



Gespreksnotitie verenigingsconferentie

Permanente educatie

Doorontwikkeling naar een robuust, breed gedragen, toekomstbestendig en efficiënt uitvoerbaar PE-systeem

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



NBA-verenigingsconferentie
10 juni 2024 | Kamerik

Waarom dit project?

Sinds 2021 kent het gehele accountantsberoep in Nederland een op output gericht systeem voor permanente educatie. Belangrijk onderdeel van dit systeem is dat leden jaarlijks een PE-portfolio samenstellen. Het nieuwe systeem biedt leden meer ruimte voor ervaringsgericht leren en andere leervormen, naast de traditionele cursussen.

Nu alle PE-plichtige accountants ervaring opdeden met het nieuwe PE-systeem is het tijd voor een evaluatie. Met deze evaluatie 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 evaluatie richt zich op diverse aspecten, zoals de aanpassing aan nieuwe ontwikkelingen, verschillen tussen accountants in verschillende omgevingen en fraudegevoeligheid. Ook de effectiviteit en de praktische uitvoerbaarheid van het beoordelingsproces van PE-portfolio's wordt meegenomen.

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.

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

Centrale vragen deelsessie

Hoe zorgen we voor een robuust PE-systeem? Hierbij gaat het om **meten** en leden **motiveren** zich blijvend te ontwikkelen. Hoe borgen we bijvoorbeeld de ondergrens als het gaat om kwaliteit van de beroepsuitoefening; hoe meten we per werkveld de vakbekwaamheid en op welke **onderwerpen** moeten we leden **motiveren** zich verder te ontwikkelen? Kortom, genoeg stof tot nadenken en voor een interessante deelsessie.

Resultaten PE-enquête

Tijdens de sessie gaan we ook kort in op een aantal uitkomsten van de enquête. Vanuit de verschillende werkvelden (audit en assurance, samenstel en advies, finance en control en overig) zoomen we in op de ervaringen met portfolio's, de leervoorkeuren, de behoefte aan maatwerk en op de verschillende toetsingsmogelijkheden, zoals de kennistoets.

De eerste resultaten van de enquête laten zien dat er een groep leden is die ontevreden is over de het werken met een portfolio. Echter, er zijn ook leden die er neutraal in staan, of die hierover wel tevreden zijn. Wel weten we inmiddels dat de onduidelijkheid over de beoordelingscriteria leidt tot onzekerheid. Ook het samenstellen van een PE-portfolio leidt tot ontevredenheid. De ruimte dat je zelf kunt bepalen hoe en wat je leert zolang het maar bijdraagt aan je (dagelijkse) praktijkuitoefening, wordt als een belangrijke pré van het werken met portfolio's ervaren.

Leden zijn vooral op zoek naar houvast, in de vorm van good practices en heldere beoordelingscriteria. Daarnaast geven leden aan baat te hebben bij het plaats- en tijdonafhankelijk toetsen en leren. Uit de enquête blijkt verder dat vormen van kennisontwikkeling zoals cursussen, workshops en webinars nog steeds hoog scoren.

De terugkeer naar een input-gericht PE-systeem (PE-uren) staat niet ter discussie in de deelsessie. Wel willen we in gesprek hoe we het huidige PE-systeem verder kunnen verbeteren. Bijvoorbeeld door betere ondersteuning bij het opstellen van PE-portfolio's te bieden, door het opstellen

van – al dan niet verplichte - leer- en ontwikkelpaden en toetsmogelijkheden. Kortom; alles rondom meten en motiveren in het kader van een lerend beroep

Visie op leren en toetsen

De NBA heeft onlangs een nieuwe conceptvisie op leren en toetsen opgesteld. De visie is opgesteld aan de hand van het bestuderen van de visies op leren van kantoren en maatschappelijke ontwikkelingen, op basis van voorbeelden uit andere sectoren en input van leden uit de verschillende werkvelden. Een herijkte visie die je aantreft in de bijlage en is gebaseerd op de volgende elementen en kernwoorden:

- **Accountancy een lerend beroep**
Kernwoorden; leven lang leren, wendbaar, maatschappelijke relevantie
- **Leren is maatwerk**
Kernwoorden: diversiteit, continue feedback, dialoog
- **Zelfsturend leren**
Kernwoorden: verantwoordelijkheid nemen, autonomie, reflectie

NBA als bewaker én aanjager van het lerend beroep

Deze nieuwe conceptvisie geeft richting en het helpt bij de inrichting van de toetsing, in de vorm van assessments en kennistoetsen en andere vormen waarmee we kunnen meten en motiveren.

Programma deelsessie?

Op 10 juni ga je met collega's uit hetzelfde werkveld in gesprek over de vraag hoe we ons PE-systeem voor de toekomst robuust kunnen maken. Opdat we kunnen meten dat accountants voldoende deskundig en vakbekwaam zijn en blijven en hen kunnen motiveren in de verdere ontwikkeling.

Het programma op hoofdlijnen:

1. Korte introductie met uitgangspunten en highlights uit de PE- enquête.
2. Met collega's uit je werkveld in gesprek over **meten** en **motiveren** aan de hand van de volgende vragen:
 - Waarop (welke onderwerpen, onderdelen) zouden de accountants zich minimaal moeten bekwamen?
 - Wat is voor jouw werkveld een ondergrens en hoe bepalen we die?
 - Wat is de ideale toetsmix voor jou?
 - Wat kunnen we verbeteren aanzien van de toetsing van PE-portfolio's. Biedt de huidige toetsing voldoende houvast?
 - Hoe vaak of wanneer willen we toetsen?
3. Wrap up bevindingen vanuit de verschillende werkvelden

Hosts sessie

Deze sessie wordt begeleid door Mariska van Werkhoven; Manager Bureau Vaktechniek bij Grant, Endymion Struijs; Founder ENDYMION Amsterdam, co-founder en voorzitter van St. STUDIOAMS, bestuurslid faculty ECG en Jan-Pieter Bos; assistent-accountant bij Hak & Baak accountants en belastingadviseurs.

Bijlage: Conceptvisie NBA op leren en toetsen

Leve lang leren

Accountancy een lerend beroep

In de snel veranderende wereld van vandaag is continu leren, én het onderhouden van het geleerde, niet langer een optie maar een noodzaak voor zowel individuen als organisaties. De omgeving en bijbehorende eisen veranderen in hoog tempo. Vak kennis alleen is voor een accountant al lang niet meer voldoende. Vakbekwaamheid in brede zin vereist veel meer; denk bijvoorbeeld ook aan meebewegen met maatschappelijke ontwikkelingen, goede communicatie, kunnen omgaan met verandering, en (vakoverstijgend) samenwerken. Het behalen van de accountantstitel is slechts het begin.

Educatie voor accountants is daarom gericht op voortdurend leren en ontwikkelen. Dat begint in het initieel onderwijs, zet zich voort bij de praktijkopleiding en na het behalen van de accountantstitel via de permanente educatie.

Kortom: Werken in de accountancy vraagt om een leven lang leren. Het maakt niet uit hoeveel ervaring je hebt, er is altijd ruimte voor ontwikkeling. Is het niet vaktechnisch, dan wel over de manier van werken, de interpretatie van de regelgeving, contact met klanten en met collega's. Dat maakt het vak ook zo ontzettend boeiend!

Kernwoorden: leven lang leren, wendbaar, maatschappelijke relevantie

Leren is maatwerk

Werken en leren is onlosmakelijk met elkaar verbonden. Experimenteren, bespreken, analyseren, ontdekken, lezen, reflecteren of oefenen zijn vanzelfsprekende onderdelen van leren en ontwikkelen. Iedereen leert anders. Leren kan individueel maar vindt ook zeker samen plaats.

Leren is een continu en integraal proces. Een proces dat zich niet enkel in een leslokaal afspeelt maar zeker ook in de praktijk. Leren is plaats en tijd onafhankelijk, waarbij theorie en praktijk elkaar versterken voor een duurzaam leereffect.

Kernwoorden: diversiteit, continue feedback, dialoog

Zelfsturend leren

Jij kunt het beste bepalen welke leerinterventies aansluiten bij jouw (werk)omgeving, interesse en leervoorkeuren. Reflectie vormt een belangrijke basishouding van een ethisch competente professional en draagt bij aan de kwaliteit van het werk. Jezelf bewust zijn van je kwaliteiten, valkuilen en leerresultaten is een essentieel onderdeel van duurzame ontwikkeling.

Je bent als accountant persoonlijk verantwoordelijk en toont leiderschap als het gaat om je eigen ontwikkeling. Je kiest de goede dingen, relevant voor de werkzaamheden. En je doet de dingen goed; met aantoonbare resultaten. Jij staat aan het roer!

Kernwoorden: verantwoordelijkheid nemen, autonomie, reflectie

NBA als bewaker én aanjager van het lerend beroep

Een beroep dat maatschappelijk relevant wil blijven, moet de goede dingen doen en die dingen goed doen. Dat geldt ook voor accountants. Beschikken over de juiste vakbekwaamheid (kennis, vaardigheden en houding) is daarbij het sleutelwoord.

Voor een lerend beroep houdt dit in: Het bevorderen van de gewenste en borgen van de vereiste kwaliteit en de competentieontwikkeling van accountants. Een doel dat niet alleen ziet op de primaire opleiding tot accountant, maar ook op de permanente educatie.

Om deze ambitie en doelstellingen waar te maken hanteert de NBA de volgende uitgangspunten bij het toezien op vakbekwaamheid en het hiervoor vaststellen van een noodzakelijk toetsbeleid (NVPE):

Het doel is leidend voor onze ontwerpkeuzes. Het toetsbeleid draagt bij aan het stimuleren van continu leren, maar zorgt ook voor bewaking van de ondergrens. Het beoogde doel geeft duidelijkheid over de grens tussen leren en toetsen.

Accountants zijn van nature intrinsiek gemotiveerd. Onze leer- en toetskaders richten zich op de **individuele accountant en vragen om duidelijke zelfregie**. De NBA ondersteunt haar leden door het geven van richting en kaders.

Bij toetsen **houden wij rekening met individuele verschillen en voorkeuren**. Denk bijvoorbeeld aan verschillen in context (werkveld en werkzaamheden), maar ook bijvoorbeeld voorkeur voor vorm.

Een leven lang leren is het uitgangspunt. Waarbij leren én onderhouden van het geleerde centraal staat. We streven naar een doorlopende leer- én toetslijn van startbekwaam via vakbekwaam naar vakvolwassen.