



**DE CULTUURMETER 2017:
MEETINSTRUMENT VOOR
ACCOUNTANTSORGANISATIES**

NBA

TOEKOMST ACCOUNTANTSBEROEP

DE CULTUURMETER: MEETINSTRUMENT VOOR ACCOUNTANTSORGANISATIES

De kwaliteit van de mensen binnen een accountantsorganisatie is één van de belangrijkste bepalende factoren voor de kwaliteit van de organisatie en de uitgevoerde accountantscontroles. Een organisatiecultuur die is gericht op kwaliteit zal ook de mensen aantrekken en behouden die zich in die omgeving goed voelen. Mensen met de juiste mindset en drivers waarbij kwaliteit voorop staat.

De NBA heeft in 2015 de eerste Cultuurmeter ontwikkeld die de meting van de mindset en drivers bij accountantsorganisaties mogelijk maakt. De Cultuurmeter is een hulpmiddel om een kwaliteitsgerichte cultuur binnen uw organisatie te bespreken en (verder) te ontwikkelen, conform de maatregelen uit het rapport 'In het publiek belang'.

Maatregel 1.4 uit het rapport 'In het publiek belang'

“OOB-kantoren voeren periodiek een meting uit op de mindset en drivers van de partnergroep, andere leidinggevenden en medewerkers. De rvc wordt geïnformeerd over de uitkomsten van deze meting en de op basis hiervan voorgenomen acties. De rvc dient het bestuursbesluit over de te nemen acties goed te keuren. De uitkomsten van de meting bij individuele personen worden door het bestuur en de rvc betrokken in de besluitvorming (goedkeuring) rondom partnerbenoemingen.”

De NBA heeft de Cultuurmeter in 2017 verder doorontwikkeld. Aanleiding hiervoor waren de ervaringen van 90 accountantsorganisaties met de NBA-Cultuurmeter en de SRA-Cultuurscan én de resultaten van de nulmeting juni 2017. Ook ontwikkelingen in het beroep blijkend uit de monitoringrapportages, zijn meegenomen bij de doorontwikkeling van de cultuurmeter. De NBA is hierbij ondersteund door prof.dr. Jan Bouwens (Cambridge Judge Business School) en dr. Olof Bik RA (Nyenrode Business Universiteit).

De Cultuurmeter 2017

De Cultuurmeter 2017 bestaat uit twee delen en een rapportage. Deel 1 bevat vragen naar feitelijk waargenomen gedrag in de organisatie en geeft een beeld hoe er in de afgelopen twaalf maanden in de organisatie is gewerkt. In beginsel vullen alle medewerkers de vragenlijst in en de antwoorden worden geanonimiseerd weergegeven in een rapportage. De rapportage geeft een beeld en geen waardering.

Deel 2 is nieuw en betreft een separate vragenlijst die zich richt op door het kantoor genomen kwaliteitsmaatregelen, -indicatoren en kantoorkarakteristieken. Alleen de kantoorleiding vult deze in. Dat kan gelijktijdig of achteraf. Door het toevoegen van dit deel wordt een duidelijkere relatie gelegd tussen (getroffen) kwaliteit(sverbetermaatregelen) en het effect hiervan op de organisatiecultuur en het gedrag.

Vervolgens kunt u de rapportages intern bespreken, kunt u de resultaten interpreteren en kunnen te ondernemen acties worden geformuleerd.

Over deel 1 van de Cultuurmeter

Medewerkers beantwoorden in ca. 25 á 30 minuten 90 vragen uit deel 1 over kwaliteit, leiderschap en groepsdynamiek, rol- en omgevingsbewustzijn, beloningsbeleid, zelfevaluatie en leren. Met de antwoorden geven zij hun beeld van het gedrag binnen de organisatie. De score laat zien in welke mate medewerkers en partners de cultuur op het kantoor positief of negatief beoordelen en in hoeverre hun mening daarover verschilt. Ook worden een aantal open vragen gesteld over kwaliteit en kwaliteitsmaatregelen.

De afgelopen twaalf maanden heb ik waargenomen dat...	nooit	zelden	soms	regelmatig	vaak
...er werd gesproken over kwaliteit.	34	33	20	62	83
...er werd gerefereerd aan een gemeenschappelijk kader over kwaliteit.	40	42	32	70	63
...de afgegeven rapporten en verklaringen voldeden aan de kwaliteitseisen van ons kantoor.	4	21	13	163	43

Op dit (fictieve) kantoor wordt er verschillend gedacht over hoe vaak er over kwaliteit wordt gesproken en is er bovendien een verdeeld beeld over het al dan niet aanwezige gemeenschappelijke kader over kwaliteit. Toch vinden de meesten dat de rapporten en verklaringen voldoen aan de kwaliteitseisen van het kantoor.

De rapportage van deel 1 kan worden verbijzonderd naar specifieke categorieën zoals leeftijds- of functiegroepen. Ook kan een kantoor eigen vragen toevoegen.

Begeleiding

De cultuurmeter sorteert het meeste effect als uw kantoor gemotiveerd is om de cultuur te veranderen en de bereidheid heeft om de conclusies te vertalen naar concrete verbeteracties. De NBA raadt u met klem aan om het gehele proces professioneel te laten begeleiden. Van het op- en uitzetten van de vragenlijst, het bespreken van de uitkomsten tot het formuleren van een actieplan.

Gegevens en anonimiteit

De Cultuurmeter wordt gehost en uitgevoerd door Stichting CentERdata, een onderzoeksinstituut gelieerd aan de Universiteit van Tilburg. Gegevens worden opgeslagen op de servers van de Universiteit van Tilburg. De anonimiteit van de deelnemers is daarbij gewaarborgd. De contactgegevens van deelnemers worden afzonderlijk geregistreerd en na afloop vernietigd. De uit de cultuurmeter resulterende gegevens zijn bedoeld voor intern gebruik en blijven eigendom van het kantoor.

Kosten cultuurmetering per kantoor

- Inrichten hosting, begeleiding uitzetten van vragenlijst en rapportage (onder de 200 deelnemers € 1.000) € 1.500
- Optioneel: toevoegen kantoor specifieke vragen € 1.000 +
€ 100 per vraag

Exclusief 21% BTW

Stappen bij het gebruikmaken van het instrument

- Kies als kantoor een begeleider (in- of extern) die verantwoordelijk is voor het hele traject rond de cultuurmetering (uitzetten vragenlijst, bespreking resultaten en formuleren vervolgacties);
- Kies een interne contactpersoon die de logistieke handelingen rond de uitvoering van de cultuurmetering met CentERdata coördineert (zoals het aanleveren van de e-mailadressen van de deelnemers);
- Lever een lijst met e-mailadressen van uw kantoor aan bij CentERdata;
- CentERdata zorgt dat deelnemers een inlogcode ontvangen die toegang geeft tot de cultuurmetering;
- CentERdata verzorgt de reminders voor deelnemers indien noodzakelijk;
- CentERdata verzorgt na afloop van de enquêteperiode de toegang tot de rapportagetool;
- De begeleider (in- of extern) maakt een eerste analyse van de rapportage;

- De begeleider (in- of extern) bespreekt de resultaten met betrokkenen van het kantoor;
- Het kantoor formuleert op basis van deze bespreking een actieplan.

Analyse resultaten Cultuurmeter

Naarmate meer kantoren gebruikmaken van de Cultuurmeter, ontstaat een groeiende database met geanonimiseerde gegevens. Bij deelname aan de Cultuurmeter vraagt de NBA kantoren om toestemming om de gegevens uit de database te gebruiken voor onderzoek en nadere analyse. Zonder uitdrukkelijke toestemming van uw kantoor neemt de NBA deze gegevens niet mee.

In juni 2017 publiceerde de NBA een eerste analyse van de Cultuurmeter, gebaseerd op de uitkomsten van de cultuurmeter van 90 accountantsorganisaties (met 7.274 respondenten). De publicatie 'Accountancy Cultuurmeter; voedingsbodem voor kwaliteit' is te downloaden op de [NBA-website](#).

Interesse?

Aanmelden en / of meer informatie over de Cultuurmeter:

Erica Looren de Jong, hoofd Communicatie en Ledenservice, e.loorendejong@nba.nl