed voor zichzelf op de korte termijn, maar op de iets langere termijn gaat dat ten koste van de beroepsgroep als geheel.

Als de voortekenen niet bedriegen, is de rol van de AFM als toetser van mkb-accountantskantoren uitgespeeld met ingang van komend jaar. Dat biedt ons een mooie kans om aan de samenleving te laten zien dat kwaliteitsbewustzijn in de beroepsgroep zelf in de genen zit, en dat wij ook zelf, zonder de directe uitoefening van extern toezicht, onze broek kunnen ophouden: in het belang van het maatschappelijk verkeer, maar uiteindelijk ook in het belang van onszelf. Ethiek en eigenbelang gaan uitstekend samen!

Joop Anemaet is directeur van Menon Consultants en externe compliance officer bij enkele mkb-accountantskantoren. Hij is ook redacteur van het Novak kwaliteitshandboek.

Pensioenfonds voor de Accountancy



*Jan Raaijmakers, voorzitter werkgevers binnen
Pensioenfonds voor de Accountancy en eigenaar
kantoor Raaijmakers Accountancy & Advies*

Deze keer in de rubriek Pensioenen een advertorial van het Pensioenfonds voor de Accountancy, het fonds waar u als mkb-accountant de pensioenen van uw medewerkers kunt onderbrengen.

THEO GOMMER

Pensioenen en de pensioenmarkt zijn volop in beweging en ontwikkeling. Niet alleen gaan we van een opbouw- naar een grootschalige uitkeringsfase, maar de pensioenleeftijd gaat omhoog, opbouwpercentages gaan naar beneden en er komen verplichte netto-actuariële beschikbare premiestaffels. Werkgevers willen hun pensioenlasten beheersen, maar moeten wel meer en beter communiceren. Werknemers willen en

krijgen meer individuele keuzes en meer eigen verantwoordelijkheid. Dit moet dan wel goed gecommuniceerd worden. Niet alleen 'ouderwets' op papier, maar vooral ook online, bijvoorbeeld via social media. Mede daarom komen er nieuwe spelers zoals de PremiePensioenInstelling (PPI, de API: Algemene Pensioen Instelling komt eraan) en vinden verzekeraars en pensioenfondsen zich opnieuw uit.

Rol werkgever

De rol van de werkgever wordt steeds belangrijker. Niet alleen moet u uw kosten in de hand houden, maar u bepaalt voornamelijk de risico's die u zelf draagt en die u aan uw werknemers geeft. Dat kan alleen als u weet wat er speelt en communiceert wat werknemers moeten weten. Pas dan kunnen ze immers verantwoorde keuzes maken. De AFM vraagt dan ook steeds meer van werkgevers, zeker als u zelf 'midden in de zakelijke (financiële) dienstverlening' acteert als accountant of belastingadviseur. En, het moet natuurlijk ook uw 'eer te na zijn' als uw pensioenregeling niet 'passend en betaalbaar is en blijft' en uw werknemers niet precies weten waar ze aan toe zijn.

Soort regeling

Los van de hoogte van het pensioen en de ingangsdatum is dan vooral de soort regeling van belang. Of gebaseerd op een 'vaste' uitkering (middelloon) of op een premieovereenkomst middels een (beleggings)kapitaal, waarbij het risico dan bij de werknemer ligt. Een combinatie lijkt ook op voorhand ideaal. De een is overigens niet beter of slechter dan de ander. Het gaat erom wat werkgevers en werknemers gezamenlijk willen. Zekerheid kost – zeker anno 2012 – immers geld. Garantie-rendementen worden duurder en zijn daarom niet altijd meer interessant. Daarnaast wijzigen voorkeuren en wensen van betrokken partijen. Flexibiliteit is daarom nodig, nu het bij pensioen altijd gaat om langdurige contracten.

Uitvoering

Van essentieel belang is daarom een partij die meegaat met haar tijd, zonder haar soliditeit en betrokkenheid te verliezen. Een partij die durft te investeren in vernieuwende pensioencontracten en deze eigentijds en met lef communiceert. Uiteraard online! Maar ook een partij die heeft bewezen dit te kunnen en consciëntieus

Voor ons en door ons

De slogan van het Pensioenfonds voor de Accountancy is "voor ons en door ons". Dat zegt al genoeg. Een onafhankelijke stichting die dus zelf bepaalt wat ze wel en niet doet. Uitsluitend voor werkgevers en werknemers in "haar eigen branche".

Voorzitter Jan Raaijmakers: "Voor ons zijn zekerheid en transparantie van wezenlijk belang. Als je pensioen opbouwt, wil je weten waar je het voor doet. Het mag niet zo zijn dat je als deelnemer een groot deel kwijt bent door foute investeringen van de pensioenuitvoerder. Wij kunnen bepaalde garanties bieden die andere fondsen niet kunnen geven. Alle pensioenen zijn gegarandeerd en afstempelen, korten op de uitkering, is niet aan de orde. Het pensioenfonds heeft de afgelopen jaren hard aan de weg getimmerd. We staan als een huis en kennen geen onderdekking. De tijd voor verdere uitbreiding is dan ook aangebroken. Dat doen we uiteraard ook graag samen met Novak-leden en Akkermans & Partners."

Wij – Akkermans & Partners – hebben inmiddels goede ervaringen met het fonds. En omdat meer deelnemers en meer omvang meer mogelijkheden bieden, zou het goed zijn dat meer werkgevers zich aansluiten! Wij durven ons daar hard voor te maken. U zou het in ieder geval eens moeten onderzoeken.

Begeleiding

Of u nu al bij het Pensioenfonds voor de Accountancy zit of gaat overstappen, in beide gevallen is goede begeleiding essentieel. Als het gaat om het aanpassen van een bestaande regeling, de doorontwikkeling en een (collectieve) waardeoverdracht en uiteraard alle communicatie die daarbij nodig is. Die krijgt u dan ook, van het fonds zelf, van de uitvoerder TKP en natuurlijk van ons.

Bestuur werkgevers

- De heer J.J.M. Raaijmakers AA, voorzitter, Raaijmakers Accountancy & Advies B.V.
- Mevrouw mr. A.M. van Arkel-Rijbroek, bestuurslid, directie NBA/NOvAA
- De heer drs. L.P.A. Cleiren FB, bestuurslid, Schipper Accountants B.V.
- De heer P. Frijlink, plaatsvervangend bestuurslid, Meeuwsen ten Hoopen

Bestuur deelnemers

- De heer P.M.S. Vermeulen AA, voorzitter, wethouder Gemeente Noordoostpolder
- De heer H.G. Nijkamp, bestuurslid/penningmeester, gepensioneerd
- De heer G. Rebel AA, bestuurslid, Lentink Accountants en Belastingadviseurs
- De heer J.W.B. Luhoff, plaatsvervangend bestuurslid, Lansigt Accountants en Belastingadviseurs

zaken vastlegt, zeker nu pensioen over een lange termijn gepaard gaat met vele wijzigingen. Dé basis voor pensioen blijft immers vertrouwen. Het is het geld – uitgesteld loon – dat werkgevers en werknemers gezamenlijk investeren in het inkomen van later. Als dan ook nog eens de (im)materiële belangen van een goed nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen moeten worden meegenomen, dan is goed niet goed genoeg.

Mr. Theo Gommer MPLA is partner bij Akkermans & Partners Legal & Advice en directeur van het Wetenschappelijk Bureau van de Akkermans & Partners Groep. Verder is hij partner bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten en voorzitter van de Nederlandse Orde van PensioenDeskundigen (NOPD). Akkermans & Partners is dé exclusieve pensioenpartner van Novak.

Btw-verhoging

Per 1 oktober 2012 wordt de btw verhoogd van 19 naar 21 procent. Enkele belangrijke vragen en antwoorden.

FELIX PEPPELENBOSCH

1. Mogen ondernemers voor prestaties die zij verrichten na 30 september 2012 al voor 1 oktober 2012 btw factureren met het tarief van 21 procent?

Ja. Om te voorkomen dat ondernemers aanvullende factureren voor het verschil tussen 19 en 21 procent moeten uitreiken, mogen ondernemers voor prestaties die zij verrichten na 30 september 2012 en die onder het 21%-tarief vallen al voor 1 oktober 2012 btw factureren met het tarief van 21 procent. De ondernemer die de prestatie afneemt mag die 21 procent conform de regels voor het recht op aftrek in aftrek brengen.

2. Onder welke rubriekpost op het aangifteformulier moet het 21%-tarief worden opgenomen tot 1 oktober 2012?

Als voor prestaties die na 30 september 2012 verricht worden voor 1 oktober 2012 een factuur wordt uitgereikt met 21 procent btw, dan kan deze worden opgenomen in rubriek 1c. Is het aangeven in rubriek 1c problematisch voor de ondernemer, dan mag de btw worden aangegeven in rubriek 1a (momenteel 19 procent).

Met ingang van 1 oktober 2012 moet het algemene btw-tarief van 21 procent gewoon weer in rubriek 1a van het aangifteformulier worden aangegeven. Dit is de rubriek waar tot 1 oktober 2012 het 19%-tarief wordt aangegeven en dat vanaf 1 oktober 2012 wordt aangegeven met 'hoog tarief'.

3. Welk tarief is van toepassing bij doorlopende prestaties die zijn begonnen vóór 1 oktober 2012 en eindigen na 30 september 2012?

Heeft de afrekening voor doorlopende prestaties betrekking op een periode die eindigt na 30 september 2012, dan moet de afrekenperiode worden gesplitst. Voor het deel van de prestatie dat plaatsvindt vóór 1 oktober 2012 geldt het oude tarief van 19 procent.

Voor het deel van de prestatie dat plaatsvindt ná 30 september 2012 geldt het nieuwe tarief van 21 procent. Denk hierbij aan het verlenen van licenties, abonnementen op leveringen van bijvoorbeeld gas, elektriciteit en water, en telecommunicatiediensten.

4. Hoe vindt de btw-correctie plaats over de periode 1 oktober tot en met 31 december 2012 bij doorlopende prestaties?

Voor het deel van de (doorlopende) prestatie dat plaatsvindt ná 30 september 2012 moet een aanvullende factuur worden uitgereikt met 21 procent btw. Reikt een ondernemer begin 2013 een 'jaarfactuur' uit over het jaar 2013, dan kan hij om administratieve redenen er voor kiezen op deze factuur mede de extra verschuldigde btw over het laatste kwartaal van 2012 in rekening te brengen. Op deze factuur kan de '2012 btw' vermeld worden als 'nagefactureerde btw 2012'. De ondernemer moet de extra verschuldigde btw wel voldoen over het tijdvak oktober 2012.

5. Vaak worden service- en onderhoudsabonnementen in termijnen betaald of zijn vooraf betaald in januari. Als de onderhoudsbeurt plaatsvindt na 30 september 2012 is de ondernemer dan nog extra 2 procent verschuldigd als gefactureerd is en betaling al heeft plaatsgevonden tegen 19 procent?

Ja, het moment waarop de prestatie wordt verricht is beslissend. Het opmaken van de factuur als zodanig is irrelevant. Wordt bijvoorbeeld de prestatie vóór 1 oktober 2012 verricht en de factuur wordt opgemaakt ná die datum, dan is toch het 19%-tarief van toepassing.

6. Wat wordt bedoeld met 'een gesloten overeenkomst' bij een overgangsregeling voor aangekochte nieuwbouwwoningen? Als nog opschortende voor-



Bij een percentage van 50 procent of minder mag het deel dat voor particuliere bewoning wordt gebruikt voor de toepassing van het tarief worden afgesplitst. In dat geval is de overgangsregeling alleen van toepassing op het woongedeelte.

8. Een particulier heeft vóór 28 april 2012 een bouw kavelgekocht. Er is nog geen aannemingsovereenkomst overeengekomen voor de bouw van een nieuwbouwwoning. Is de overgangsregeling voor aangekochte nieuwbouwwoningen hier ook van toepassing?

Nee, de overgangsregeling is slechts van toepassing als een ondernemer ingevolge een vóór 28 april 2012 gesloten koop/aannemingsovereenkomst ná 30 september 2012 een woning levert. De datum van 28 april 2012 is in die zin een fatale termijn. Als er vóór die datum geen koop/aannemingsovereenkomst is gesloten voor de bouw van een nieuwbouwwoning, dan is de overgangsregeling niet van toepassing.

9. Geldt de overgangsregeling ook voor apart overeengekomen verbouwingen, zoals het plaatsen van een keuken of badkamer, waarbij de vergoeding vervalt in termijnen naarmate de verbouwing vordert?

Ja. Dit geldt echter niet voor het verrichten van onderhouds- of herstelwerkzaamheden, zoals het vervangen van kozijnen of dakgoten en het vernieuwen van dakbedekking. Van verbouwing is slechts sprake als de werkzaamheden gericht zijn op een verandering van de inrichting, de aard of de omvang van de zaak. Denk aan het plaatsen van keukens en badkamers, het aanbouwen van een serre en het aanbrengen van een dakkapel.

Worden in het kader van de uitvoering van een contract ook werkzaamheden verricht die van belang zijn voor de instandhouding van de zaak, dan wordt het geheel aangemerkt als verbouwing. De werkzaamheden moeten dan wel als geheel niet (vrijwel) uitsluitend gericht zijn op de instandhouding van de zaak. De overgangsregeling wordt dan toegepast op de verbouwing als geheel. De ondernemer rekent dan het 19%-tarief.

Mr. Felix Peppelenbosch is mede-eigenaar van FiscaNet. FiscaNet (www.fiscanet.nl) verzorgt dagelijks fiscale nieuwsvoorziening.

waarden gelden valt deze overeenkomst dan wel al onder de werking van de overgangsregeling of pas vanaf het moment dat de opschortende voorwaarden zijn uitgewerkt?

Een overeenkomst is een meerzijdige rechtshandeling, waarbij partijen een verbintenis aangegaan (artikel 6:213 van het Burgerlijk Wetboek). Van belang is dat de (koop/aannemings)overeenkomst vóór 28 april 2012 is gesloten. Niet van belang is of er opschortende of ontbindende voorwaarden zijn opgenomen in deze overeenkomst.

7. Hoe zit het met gemengde objecten (woning- versus bedrijfsgedeelte)? Geldt de overgangsregeling voor aangekochte nieuwbouwwoningen alleen voor het woongedeelte en niet voor het bedrijfsgedeelte?

Panden die deels als woning en deels als bedrijfspand worden gebruikt (bijvoorbeeld woon/winkelpanden) worden in hun geheel als woning aangemerkt. Voorwaarde is dat die panden voor meer dan 50 procent voor particuliere bewoning worden gebruikt.

MIS 'M NIET

De UNIT4 Accountancy Najaarstour

- Veenendaal
- Breda
- Ridderkerk
- Venlo
- Wolvega
- Hoofddorp

Meer informatie én aanmelden:
www.unit4.nl/najaarstour

UNIT4
BUSINESS SOFTWARE

SOFTWARE
VOORUITGEDACHT

Nieuwe kijk op processen

In elke organisatie is er ruimte voor procesverbetering en kostenbesparing. Maar welke processen zijn niet efficiënt, waar zitten de verbeteringen en wat is er precies mogelijk?

TONNY DIRKX

Dat het nuttig is om aandacht te besteden aan procesverbetering staat niet ter discussie.

De zakelijke dienstverlening en dus ook de accountability heeft te lijden onder druk op de brutomarge en de noodzaak tot het duidelijk maken van de toegevoegde waarde.

“Lean Management is erop gericht om verspillingen te elimineren.”

Lean Management is in de zakelijke dienstverlening een relatief nieuwe wijze om processen te analyseren en te verbeteren. Het mooie van Lean is dat het begrip ‘de toegevoegde waarde’ een belangrijk uitgangspunt vormt. Lean Management is erop gericht om verspillingen, zaken die geen toegevoegde waarde leveren, te elimineren. De methode is afkomstig van Toyota. Steeds vaker zien we dat dergelijke managementfilosofieën niet alleen worden toegepast in traditionele productie-omgevingen maar ook in de gegevensverwerkende industrieën zoals de zakelijke dienstverlening met processen als het behandelen van kredietaanvragen, het aanvragen van vergunningen of het maken van een jaarrekening.

Wat is Lean Management?

Het belangrijkste uitgangspunt bij Lean Management is het denken in waarde. De waarde van een product of

dienst kan alleen worden gedefinieerd door de consument. Dit is het eerste basisprincipe.

De andere vier zijn:

- Bepaal de waardestroom voor alle producten en diensten en verwijder verspillingen.
- Zorg voor continue beweging zonder vertragingen.
- Maak uitsluitend wat gevraagd wordt én wanneer het gevraagd wordt door uw klanten.
- Streef naar perfectie door continue verbetering.

We nemen de principes eens onder de loep.

1. Waarde voor de klant

Denk niet dat u het beste weet wat goed is voor een klant. Dat weet de klant zelf. De eerste tip is dan ook: vraag het uw klant. Organiseer bijvoorbeeld een klantenpanel waarbij u uw klant laat meedenken en co-creëren. Samen ontwerpt u de producten en diensten die voor uw klant echte toegevoegde waarde hebben. Die producten en diensten vormen de basis voor Lean.

2. Waardestroom

In de Lean-filosofie gaat het er vervolgens om dat het product zo wordt gemaakt dat alle activiteiten écht waarde toevoegen. Een handig hulpmiddel in deze fase is het maken van een flowchart van het huidige proces. Daarin worden alle stappen van een proces opgenomen met bewerkingstijden, doorlooptijden, wachttijden, fouten per stap, benodigd aantal fte en dergelijke. Hieruit blijkt vaak direct waar verbeteringen mogelijk zijn en welke activiteiten geen waarde toevoegen. In Lean Management worden dit verspillingen genoemd. De volgende verspillingen zijn bekend (zie kader op de pagina hiernaast).

3. Zorg voor flow

Het gaat erom de verspillingen te elimineren, zodat er echt alleen waardetoevoegende activiteiten zijn. Dit wordt het creëren van flow genoemd. Er wordt dan niet gewacht op een handtekening. Gegevens zijn beschikbaar en worden meteen ingevoerd. Uit veel procesanalyses blijkt dat de doorlooptijd voor meer dan 80 procent bepaald wordt door wachttijd. Zonder die wachttijd kan een jaarrekening in een kort tijdsbestek worden opgesteld. Dat is 'lean'.

4. Start pas als de klant vraagt

Bij Lean beginnen we aan de flow als er klantvraag is. Zo voorkomen we overproductie en op voorraad produceren. Ook dat geldt in gegevensverwerkende omgevingen. Het telkens opnieuw opstarten van activiteiten is niet Lean. Iedere keer weer gaat er mogelijk tijd verloren door opstarten.

5. Lean is een continu proces

Zelfs Toyota, dat al meer dan vijftig jaar op deze manier zijn bedrijfsprocessen probeert te verbeteren, zegt nog maar op 70 procent te zitten van wat dit bedrijf haalbaar acht. Lean vraagt dus om continue aandacht van alle betrokkenen.

Voor- en nadelen

Het voordeel van Lean is dat alle energie en alle creativiteit gericht wordt op het optimaliseren van alle aspecten die de klant als waardevol ervaart. De klant vormt het uitgangspunt van het denken.

Er zijn ook nadelen. Een veelgehoord kritiekpunt is dat innovatie belemmerd wordt omdat alle energie zich richt op het verbeteren van het bestaande product. Daarnaast vergt Lean veel tijd en kan het leiden tot vele kleine en grote veranderingen. Het vraagt veel van

de veranderingsbereidheid van medewerkers. Lean vraagt ook om een andere cultuur. Mensen en afdelingen zijn bij problemen geneigd te wijzen naar de ander (mens of afdeling). Lean vraagt om focus op het probleem in plaats van op de ander. Met elkaar moeten problemen worden besproken en oplossingen worden gevonden.

Een belangrijk punt is dan ook dat iedereen meedoet. De leidinggevende moet delegeren. Lean is niet het werk van een stagiair of een projectgroep. Iedereen doet continu mee.

Verder is het van belang om te meten: 'meten is weten'. Kwantitatieve informatie over doorlooptijden, bewerkingstijden, fouten en dergelijke is nodig om vast te stellen of er na verandering ook echt verbetering optreedt. Er wordt vaak voor gekozen om de meetinformatie zichtbaar met elkaar te delen door middel van 'metertjes' en flowcharts aan de muur. Dit verhoogt niet alleen het inzicht maar ook de betrokkenheid.

Het invoeren van een succesvol Lean-systeem vereist veel voorbereiding en veranderingsbereidheid. De resultaten kunnen enorm zijn. Dat blijkt onder andere uit recente publicaties. Zie bijvoorbeeld de site www.procesverbeteren.nl. Bij een waterschap werd bijvoorbeeld de doorlooptijd van een vergunningsaanvraag teruggebracht van dertig naar acht dagen.

Ten slotte

Ook in de accountancybranche kan het Lean denken veel toevoegen. In het kader van het project Accountantskantoor 2015 past Full•Finance deze werkwijze in co-creatie met een accountantskantoor en een Lean-deskundige toe.

Ir. Tonny Dirkx is senior consultant bij Full•Finance Consultants.

Typeverspillingen	Toelichting
Fouten	Het verkeerde model wordt gehanteerd. Gegevens worden handmatig foutief ingevoerd.
Overproductie	Het werkprogramma is zo uitgebreid dat meer gegevens worden vastgelegd dan de klant vraagt en/of wettelijk nodig is.
Transport	De concept-jaarrekening wordt uitgeprint of gaat via een digitale workflow naar een volgende collega, waar deze blijft liggen.
Wachten	De 'jaarrekening' wacht op informatie van een klant of collega, een handtekening, of ligt te wachten bij de printer.
Voorraad	De 'jaarrekening' belandt op een stapel onderhanden werk.
Beweging	Een medewerker zoekt dossiers of stukken, loopt naar de printer of archiefkast, of zoekt in het digitale dossier.
Proces	Het proces kent overbodige stappen door een te uitgebreid werkprogramma. Het proces is ondergebracht bij te veel medewerkers met een te kleine bijdrage. Oude werkwijzen worden in stand gehouden. Mensen worden niet ingewerkt. De software is te ingewikkeld. Er zijn onnodige controlestappen. Dezelfde informatie wordt opnieuw ingevoerd in andere systemen enzovoort.

Mkb goed voor 84% wagenpark bedrijfsleven

In 2010 bestond het gehele wagenpark op de Nederlandse wegen uit ruim 9 miljoen voertuigen. Hiervan waren 1,65 miljoen voertuigen in het bezit van in Nederland gevestigde bedrijven. Het wagenpark van het midden- en kleinbedrijf omvatte 1,38 miljoen voertuigen, dat is 84 procent van het totale wagenpark van het Nederlandse bedrijfsleven. Dit blijkt uit onderzoek van Panteia/EIM.

In 2010 had het mkb 634.000 personenauto's, 375.000 bestelauto's en 126.000 vrachtauto's in eigen beheer. De meeste voertuigen in het mkb bevinden zich in de zakelijke verhuur en financiële dienstverlening, in de groothandel en in het transport.

Ten opzichte van de vorige meting (2009) is het aandeel van het wagenpark dat rijdt op elektriciteit (inclusief hybride auto's) toegenomen. In 2010 reed 3,7 procent van de personenauto's in bezit van het mkb op elektriciteit, een stijging van 2 procentpunt ten opzichte van 2008. Bij het grootbedrijf ligt dit percentage nog hoger, op 6,3 procent. Vooral binnen de sectoren computerservice en IT en R&D rijdt een relatief groot aandeel van het wagenpark elektrisch.

Het gemiddeld aantal gereden kilometers op jaarbasis neemt toe met de omvang van het bedrijven: grotere bedrijven binnen het mkb (100 tot 250 werknemers) maken gemiddeld meer kilometers. Personenauto's van de grootste bedrijven binnen het mkb rijden jaarlijks gemiddeld meer dan 31.000 kilometer. Vooral in de transportsector en in de horeca worden op jaarbasis veel kilometers gereden.

Aansluitdagen SBR in aantocht

Wilt u alles weten over Standard Business Reporting (SBR), voordat SBR op 1 januari 2013 verplicht wordt voor bepaalde rapportages aan de overheid? En bent u accountant, boekhouder of

fiscaal adviseur? Kom dan naar een van de gratis SBR Aansluitdagen in september of oktober.

Tijdens deze bijeenkomst leert u hoe u uw bedrijf stap voor stap aansluit op SBR. Ook komt u alles te weten over PKI-overheid-certificaten en de aanpassingen in uw boekhoud- en/of rapportage-softwarepakket. Bovendien leert u welke rapportages aan de Belastingdienst u vanaf 1 januari via SBR moet aanleveren.

De rapportagestromen die later verplicht via SBR gaan lopen, passeren kort de revue: statistiek-informatie voor het CBS en deponering van de jaarrekening bij de Kamer van Koophandel. Daarnaast is er aandacht voor de kredietrapportages voor banken. U hoort ervaringen van accountants- en administratiekantoren die al aanleveren in SBR en u krijgt de do's en dont's van collega's aangereikt. Op de informatiemarkt kunt u zich persoonlijk laten informeren.

Informatie over tijden en locaties van de SBR Aansluitdagen vindt u op de website SBR van de Rijksoverheid.

Personeel gevraagd in het mkb

Hoewel in de huidige economische situatie er relatief weinig schaarste is op de arbeidsmarkt, krijgt het bedrijfsleven in Nederland in de periode tot 2020 te maken met fikse tekorten. De tekorten zullen zich vooral voordoen binnen de technische, medische, verzorgende en transportberoepen. Dit blijkt uit onderzoek van Panteia/EIM in het kader van het onderzoeksprogramma MKB en Ondernemerschap.

De schaarste zal in deze periode het

grootst zijn in de bouw- en verkeersector, maar ook de transportsector, de zorg en de industrie zullen veel moeite krijgen met het vinden van gekwalificeerd personeel. Voor het totale bedrijfsleven gaat het om bijna 450.000 banen, waarvan ongeveer 250.000 in het mkb. Daar staat een overschot van circa 320.000 werkzoekenden, aan met name de onderkant van de arbeidsmarkt, tegenover.

De werkgelegenheid in het bedrijfsleven zal in de periode tot 2020 beperkt toenemen. De groei concentreert zich vooral in de zorgsector. De vraag naar arbeid komt dan ook hoofdzakelijk door vervanging. Het belang van deze component van de totale vraag zal de komende jaren alleen maar toenemen. De vergrijzing speelt hierbij een belangrijke rol.

In de periode 2010-2020 zullen ongeveer een miljoen werkenden met pensioen gaan. Met name in de landbouw, maar ook in de transportsector, de industrie en de zorg is het aandeel ouderen bovengemiddeld. In het mkb ligt het aandeel ouderen iets lager dan in het grootbedrijf en zodoende is de impact van de vergrijzing wat kleiner, maar nog steeds aanzienlijk.

Aan de aanbodzijde is er sprake van een "dubbele ontgroening". Enerzijds doordat er minder jongeren zijn. Anderzijds doordat jongeren gemiddeld langer doorleren. De instroom vanuit het onderwijs vormt de belangrijkste component van het totale aanbod. Vooral het mkb is sterk afhankelijk van de instroom vanuit het onderwijs. We zien dat binnen de beroepsopleidingen de keuze voor sommige opleidingen, zoals techniek, onder druk staat. Imago en conjunctuurgevoeligheid van sectoren spelen hierbij een rol.

Steeds meer accountants werven telefonisch klanten

Steeds meer accountants werven nieuwe klanten met behulp van 'cold calling', oftewel opbellen zonder introductie vooraf. De economische neergang en deregulering dwingen hen daartoe, blijkt uit een rondgang door Het Financieel Dagblad.

Het koud bellen van potentiële klanten, die vaak al klant zijn bij een concurrent, was voorheen zeer ongebruikelijk. Accountants sleepten elkaar voor de tuchtrechter als het gebeurde. Maar door de economische crisis krompen hun omzetten en door deregulering groeit de concurrentie. Daarom laten ze oude taboes nu varen. Volgens NBA-directeur Berry Wammes wekt koud bellen nog wel irritaties op bij leden, maar gedragsregels leggen accountants nu geen beperkingen meer op.

Bron: Accountancynieuws



DE WERELD VAN DE ACCOUNTANT VERANDERT.

UW SUCCES NIET

Het accountancyvak wordt steeds veelzijdiger. Minder cijferleverancier, vaker scenarioschrijver. Steeds vaker wordt u een adviseur van de ondernemer. Samen met UNIT4 Accountancy, marktleider op het gebied van accountancysoftware, groeit u moeiteloos door naar een adviserend professional. Bijvoorbeeld met het E-Novation4U-platform over ontwikkelingen in de accountancybranche. En natuurlijk met geïntegreerde applicaties, waarmee u tijd en kosten bespaart. Kijk op www.unit4.nl/accountancy. Want de wereld van de accountant verandert, maar uw succes niet.

**UNIT4 ACCOUNTANCY.
SOFTWARE VOORUITGEDACHT**

EMBRACING **CHANGE**

UNIT4
BUSINESS SOFTWARE



Sico, Gert, Henk, Boudewijn, Jan, Bibi

20% van onze adviseurs in beeld

Op de hoogte blijven? Meld u aan voor onze gratis e-nieuwsbrief!
www.fullfinance.nl

Full•Finance Consultants®,
Postbus 2107, 7302 EM Apeldoorn
Tel.: (055) 355 99 79, Fax: (055) 355 36 25
E-mail: secretariaat@fullfinance.nl
internet: www.fullfinance.nl

