



Terugkoppeling Verenigingsconferentie

Permanente educatie

Deelnemers: 60 Beoordeling: 73% een 8 of hoger

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



‘Het is een eer om te worden getoetst op mijn kennis.’

NBA-verenigingsconferentie
10 juni 2024 | Kamerik

Inleiding

Sinds 2021 kent het accountantsberoep een op output gericht systeem voor permanente educatie (PE). Een systeem dat ruimte biedt voor ervaringsgericht leren en andere leervormen, naast de traditionele cursussen. Onderdeel van dit systeem is een jaarlijks samen te stellen PE-portfolio.

Met de evaluatie van het huidige systeem wil de NBA input krijgen voor een verdere doorontwikkeling naar een robuust, breed gedragen, toekomstbestendig en efficiënt uitvoerbaar PE-systeem. Het borgen van de vakbekwaamheid van accountants staat hierin centraal.

De uitkomst van de evaluatie kan leiden tot aanpassingen in het beoordelingssysteem van PE-portfolio's of tot de ontwikkeling van ondersteunende (voorlichtings)producten voor leden in het kader van hun PE-verplichting. Bij de evaluatie wordt ook meegenomen in hoeverre de huidige systematiek eraan bijdraagt dat leden zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun professionele ontwikkeling.

Tijdens de verenigingsconferentie zijn de deelnemers bij de werksessie PE verdeeld over de drie werkvelden: samenstel/advies, audit en finance & control. Iedere sessie werd begeleid door een accountant met achtergrond binnen het desbetreffende werkveld. Deelnemers spraken met elkaar over de vraag:

Wat moeten we meten, wat mogen we motiveren?

In de evaluatie op deze werksessie is te lezen dat men het een lastig onderwerp vindt. De splitsing naar werkvelden hielp hierbij. Voor diepgang ontbrak de tijd, een belangrijke ervaring die we zeker meenemen naar een volgende keer. Desondanks zijn er concrete en gedeelde aandachtspunten genoemd. In dit document vatten we samen wat besproken is. Wat komt overeen tussen de werkvelden maar ook bijzonderheden per werkveld worden vermeld.

Uitkomsten

Differentiëren; geen 'one size fits all'

Duidelijk werd dat ieder werkveld andere behoeften, onderwerpen of leervormen kent die belangrijk of relevant zijn. Maar ook binnen een werkveld werden verschillen opgemerkt.

Iemand in een financiefunctie bij een mkb organisatie vindt andere onderwerpen relevant dan een commissaris. Ook de loopbaanfase is genoemd als aspect waarop differentiatie mag plaatsvinden. Men ziet voor de NBA ook een initiërende rol weggelegd om generaties te verbinden.

Een vorm van differentiatie kan zijn dat een verplicht onderwerp later in de tijd verplicht wordt gesteld voor een werkveld en/of sectoren of ter eigen beoordeling wordt meegegeven. Zo werd als voorbeeld genoemd dat het voor accountants in het mkb passender kan zijn om later de PE-verplichting duurzaamheid in te vullen, op een moment dat het onderwerp meer concreet voor het mkb is.

Keuzemogelijkheid

Het voorbeeld van keuzevrijheid in de tijd om invulling te geven aan een PE-verplichting is één van de genoemde vormen qua keuzevrijheid. Binnen werkveld Finance & Control is ook gesteld dat accountants de vrijheid moeten hebben om zelf de relevantie van onderwerpen te bepalen.

De NBA zou bijvoorbeeld enkele onderwerpen kunnen verplichten waarbij iedere accountant een keuze maakt om zich op één van die onderwerpen verder te bekwamen.

De keuzevrijheid van leeractiviteiten binnen het huidige PE-systeem worden gewaardeerd, dat komt zowel uit de PE-enquête als tijdens deze werksessie naar voren.

Ondergrens

Deelnemers geven, in lijn met de PE-enquête, aan ook een ondergrens voor het portfolio wenselijk te vinden; wanneer doe je genoeg? De NBA mag heldere kaders stellen of communiceren waarop een PE-portfolio wordt beoordeeld.

Binnen het werkveld Samenstel/advies is de vraag besproken of een strenger toezicht nodig is nu het huidige systeem vrijblijvender is qua invulling. Bijvoorbeeld door het toetsen van de vakbekwaamheid, het bewaken van een ondergrens.

Iedereen is het daarover eens. Je mag van iedere accountant verwachten dat zij/hij over een ondergrens aan kennis beschikt en dat mag ook worden getoetst. Of zoals een van de deelnemers dat verwoordde: "Het is een eer om te worden getoetst op mijn kennis."

Bij het werkveld Finance & Control werd gesproken over de vraag of zij wel een gezamenlijke kennisondergrens kennen. Ook hier speelt grootte van de organisatie een rol maar regelgeving zoals VGBA en Noclar lijken wel een gemene deler.

Het werkveld Samenstel/advies noemt naast accountancy specifieke wetgeving zoals VGBA, Vio, Wwft en verslaggeving ook fiscaliteit en corona gerelateerde onderwerpen. Toetsing van de basiskennis door casuïstiek is als een mogelijke toetsmethode genoemd. Innovatie in meten en motiveren is door het werkveld Audit meegegeven.

Vanuit Audit wordt ook ethiek nadrukkelijk als fundament genoemd, zowel voor het eigen werkveld maar ook voor het gehele beroep, de andere werkvelden onderstreepten die mening. Ethiek en de fundamentele beginselen worden daarmee als gedeelde ondergrens genoemd voor alle accountants.

Faciliteren

Bij het aspect differentiëren is al vermeld dat deelnemers een initiërende, faciliterende rol zien weggelegd voor de NBA om leden met elkaar in contact te brengen. Bijvoorbeeld door generaties met elkaar te verbinden; zo kan de jongere generatie de oudere generatie helpen met het opstellen van een PE-portfolio. In dit kader wordt ook genoemd om elkaar te spiegelen op blinde vlekken of op bestaande opleidingsmogelijkheden die niet of minder bekend zijn.

Vanuit het werkveld Finance & Control is ketenversterking genoemd. Door openbaar accountants en bestuurders bij elkaar te brengen kan bijvoorbeeld krachtiger worden ingezet op voorkomen van fraude.

Bestaande communities kunnen worden ingezet maar ook wordt intervisie veelvuldig genoemd om leden met elkaar te verbinden. Deze leervorm wordt genoemd voor inhoudelijke onderwerpen, zoals fraude, maar ook voor de componenten houding en gedrag. Ook het bespreken van ethische vraagstukken wordt als relevante mogelijkheid gezien voor intervisie.

Hoe verder?

In het najaar van 2024 komt de NBA met een plan waarmee de ontwikkeling en het onderhouden van de kennis van het accountantsberoep kan worden geborgd en gestimuleerd. In dit voorstel worden de door de NBA en de sector opgestelde conceptvisie op leren en toetsen, de onlangs gehouden enquête PE en de uitkomsten van deze werksessie meegenomen.

De input van deze verenigingsconferentie draagt bij aan een doorontwikkeling naar een robuust, breed gedragen, toekomstbestendig en efficiënt uitvoerbaar PE-systeem. Rondom de zomer willen we de eerste contouren daarvan schetsen. In het bijzonder worden de deelnemers aan deze werksessie PE uitgenodigd om kennis te nemen van deze contouren en aanvullende input te leveren.

Lunchsessie PE-contouren

Datum: Maandag 22 juli 2024

Tijd: 11.30-12.30 uur

Vorm: MS Teams

Aanmelden: Stuur een e-mail naar j.wassink@nba.nl ovv *Lunchsessie PE-contouren*

Met dank aan:

Bijzonder dank aan:

- Mariska van Werkhoven; manager Bureau Vaktechniek bij Grant Thornton
- Endymion Struijs; founder ENDYMION Amsterdam, co-founder en voorzitter van St. STUDIOAMS, bestuurslid faculty ECG
- Jan-Pieter Bos; assistent-accountant bij Hak & Baak accountants en belastingadviseurs

Zij verzorgden de gesprekken per werkveld en zorgden ervoor dat alle deelnemers input konden leveren.

Heb je vragen naar aanleiding van deze terugkoppeling of wil je meer weten over het project evaluatie PE van de NBA? Bel of mail Jaap Wassink 088 49 60 209 of j.wassink@nba.nl.