



## PE-EVALUATIE

# ‘Alles staat ter discussie’

De overgang naar het nieuwe PE-systeem zorgt voor verdeeldheid in de beroepsgroep, zo blijkt uit een evaluatie. Iets minder dan de helft van de accountants is negatief over het systeem en 26 procent is positief. Barry van Brenk en Jaap Wassink van de NBA nemen de feedback serieus. “Alles staat ter discussie wat ons betreft. Maar we gaan niet terug naar de urennorm.”

TEKST BJÖRN REMMERSWAAL BEELD VRHL

**V**anaf 1 januari 2021 werken alle accountants met het huidige systeem voor permanente educatie (PE). Geen PE-uren meer, maar een persoonlijk leertraject dat het behalen van leerdoelen en het ontwikkelen van competenties centraal stelt. Het oude systeem was volgens de NBA een *input-based*-systeem; een accountant moest veertig PE-uren per jaar behalen, veelal via geaccrediteerde cursussen. Het huidige systeem is een *output-based*-systeem; een model dat meet hoe een lid zich ontwikkelt en reflecteert op die ontwikkeling. In de praktijk betekent het dat accountants jaarlijks een plan van aanpak moeten indienen, waarin zij

op basis van ontwikkelwensen leerdoelen bepalen voor het komende jaar: het PE-portfolio. Een PE-jaar wordt afgesloten met het indienen van een PE-complianceverklaring op MijnNBA. De NBA controleert aan de hand van steekproeven of accountants zich aan de regels houden en doet persoonlijke aanbevelingen, als blijkt dat een portfolio nog niet voldoet.

### Duidelijkheid

De overgang naar het huidige systeem is niet zonder slag of stoot gegaan. Accountants verschaffen niet alleen graag duidelijkheid aan hun klanten, maar zijn er zelf ook vaak op gesteld. De invoering van de huidige systema-

tiek brengt die eigenschap naar de oppervlakte: een deel van de accountants geeft aan dat zij het nieuwe systeem niet duidelijk genoeg vinden. Zij zouden graag concrete normen zien, zodat ze precies weten wanneer ze voldoende hebben gedaan. Anderen geven aan meer sturing te willen qua leerdoelen en thema's, om een benodigd basisoniveau aan competenties te garanderen. Sommige accountants zijn ook bang dat er te makkelijk misbruik van het systeem kan worden gemaakt. Critici wijzen in dat verband ook op de recente schandalen rondom het delen van kennistoetsen. Dat het bij de invoering zou kunnen schuren, daar was de beroeps- →

## ‘Een deel van de accountants geeft aan dat zij het huidige systeem niet duidelijk genoeg vinden.’

organisatie wel vanuit gegaan. De NBA heeft het systeem daarom vanaf 2018 gefaseerd ingevoerd en getest met enkele pilots. Een evaluatie van het PE-systeem zou in 2024 plaatsvinden. Dat proces is nu gaande, onder meer door een PE-enquête (2.500 respondenten) en de NBA-verenigingsconferentie op 10 juni jl. Enkele opvallende uitkomsten van de enquête: 44 procent van de respondenten is negatief, 30 procent is neutraal en 26 procent is positief over het PE-portfoliosysteem. De leeftijdscategorie 36-55 is het meest negatief. Jongere en oudere respondenten zijn daarentegen minder negatief. Vooral respondenten in de werkvelden audit en samenstel/advies zijn gemiddeld genomen negatiever over de systematiek. In de werkvelden directie en finance & control zijn de meningen meer in balans. Volgens de NBA blijkt uit de PE-enquête ook dat leden “sterk verdeeld” zijn over de kennistoets als meetinstrument. De kennistoets wordt door leden in het auditwerkveld niet positief ervaren, terwijl een grote meerderheid binnen die groep het wel een goed meetinstrument vindt voor collega’s in andere werkvelden. Hoe ouder het lid, hoe minder positief over

de kennistoets. Een kwart noemt de toets zelfs “achterhaald” en meent dat moderne alternatieven effectiever zijn. Driekwart van de respondenten ervaart het proces van beoordeling en de terugkoppeling door de NBA echter wel als positief en 82 procent is positief over de behulpzaamheid en deskundigheid van de NBA.

### Heldere kaders

Barry van Brenk, teammanager Praktijkopleidingen en Permanente Educatie, en Jaap Wassink, adviseur Lerend beroep en facultymanager Business & Management, zijn binnen de NBA druk bezig met het verzamelen en verwerken van alle feedback die bij leden is opgehaald. Zij zien op basis van die feedback dat accountants behoefte hebben aan heldere kaders, en dat de huidige systematiek voor een deel van de leden niet helder genoeg is. Van Brenk: “We krijgen bijvoorbeeld vaak de vraag wanneer een beoordelaar tevreden is. Dat is iets dat we duidelijker moeten uitleggen, door bijvoorbeeld een transparanter beoordelingsmodel. Het moet concreter worden wat de bedoeling is en wat we willen bereiken en we moeten heel goed communiceren wat de verwachtingen zijn.”

### TUCHTRECHTER STRENG OVER PE-PORTFOLIO

**De Accountantskamer in Zwolle heeft eind juli 41 accountants bestraft voor het niet voldoen aan de verplichting om een PE-portfolio in te dienen.**

Zestien hiervan kregen een waarschuwing, twintig een berisping. Vijf accountants kregen wegens recidive een tijdelijke doorhaling opgelegd. De uitspraak van de tuchtrechter volgt op een klacht van de NBA die in december 2023 werd ingediend tegen de accountants, wegens het niet voldoen aan hun PE-verplichtingen. Meer hierover is te lezen op [Accountant.nl](https://www.accountant.nl).

Wassink onderschrijft dat. “Het is logisch dat het wennen is aan een andere manier van beoordelen. In het begin zagen we dat accountants de ‘oude’ aanpak van het volgen van een bepaald aantal cursussen ook toepasten in de nieuwe systematiek. Maar de nieuwe manier is dat je drie of vier leerdoelen vaststelt aan het begin van het jaar en daarmee vervolgens op verschillende manieren aan het werk gaat. Dat hoeft dus niet per se met cursussen.”

Volgens Wassink geldt een van de kritiekpunten op het huidige systeem, namelijk dat accountants er makkelijk misbruik van zouden kunnen maken, ook voor het oude systeem. “Veel cursussen zaten aan het einde van het jaar ineens vol, om nog net even de benodigde PE-punten te behalen. Dan zag je altijd mensen die met de laptop open tijdens zo’n cursus gewoon druk bezig waren met hun werk. Daarmee wil ik zeggen dat er in elk systeem mensen zijn die de randen opzoeken.”

### Terug naar het oude

John Weerdenburg, medeoprichter van adviesorganisatie Auxilium, schreef in een opinie op [Accountant.nl](https://www.accountant.nl) dat hij vindt dat er in de enquête een vraag ontbrak: “Als je mag kiezen tussen het huidige of het vorige PE-systeem, wat heeft dan je voorkeur?”

Wassink en Van Brenk hoeven niet lang na te denken over die vraag. “De oplossing voor uitdagingen in het huidige systeem ligt niet in het overstappen naar het oude systeem, maar het aanvullen en verbeteren van het huidige systeem”, aldus Wassink. “Alles staat wat ons betreft ter discussie, maar we gaan niet terug naar de urennorm. De PE-uren als basis komen niet terug.”

Van Brenk stelt dat de NBA niet fel tegen PE-uren is, maar dat het urensysteem niet goed past bij de

## EVALUATIE PE-SYSTEEM

**‘Robuust, breed gedragen, toekomstbestendig en efficiënt uitvoerbaar’, dat zijn de vier kaders die de NBA hanteert bij de evaluatie en doorontwikkeling van het PE-systeem.**

De NBA gebruikt daarbij de input van de PE-enquête, de verenigingsconferentie, diverse gesprekken in het veld met leden en deskundigen op het gebied van opleiden, ontwikkelen en toetsen.

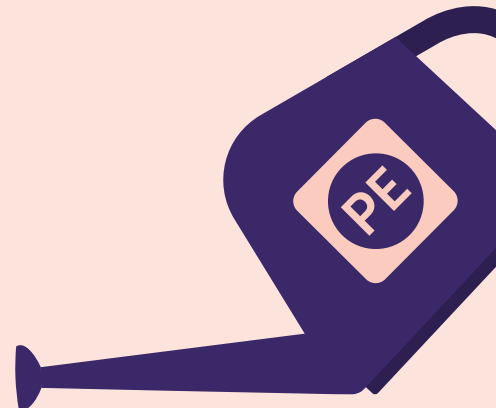
Eind 2024 publiceert de NBA op basis van alle input een beleidsplan en een planning voor een fasegewijze implementatie. De beroepsorganisatie gaat graag in gesprek met leden over het PE-systeem en komt op uitnodiging langs op afdelingen, kringen of (ledengroep)vergaderingen voor een toelichting.

ontwikkeling van het beroep. “We willen een systeem dat robuust genoeg is om mee te bewegen met maatschappelijke ontwikkelingen en dat past bij onze visie op leren. Geen *one size fits all*, maar ruimte voor autonomie, differentiatie per werkveld, vrijheid van leerstijl; dat helpt bij het leren van en met elkaar. Het systeem moet flexibel zijn, maar ook sterk genoeg om strenge kwaliteitsnormen te handhaven. We streven ernaar om een systeem te hebben dat is gericht op kennisoverdracht en ontwikkeling en waarbij niet hoeft te worden gestreefd naar een kwantitatieve norm, maar waar vooral het leren centraal staat.” Een belangrijk aspect van het maken van een PE-portfolio is het vaststellen van de leerdoelen. Een deel van de accountants gaf aan dat moeilijk te vinden. Van Brenk: “Sommige accountants willen een urenreis, omdat zij dat makkelijker vinden. Maar in het oude systeem moest je ook werken met leerdoelen. Je zocht immers niet zomaar een cursus uit, toch? We proberen naar een breder scala aan leerinterventies te gaan, zoals intervisie, coaching en *learning on the job*. Dat laat zich niet goed vangen in een urennorm. Dit doel van het huidige systeem is wel echt bereikt; er wordt nu op veel meer manieren geleerd dan voorheen. Nog steeds staan trainingen en cursussen hoog in het vaandel, maar een groot percen-

tage leert ook graag via zelfstudie, e-learning en collegiale consultatie.” Faciliteren en keuzevrijheid zijn wat betreft Wassink sleutelwoorden. “We kunnen uiteraard richting geven, bijvoorbeeld door ontwikkelthema’s vast te stellen per werkveld en daarbij ook ondersteuning aanbieden. Maar in dit systeem willen we voldoende vrijheid bieden voor accountants om te kiezen hoe ze hieraan precies invulling geven. We ambiëren een systeem dat werkt voor de hele beroepsgroep, met aandacht voor de specifieke behoeften van verschillende werkvelden.”

### Toetsbeleid

Wassink en Van Brenk vinden ook de vragen en zorgen over het toetsbeleid een belangrijk onderwerp, niet in de laatste plaats vanwege alle commotie rondom fraude met toetsen. De NBA doet nader onderzoek naar het toetsen sanctiebeleid. Van Brenk: “We willen leren van de huidige problematiek met toetsfraude. Zo kijken we bijvoorbeeld naar methodes om authenticiteit aan te tonen, zodat we zeker weten of portfolio’s en kennistoetsen daadwerkelijk gemaakt zijn door degenen die ze inleveren. Daarnaast kijken we naar validiteit: is een toets onder de juiste omstandigheden afgenomen? Het is zeer waarschijnlijk dat we in de toekomst een kennistoets in een gecontroleerde omgeving laten



plaatsvinden, zodat aantoonbaar is wie de toets heeft gemaakt, dat er geen telefoons gebruikt zijn, dat soort zaken.”

Wassink maakt de kanttekening dat de flexibiliteit van het werken met portfolio’s niet te veel in het gedrang moet komen bij aanscherping van het toets- en sanctiebeleid. “Dat de werkvelden van accountants sterk verschillen, moet je ook terugzien in de portfolio’s. Er wordt een bepaalde standaard van accountants verwacht, zowel vanuit de maatschappij als bij organisaties en bedrijven. Aan die verwachtingen moeten accountants voldoen.”

### Niet dichttimmeren

De komende tijd is de NBA aan de slag met de uitkomsten van de evaluatie, de feedback vanuit de ledenconferentie en nader onderzoek op basis van alle bevindingen. Van Brenk en Wassink benadrukken dat het doel van het huidige systeem in de kern is dat je vakbekwaam blijft en dat accountants bewuste keuzes maken over wat zij willen en moeten leren. “Het doel van dit systeem is dat accountants de vrijheid ervaren om te leren wat ze nodig hebben in hun dagelijkse praktijk”, aldus Wassink. “We gaan het niet dichttimmeren met een grote hoeveelheid aan verplichte onderwerpen. Dat staat haaks op onze insteek en haaks op de ontwikkeling van het beroep, waarbij de kennisbehoefte van accountants juist steeds meer varieert. Wat we wel willen, is ontwikkeling en kwaliteit garanderen.” ←