

Missie-Visie-Strategie VRC

Amsterdam, juni 2020



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
1. Missie	4
2. Visie	7
3. Kernwaarden	12
4. Strategie	14

INLEIDING

Een combinatie van ontwikkelingen, waaronder de opkomst van artificial intelligence (AI), zetten het controllersvak het komende decennium op zijn kop. Dit heeft direct invloed op de carrièreperspectieven van de leden van de Vereniging van Registercontrollers (VRC): professionals met de titel Registercontroller (RC).

Met enige regelmaat worden bestuursleden namelijk benaderd door leden die vrezen dat hun titel over tien of twintig jaar nog maar weinig waard is. Tegelijkertijd kunnen nieuwe ontwikkelingen juist aan VRC-leden veel kansen bieden, maar die moeten we dan wel verzilveren.

Het bestuur heeft geconcludeerd dat deze situatie vraagt om een heldere missie, visie en strategie. Bestuursleden zijn hiervoor sinds 2018 in verschillende sessies bijeengekomen. Het huidige document is hiervan het resultaat.

In het eerste hoofdstuk, 'missie', gaan we in op de bestaansgrond van de VRC. In het verlengde hiervan formuleren we in hoofdstuk 2 het vision statement: een concrete en inspirerende stip op de horizon. Daarna beschrijven we in hoofdstuk 3 de belangrijkste kernwaarden van de VRC die als richtinggevend kader dienen bij het vertalen van visie naar strategie.

In hoofdstuk 4 komen we dan bij de kern van dit document: de strategie. Het vision statement dat in het vorige hoofdstuk is geformuleerd, werken we hier uit in een drietal doelen die elk een gewenste ontwikkeling weergeven. Per doel formuleren we steeds een plan van aanpak waarmee dit doel kan worden gerealiseerd.

Het bestuur nodigt leden nadrukkelijk uit, ideeën en initiatieven aan te dragen om deze plannen van aanpak aan te vullen en verder uit te werken. Gezien het tempo van de ontwikkelingen zal deze aanpak door het bestuur sowieso periodiek moeten worden aangevuld en geactualiseerd. Het huidige document kan hierbij dienen als startschot en gemeenschappelijk kader.

1. MISSIE



Mission statement

Het mission statement van de VRC luidt: **de VRC bevordert de economische en maatschappelijke waarde van de RC-titel.**

Dit mission statement zien we gereflecteerd in de huidige statuten en in artikel 10 van het huidige bestuursreglement. Door de economische en maatschappelijke waarde van de RC-titel te bevorderen, kan de VRC immers gelijk drie van de vijf doelen vervullen die in de huidige statuten worden genoemd: de belangen van leden en aspirant-leden bevorderen, het beroep bevorderen en de dienstmerken van de VRC versterken. Deze dienstmerken zijn op dit moment de titel RC en de titel Executive Master of Finance and Control (EMFC).

De VRC richt zich in haar mission statement op haar leden: professionals die aanspraak kunnen maken op de RC-titel. De RC-titel wordt alleen door de VRC verleend aan professionals die de EMFC-opleiding, of in het verleden de postdoctorale opleiding tot controller, succesvol hebben afgerond en die daarnaast voldoen aan aanvullende eisen. Zo dienen RC-titelhouders ook de gedragscode van de VRC te onderschrijven en te voldoen aan eisen van permanente educatie (PE).

De RC-titel kan slechts economische en maatschappelijke waarde hebben, als professionals die beschikken over de RC-titel daadwerkelijk waarde toevoegen aan de organisaties waarvoor zij werkzaam zijn. Naarmate deze waarde groter is, zullen de carrièreperspectieven van professionals met een RC-titel beter zijn en zullen zij voor hun werk hoger worden beloond.

De andere twee punten onder artikel 2 in de statuten kunnen worden gelezen als de belangrijkste randvoorwaarden voor het realiseren van deze doelen: controllers verenigen die de EMFC-opleiding hebben afgerond; en een verantwoorde beroepsuitoefening bevorderen.

Wat moeten we verstaan onder de waarde van de RC-titel

Het mission statement hierboven roept de vraag op, waarin de economische en maatschappelijke waarde van de RC-titel gelegen is, oftewel: wat de kern is van het vak.

Men spreekt veelal van een 'vak' als er sprake is van een aantal terugkerende, onderscheidende kenmerken. Als we deze kern te ruim definiëren, verliest het vak zijn onderscheidende meerwaarde. Als we de kern echter te strikt definiëren, kan een vak niet meebewegen met nieuwe ontwikkelingen en verliest het op den duur zijn maatschappelijke relevantie. De vraag is daarom: welke unieke kenmerken hebben het vak vanaf het begin gekarakteriseerd en doen dat nog steeds?

Hiervoor moeten we terug naar het ontstaan van de RC-titel in 1986. Nederlandse beursgenoteerde bedrijven hadden destijds steeds meer behoefte aan medewerkers die niet puur financieel geschoold waren, maar juist dankzij een multidisciplinaire aanpak in staat waren om strategisch over zaken te adviseren en deze te managen. Dit vroeg om kennis en vaardigheden op het gebied van finance, bedrijfskunde én consultancy. Een accountancy-opleiding voldeed hiervoor niet. Er was daarom behoefte aan een nieuwe opleiding.

De nieuwe opleiding diende bovendien van postacademisch niveau te zijn, omdat er juist mensen nodig waren die complexe vraagstukken konden doorgronden en behapbaar maken voor alle niveaus van de organisatie. De Vrije Universiteit van Amsterdam werd benaderd om deze opleiding op te zetten. In 1986 ging daar de eerste postdoctorale opleiding tot controller van start. Vanwege de snelgroeiende vraag werd de opleiding, die tegenwoordig EMFC heet, in de jaren daarna aan steeds meer universiteiten aangeboden.

Precies dezelfde kennis en vaardigheden die aan de basis stonden van het ontstaan van de EMFC-opleiding, werden het afgelopen jaar steeds weer genoemd in gesprekken die bestuursleden voerden met personen die de meerwaarde van de RC-titel goed kennen, waaronder headhunters.

We kunnen al met al concluderen dat de persoon die beschikt over de RC-titel zich onderscheidt van de accountant door een vermogen om vanuit een **multidisciplinaire** benadering van finance **strategisch** over organisatievraagstukken te adviseren; en van andere controllers door een vermogen om **complexe vraagstukken** te doorgronden en deze voor alle niveaus in de organisatie behapbaar te maken en te **managen**.

2. VISIE



Vision statement

Het vision statement van de VRC luidt: **binnen tien jaar beschikken de hoogste financiële professionals, zoals de CFO, in de regel over de RC-titel.** Dit lichten we in dit hoofdstuk toe.

Dit vision statement zal periodiek worden geactualiseerd, aangezien de context waarin leden opereren constant aan verandering onderhevig zijn. De VRC moet zich daarom steeds opnieuw de vraag stellen op welke wijze RC'ers *op dat moment* de meeste waarde kunnen toevoegen aan het economisch en maatschappelijk leven.

Waarom we kiezen voor de CFO als toetssteen van de waarde van de RC-titel

Onder 'CFO' verstaan we de persoon die binnen het bestuur of de directie van een organisatie eindverantwoordelijk is voor de ontwikkeling en uitvoering van een toekomstbestendig financieel beleid. Deze functie is gangbaar in zowel de profit- als non-profitsector en heeft verschillende titels, waaronder 'CFO', 'financieel directeur' en 'financieel bestuurder'. Uit oogpunt van de leesbaarheid spreken we hierna kortweg van de CFO.

Lang niet alle VRC-leden zullen CFO (willen) worden, waaronder het substantiële aantal dat werkzaam is als consultant. Toch menen we dat de mate waarin RC'ers worden benoemd tot CFO, goed kan dienen als toetssteen om de strategie van de VRC voor de komende tien jaar richting te geven.

We stelden immers al vast dat de professional die beschikt over de RC-titel bij uitstek in staat is om complexe vraagstukken succesvol te managen en finance te benaderen vanuit een breder perspectief. De CFO is veelal de hoogste functionaris in een organisatie die over dit vermogen beschikt. Hoe beter RC'ers erin slagen om meerwaarde te leveren, hoe vaker zij zullen worden benoemd tot CFO.

Daarnaast zien we nog een goede reden om ons te focussen op een groei van het aantal CFO's met RC-titel. Als steeds meer CFO's beschikken over de RC-titel, zal de status van de titel naar verwachting toenemen. Hierdoor zullen meer VRC-leden kunnen doorgroeien naar posities direct onder de top, waaruit nieuwe CFO's geworven worden. Als gevolg hiervan zullen weer meer CFO's beschikken over de RC-titel. Er treedt kortom een vliegwieleffect in werking. Dit zal op zijn beurt positief uitwerken op de carrièrekansen en salariering van alle VRC-leden.

Door de doorstroom van VRC-leden naar de positie van CFO te bevorderen, kan de VRC kortom direct ook haar missie realiseren: het bevorderen van de economische en maatschappelijke waarde van de RC-titel.

Waarom we ons moeten inspannen voor meer CFO-benoemingen

Headhunters noemen de EMFC-opleiding wel de beste opleiding in de markt voor professionals met ambities om CFO te worden. Zij zien namelijk een stijgende lijn in het aantal EMFC-ers dat wordt benoemd tot CFO. Dit houdt uiteraard ook nauw verband met het startjaar van de opleiding. Steeds meer RC'ers hebben inmiddels immers kunnen doorgroeien naar de subtop van grote organisaties, waaruit toekomstige CFO's worden geselecteerd.

Dit betekent níét dat de weg naar de top voor RC'ers geplaveid is. Headhunters geven namelijk ook aan, dat de RC-titel op zichzelf geen selectiecriteria vormt voor een benoeming tot CFO. Om de positieve trend in CFO-benoemingen te continueren, is het daarom nodig dat young- en mid-professionals in hun carrière óók stappen kunnen blijven zetten. Juist deze groep ziet zich geconfronteerd met ontwikkelingen die vergaande gevolgen kunnen hebben voor de toekomst van het vak.

Mogelijk kan de opwaartse trend in CFO-benoemingen zelfs betrekkelijk snel omslaan. Zo komt uit onderzoek van headhunter Spencer Stuart onder 372 CFO's van Europese AEX-genoteerde ondernemingen naar voren, dat het percentage CFO's met een achtergrond in financial control snel daalt: van 52% in 2013 naar 36% in 2019.¹ De opkomst van artificial intelligence (AI) lijkt hierin een grote rol te spelen: veel financieel-administratieve processen op het gebied van bijvoorbeeld boekhouding en verslaglegging kunnen hierdoor worden geautomatiseerd. Grote ondernemingen lopen hierin voorop.

Dezelfde ontwikkeling zal echter naar verwachting ook in kleinere ondernemingen en de non-profitsector zichtbaar worden.

In 2016 verscheen een gezaghebbend en veelbesproken rapport van het World Economic Forum (WEF), die de groeiende rol van AI in een bredere ontwikkeling plaatste. Het WEF duidt deze ontwikkeling aan als de Vierde Industriële Revolutie. Nieuwe technologieën, waaronder AI, big data, robotisering en quantumcomputers, zullen steeds meer in elkaar gaan grijpen en elkaar gaan versterken, waardoor mensen en organisaties te maken krijgen met voortdurende, vergaande verandering².

Tegelijkertijd zien we ons geconfronteerd met fundamentele uitdagingen op het gebied van onder andere klimaatverandering, uitputting van natuurlijke hulpbronnen en massaal uitsterven van diersoorten. Dit **duurzaamheidsvraagstuk** leidt niet alleen tot nieuwe wetgeving voor bedrijven, bijvoorbeeld op het gebied van een CO2-boekhouding, maar ook tot nieuwe eisen van klanten en investeerders. Zo maakte de wereldwijd grootste vermogensbeheerder BlackRock vorig jaar bekend dat duurzaamheid een doorslaggevende rol gaat spelen in investeringsbeslissingen.

1. Spencer Stuart, European CFO Route to the Top 2019. An analysis of the background and experience (2020).
2. Klaus Schwab, The Fourth Industrial Revolution (World Economic Forum 2016). Klaus Schwab is voorzitter van het World Economic Forum en munte de term, in een artikel in Foreign Affairs in 2015.

Dit betekent onder meer dat producten en diensten in veel organisaties terug moeten naar de tekentafel. Een deel van de organisaties zullen zich bovendien geconfronteerd zien met fundamentele veranderingen in geopolitieke en economische verhoudingen als gevolg van de afnemende rol van aardolie. Deze ontwikkelingen worden nog versterkt door de snel toenemende **globalisering**. Als gevolg van de digitalisering, de transformatie naar een duurzame economie en toenemende globalisering zullen organisaties kortom alleen nog hun doelen kunnen realiseren, als ze uitblinken in absorberen van deze ontwikkelingen.

Het is buitengewoon onwaarschijnlijk dat dit samenspel van ontwikkelingen géén verstrekkende gevolgen zal hebben voor de toekomst van ons vak. Zo zal, als gevolg van de automatisering van financieel-administratieve processen en andere ontwikkelingen die samenhangen met de Vierde Industriële Revolutie, het zwaartepunt in het vak verschuiven van verslaggeving en compliance naar strategisch management, bedrijfskunde en management consultancy.

Tegelijkertijd zal het succes van organisaties onder meer steeds sterker gaan afhangen van het vermogen om real-time financiële én niet-financiële stuurinformatie te genereren en strategisch te benutten. De focus in het finance-domein verschuift hierdoor van financiële verslaggeving achteraf, naar sturing op financiële én niet-financiële aspecten vooraf.

Het voortdurend hoge tempo van verandering maakt het klassieke model van hiërarchische besluitvorming ondertussen ontoereikend. Medewerkers op alle niveaus zullen steeds vaker in onderling overleg besluiten moeten nemen. Vaardigheden op het gebied van communicatie en (zelf)leiderschap winnen hierdoor snel aan belang. Deze vaardigheden komen in de EMFC-opleidingen en de permanente educatie (PE) nog maar beperkt aan bod.

De hierboven geschetste ontwikkelingen bieden kortom veel kansen aan RC'ers, met hun vermogen om complexe vraagstukken te doorgronden en kennis op het gebied van finance in een breder multidisciplinair perspectief te plaatsen. Tegelijkertijd staan RC'ers op dit moment nog vooral bekend als financieel expert. Ook in de opleiding en de permanente educatie ligt de nadruk op de finance-vakken. RC'ers zijn hierdoor op dit moment nog niet optimaal gepositioneerd om nieuwe kansen te benutten.

Conclusie

Deze situatie vraagt om een voortvarende actualisering en herpositionering van de RC-titel. Als we dit nalaten, kan de waarde van de titel snel dalen. Als we de actualisering en herpositionering van de titel daarentegen succesvol weten te realiseren, kan de economische en maatschappelijke waarde van professionals die beschikken over de RC-titel de komende decennia alleen nog maar verder toenemen. Het vision statement heeft tot doel om dit te waarborgen.

3. KERNWAARDEN



De manier waarop we de visie uitwerken in doelen en een plan van aanpak om deze doelen te realiseren, moet uiteraard passen bij de aard en taken van de VRC. Het bestuur heeft zich daarom bezonnen op de waarden die ons als vereniging karakteriseren. We komen uit op **vier kernwaarden**.

A. We zijn een kennisgedreven organisatie



Vanuit ons vak beschikken we over unieke kennis en vaardigheden. Alleen hierdoor zijn we in staat een unieke bijdrage te leveren aan organisaties, in de economie en in de bredere maatschappij. De VRC kan én moet deze kracht nog beter gaan benutten. Alleen als we tijdig op nieuwe ontwikkelingen inspelen, kunnen we als vereniging de risico's voor ons vakgebied het hoofd bieden en kansen optimaal benutten.

B. We richten ons op economische én maatschappelijke impact



Als individuele professionals en als vereniging kunnen we onze missie pas vervullen als we daadwerkelijk impact maken. Impact vraagt om oplossingsgerichtheid, daadkracht en doorzettingsvermogen; niet alleen van onze leden, maar ook van de vereniging.

We willen ons hierbij nadrukkelijk niet beperken tot financieel-economische impact. De helft van onze leden werkt immers in de non-profitsector. En ook in de profitsector worden niet-materiële waarden en wetgeving op het gebied van bijvoorbeeld duurzaamheid steeds belangrijker voor het voortbestaan van organisaties.

Om de waarde van de RC-titel te waarborgen, is maatschappelijke impact daarom minstens zo belangrijk. De duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties kunnen hierbij dienen als handvat.



C. We zijn integer

Een integere beroepsuitoefening was altijd al van groot belang om de waarde van de RC-titel te waarborgen. Dit belang neemt verder toe onder invloed van de Vierde Industriële Revolutie en de transformatie naar een duurzame economie. Om uit te kunnen blinken in wendbaarheid zullen organisaties immers steeds vaker van medewerkers op alle niveaus vragen om zelfstandig besluiten te nemen. Dit betekent dat RC'ers op alle niveaus ook steeds vaker zelfstandig lastige, ethische afwegingen zullen moeten maken. De VRC blijft integer gedrag van haar leden daarom nadrukkelijk bevorderen, onder meer met een gedragscode en een tuchtraad.



D. We werken samen

Het bestuur kan een grote impact maken dankzij de betrokkenheid van haar leden. Als vereniging kunnen we voor ons vak zaken realiseren die voor individuele leden onbereikbaar zijn. Tegelijkertijd worden we pas écht succesvol als leden zelf bijdragen aan het realiseren van onze gezamenlijke doelen. We beperken ons bovendien niet tot interne samenwerking, maar zoeken ook nadrukkelijk verbinding met externe partijen. Alleen dán kunnen we als beroepsgroep maximaal impact maken.

4. Strategie



In dit hoofdstuk werken we de visie uit in doelen en een plan van aanpak om deze doelen te realiseren. Doelen zijn bedoeld om richting te geven aan het realiseren van de visie. Per doel werken we een plan van aanpak uit met zo veel mogelijk specifieke acties. Deze acties zullen in de toekomst periodiek worden geactualiseerd. We willen kortom geen dichtgespijkerd tienjarenprogramma vastleggen, maar onze aanpak juist gedurende de rit aanvullen en uitwerken; in samenspraak met de leden.

Sommige acties dragen bij aan meerdere doelen. In dat geval zijn ze uitgewerkt bij het doel waaraan ze het meest bijdragen.

Doel 1: Binnen tien jaar is elke professional die beschikt over de RC-titel in staat om binnen organisaties een voortrekkersrol te vervullen op het gebied van duurzame bedrijfsvoering, product- en diensteninnovatie en organisatieverandering.

Waarom

De RC'er die in zijn of haar carrière wil blijven doorgroeien, mogelijk tot CFO, zal zich in de komende jaren nieuwe kennis en vaardigheden eigen moeten maken. Uit het vorige hoofdstuk kwam naar voren dat het hierbij met name gaat om nieuwe kennis en vaardigheden op het gebied van duurzame bedrijfsvoering, product- en diensteninnovatie en organisatieverandering.

Plan van aanpak

1. Doorlopende monitoring en analyse van ontwikkelingen die relevant zijn voor de ontwikkeling van ons vak, bijvoorbeeld op het gebied van digitalisering:
 - a. Het bestuur benut het ledenbestand om leden met specifieke expertise te benaderen en uit te nodigen om mee te denken;

- b. Het bestuur onderhoudt ook buiten de vereniging een branchegericht en internationaal netwerk van relevante contacten.
- 2. Doorontwikkeling permanente educatie (PE) en EMFC-curricula:**
 - a.** Nieuwe kennis en vaardigheden vastleggen in een - periodiek te actualiseren - beroepsprofiel van de CFO, dat volgens een dakpanstructuur wordt vertaald naar onderliggende functies in het finance-domein. Hiermee biedt de VRC een helder kader voor doorontwikkeling van de PE- en de EMFC-curricula;
 - b.** Samen optrekken met EMFC-opleidingen voor de doorontwikkeling van de EMFC-curricula;
 - c.** PE actualiseren:
 - i.** Kwaliteit van PE-aanbod beter borgen, o.a. door cursusaccreditatie;
 - ii.** Vaardigheidstrainingen uitbreiden en hierbij streven naar een verhouding van 50% vaardigheden en 50% kennis;
 - iii.** Overwegen om ook actuele ontwikkelingen op het gebied van bijvoorbeeld duurzame bedrijfsvoering en innovatie een verplicht onderdeel te maken van de PE, naast professionele ethiek.
- 3.** Uitbreiding van het vakinhoudelijke activiteitenaanbod van de VRC;
- 4.** Overwegen om ontwikkeldoelstelling 8 van de Verenigde Naties toe te voegen als ethische richtlijn aan de gedragscode die nieuwe leden ondertekenen;

5. Stimuleren van fundamenteel onderzoek naar de grondslagen van organisaties en ontwikkeling van nieuwe standaarden op het gebied van management accounting, die rekening houden met ontwikkelingen als gevolg van de digitalisering en nieuwe eisen op het gebied van duurzaamheid. Alleen met geactualiseerde standaarden zullen VRC-leden hun onderscheidende meerwaarde kunnen blijven realiseren. Concreet:
 - a. Fonds oprichten t.b.v. financiering van dit onderzoek;
 - b. Samen optrekken met EMFC-opleidingen, door financiering van postdoctoraal onderzoek op dit gebied.

Doel 2: Binnen 10 jaar functioneert de RC-titel als een merk dat staat voor financieel-economische en maatschappelijke impact, daadkracht, oplossingsgerichtheid, doorzettingsvermogen, integriteit en onafhankelijkheid.

Waarom

Nieuwe kennis en vaardigheden opdoen is niet genoeg. De economische en maatschappelijke waarde van de RC-titel zal pas toenemen als ook breed erkend wordt dat een professional met de RC-titel over deze waardevolle kennis en vaardigheden beschikt. Dit vraagt om branding.

In onze branding willen we de professional die beschikt over de RC-titel daarom profileren op **drie thema's: zorg, innovatie en duurzaamheid**.

Het eerste thema is [Zorg](#). De vergrijzing van de Nederlandse bevolking maakt de financiering van de zorg een grote maatschappelijke uitdaging. Deze uitdaging wordt alleen nog maar groter door de coronacrisis.

Het tweede thema is [Innovatie](#). Dit zal steeds belangrijker worden voor de toekomst van ons vak, vanwege de snelle economische en maatschappelijke veranderingen, als gevolg van de digitalisering en de transitie naar een duurzame economie.

In de derde plaats willen we ons profileren op het thema [Duurzaamheid](#). Hiermee onderstrepen we dat de RC-titel niet alleen borg staat voor financieel-economische expertise, maar juist voor het vermogen om complexe financiële en niet-financiële inzichten te combineren en te vertalen in strategie. Bovendien benadrukken we hiermee dat een professional die beschikt over de RC-titel niet alleen staat voor financiële, maar ook voor maatschappelijke impact (zie kernwaarde B).

Plan van aanpak

1. Divers en sterk ecosysteem opbouwen rond de RC-titel, door leden met een groot netwerk in te zetten als inspirerend voorbeeld en gezicht naar buiten. Hiertoe willen we investeren in een goede binding van leden met de VRC en tussen de leden onderling, door middel van:
 - a. Deelname aan VRC-activiteiten verhogen door te focussen op inhoudelijk aanbod dat (meer) waarde voor leden toevoegt. Te denken valt aan:
 - i. Intervisie voor financiële professionals met eindverantwoordelijke functies. VRC traint de begeleiders, die zelf deelnemers werven in hun eigen netwerk;
 - ii. Leden actief uitnodigen om initiatieven aan te dragen en hen zo nodig ondersteunen of op weg helpen.

- b.** Ledenbinding vergroten met een sluitend aanbod gedurende de gehele carrière, door middel van:
 - i.** Jaargroepen voor pas-afgestudeerden initiëren, die daarna ook gezamenlijk PE-aanbod kunnen doorlopen dat aansluit bij het stadium in hun carrière;
 - ii.** Commissariscursus voor VRC-leden (mee)ontwikkelen;
 - iii.** Themabijeenkomsten voor leden organiseren op elk punt in hun carrière over actuele, branche-specifieke thema's, aangedragen door de leden;
 - iv.** Ronde tafels met CFO's organiseren op het gebied van de thema's zorg, innovatie, duurzaamheid en andere breed gedragen onderwerpen.
- 2.** Promotie om de bekendheid van de RC-titel vergroten:
 - a.** Actiever inzetten en actualiseren van online marketingmiddelen (met name website en social media) aan de hand van een marketing- en communicatieplan. Het VRC-bureau gaat hierin een grote rol vervullen;
 - b.** Uitbreiden van partnerships: samenwerkingen opzetten met grote partijen voor wederzijdse kennisuitwisseling en vergroting van bekendheid van de RC-titel;
 - c.** Lanceren van een ambassadeursprogramma: jaarlijks ambassadeurs benoemen op een bepaald gebied. CFO's of andere leden met relevante expertise en een groot bereik inzetten als boegbeeld en de associatie versterken tussen de RC-titel en de CFO-functie;
 - d.** Naamgeving en beeldvoering aanpassen op het nieuwe merkprofiel; zoals bijvoorbeeld actualisering van de naam van de VRC Finance Academy.

3. Internationale erkenning van de RC-titel en de EMFC-opleiding te bevorderen: als RC'ers (ook) een titel kunnen voeren met de internationale status van een MBA, zal dit een positieve invloed uitoefenen op het salarissysteem voor professionals met RC-titel op alle niveaus in de organisatie. Zij hebben dan bovendien betere carrièrekansen in grote internationaal opererende organisaties. Om deze reden willen we de waarde van RC'ers internationaal beter gaan verankeren, middels:
 - a. Oprichting faciliteren en stimuleren van een *International Finance Institute*, dat een internationaal erkende titel gaat uitgeven:
 - i. VRC brengt internationale partners bij elkaar;
 - ii. VRC neemt zitting in toekomstig bestuur van dit instituut;
 - iii. VRC trekt hierin samen op met de EMFC-opleidingen, t.b.v. internationale accreditatie van de EMFC-opleidingen door dit instituut.
 - b. Partnerschappen faciliteren tussen de EMFC-opleidingen en beroepsorganisaties in andere landen.

Doel 3: Binnen tien jaar is de VRC bij overheden en in het bedrijfsleven een veelgevraagd expert op het gebied van een strategische en multidisciplinaire benadering van vraagstukken met een grote financiële impact.

Waarom

Sommige kansen om de waarde van de RC-titel te versterken, kunnen het best worden verzilverd door de VRC zelf meer te profileren als expert en zo proactief een rol te pakken in het economisch en maatschappelijk verkeer.

Het bestuur heeft een ronde gemaakt langs relevante partijen zoals de Tweede Kamercommissie van Financiën, VNO-NCW en ambtenaren van het Ministerie van Financiën. De VRC bleek daar onbekend. Financieel-economische expertise wordt veelal bij de beroepsvereniging voor accountants gezocht. De VRC kan hier een meerwaarde bieden, door het vermogen van de RC'er om finance in een multidisciplinair perspectief te plaatsen en complexe vraagstukken op te lossen.

Plan van aanpak

- 1.** Leden vaker proactief benaderen om hun branchespecifieke kennis te delen en hun netwerk in te zetten voor de VRC. Dit is een belangrijke basis voor het realiseren van de acties hieronder.
- 2.** Binnen de VRC maatschappelijk en economisch relevante expertise ontwikkelen op het gebied van de thema's zorg, innovatie en duurzaamheid, om zo een bijdrage te kunnen leveren aan economische en maatschappelijke vraagstukken:
 - a.** Het bestuur initieert ronde tafels met CFO's op gebied van de thema's zorg, innovatie en duurzaamheid;
 - b.** Het bestuur verkent de mogelijkheden om op deze thema's partnerships aan te gaan met maatschappelijke organisaties, om nieuwe inzichten te ontwikkelen en netwerken te verbinden, bijvoorbeeld met het onlangs door de Verenigde Naties gelauwerde Impact Institute in Amsterdam.

3. De VRC stelt om niet en op eigen initiatief haar expertise ter beschikking voor maatschappelijke doeleinden:
 - a. Op politiek niveau aankaarten van knelpunten en oplossingen, bijvoorbeeld met betrekking tot de bekostigingssystematiek in de zorg;
 - b. Een goed doel te sponsoren met kennis en geld.
4. Het bestuur gaat relevante overheidsorganen proactief benaderen om een bijdrage te kunnen leveren aan nieuwe wetgeving. Waar dit zinvol lijkt, kan de VRC voorstellen om voor complexe toezichthoudende functies een RC-titel als voorwaarde te stellen.
5. Ook in specifieke bedrijfstakken kan de VRC een grotere rol pakken. Investeerders stellen aan startups en scale-ups bijvoorbeeld steeds vaker aanvullende eisen, om hun risico's te beperken, zoals het aanstellen van een financieel en bedrijfsmatig onderlegde functionaris die de taal spreekt van de investeerder. Professionals die beschikken over de RC-titel kunnen in dit type functie bij uitstek van waarde zijn. Dit moet dan echter wel bekend zijn bij investeerders.



drs. Albert Gagliardi MAC EMFC
RC
Voorzitter

drs. Frans van Lint RC
Ex-voorzitter VRC

Rajesh Balgobind LLM ACMA MSc
EMFC RC
Penningmeester

drs. Melinda Nieuwkoop RC
Secretaris

drs. Esther Nooijen RC

mr. drs. Martijn van Veen RC

Nadine Koerselman MSc RC