

# Naar een robuust PE-systeem

## Rapportage evaluatie PE-systematiek

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

  
**NBA**

December 2024

## Inhoudsopgave

Lijst van gebruikte afkortingen .....	4
Managementsamenvatting.....	5
1. Inleiding en probleemstelling .....	6
1.1    Verwachte resultaten .....	6
1.2    Organisatie .....	7
1.3    Opzet onderzoek .....	8
1.4.    Visie op leren .....	8
1.5    Bevorderen en bewaken .....	8
1.6    Kwaliteitsborging.....	9
1.7    Doorontwikkeling PE-beoordelingssystematiek .....	9
1.8    Samenhang met andere projecten .....	9
1.9    Afbakening van het project.....	11
2.    Permanente educatie - een historisch perspectief.....	13
2.1    Mandaat .....	13
2.2    Permanente educatie – internationale ontwikkelingen .....	14
2.3    Heroverweging PE-verplichting in kader van fusie NIVRA-NOvAA .....	15
2.4    Op weg naar het outputsysteem.....	16
2.5    Definitieve invoering en doorontwikkeling.....	16
2.6    PE – andere beroepsgroepen .....	18
3.    Uitkomsten ledenraadpleging.....	19
3.1    Inleiding.....	19
3.2    Ledenraadpleging – enquête-uitkomsten inzake Visie op leren .....	19
3.3    Ledenraadpleging – enquête-uitkomsten inzake de PE-systematiek .....	20
3.4    Ledenraadpleging – enquête-uitkomsten inzake de kennistoets .....	22
3.5    Ledenraadpleging – enquête-uitkomsten inzake rol NBA .....	23
3.6    Conclusies ledenraadpleging – enquête .....	24
4.    Uitkomsten NBA-verenigingsconferentie .....	27
5.    Ledensessies en input andere gremia .....	29
5.1    Faculties.....	29
5.2    Lunchsessie.....	29
5.3    Community Women leadership .....	30
5.4    Ledenbijeenkomsten.....	30
5.5    SRA .....	31
5.6    Bijeenkomst opleiders.....	31

6.	Deelproject Visie op leren .....	32
6.1	Totstandkoming en uitgangspunten Visie op leren .....	32
6.2	NBA - Visie op leren .....	32
6.3	Doorontwikkeling .....	33
7.	Deelproject Bevorderen en bewaken .....	34
7.1	Bevorderen kwaliteit.....	34
7.2	Draagvlak.....	35
7.3	Efficiënt uitvoerbaar .....	35
8.	Deelproject Kwaliteitsborging.....	37
8.1	Fase 1: risicokaart Cito .....	37
8.2	Fase 2 en 3: scenario-keuze en roadmap.....	38
8.3	Samenhang visie, toetsen en organisatie.....	38
9.	Deelproject Doorontwikkeling huidige PE-beoordelingssystematiek en ondersteuning .	39
9.1	Herijking beoordelingsformulier .....	39
9.2	Herijking voorlichting.....	39
10.	Aanbevelingen en voorstellen .....	41
10.1	Uitgangspunten voor nieuw PE-beleid en ontwerpkeuzes.....	41
10.3	Aanbevolen uitgangspunten voor het integrale toetsbeleid en -plan .....	42
10.4	Voorstel contouren van het nieuwe PE-landschap .....	42
10.5	Verantwoording.....	43
	Literatuurlijst .....	45
	Bijlage 1 - Visie op leren.....	46
	Bijlage 2 – Memo bij Risicokaart NBA .....	49

## Lijst van gebruikte afkortingen

AiB	Accountant in business
CEA	Commissie Eindtermen Accountantsopleiding
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
ERP	Enterprise Resource Planning
HRA	Handboek Regelgeving Accountancy
ICAEW	Institute of Chartered Accountants in England and Wales
IES 7	International Education Standard 7
IFAC	International Federation of Accountants
KWAK	Kijken wat anders kan
L&D	Learning & Development
LIO	Ledengroep intern accountants en overheidsaccountants
NOCLAR	Non Compliance with Law and Regulations
NV COS	Nadere voorschriften controle en overige standaarden
NVPE	Nadere voorschriften permanente educatie
PA	Permanent actueel
PE	Permanente educatie
PO	Praktijkopleidingen
RPO	Raad voor de Praktijkopleidingen
RvT	Raad voor Toezicht
VGBA	Verordening gedrags- en beroepsregels accountants
ViO	Verordening inzake onafhankelijkheid
WAB	Wet op het accountantsberoep
Wft	Wet op het financieel toezicht
Wwft	Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme

## Managementsamenvatting

De bevordering van de kwaliteit van het accountantsberoep is een van de wettelijke taken van de NBA. Het ondersteunen van de leden bij hun professionele ontwikkeling is daarvan een belangrijk onderdeel. Accountants zijn op grond van de gedrags- en beroepsregels verplicht om hun vakbekwaamheid op peil te houden. Permanente educatie (PE) is hierbij cruciaal en dus niet vrijblijvend.

Het huidige PE-portfoliosysteem helpt accountants niet alleen om hun kennis en vaardigheden op peil te houden, maar biedt hen ook de vrijheid en autonomie om hun eigen leertraject vorm te geven, afgestemd op hun persoonlijke omstandigheden, doelen en de praktijk. Dit sluit aan op de NBA Visie op leren en toetsen. De flexibiliteit van een portfoliosysteem stelt accountants in staat om op een eigen manier hun vakbekwaamheid te versterken, precies zoals de NBA dat voor ogen heeft.

Het systeem is zo ontworpen dat leden zelf meer verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun eigen ontwikkeling. Door eigen leerdoelen te stellen, geschikte leermethoden te kiezen en te reflecteren op de behaalde resultaten, laten accountants zien dat ze actief bezig zijn met hun professionele groei. Dit werkt! Uit de beoordeelde portfolio's blijkt dat accountants stappen zetten, reflecteren en hun leertraject inzichtelijk maken met voldoende onderbouwing en bewijsmateriaal. Hierdoor kan de NBA meten in hoeverre er sprake is van professionele ontwikkeling.

Uit de recente enquête blijkt echter dat een deel van de leden zich nog onzeker voelt over of ze voldoende doen en de juiste leervormen kiezen. Aan de NBA de taak om duidelijke kaders te scheppen en ondersteuning te bieden aan leden om daarmee hun zorgen te verminderen. Dat kan door goede voorbeelden te delen en richtinggevend PE-onderwerpen (focusgebieden) aan te bieden in plaats van het verplichte PE-onderwerp volgens een vast curriculum (*one size fits all*). Daarnaast kunnen differentiatie, het hebben van keuzemogelijkheden en een faciliterende NBA-rol bijdragen aan het succes van de portfoliosystematiek. Bijvoorbeeld met intervisie of het organiseren van PE-workshops.

Reflectie wordt door veel leden als waardevol ervaren, en dat wil de NBA blijven ondersteunen. Het uitbreiden van de feedbackmogelijkheden op PE-portfolio's kan helpen om leden meer inzicht te geven in hun ontwikkeling en waar nodig ondersteuning bieden.

Er is bij de leden ook draagvlak voor het toetsen van kennis, zolang het relevant is, maatwerk biedt en duidelijke feedback oplevert die helpt bij verdere ontwikkeling. Het ontwikkelingsgericht en summatief toetsen van kennis kan een effectieve manier zijn om kennis te bevorderen. Of de NBA-kennistoets in het verleden daadwerkelijk bijdroeg aan het bevorderen van de professionaliteit is lastig te bepalen.

Het instrument toetsen van kennis kan, mits goed ingericht, waardevolle inzichten geven in de kennisontwikkeling van onze leden en helpt de NBA om beleid verder af te stemmen op de behoeften van de leden.

Kortom, de infrastructuur is aanwezig. Door samen te blijven evalueren en reflecteren, dragen we allemaal bij aan de bevordering van de vakbekwaamheid. Voor een compleet overzicht van aanbevelingen en voorstellen zie hoofdstuk 10. In paragraaf 10.4 vind je de contouren van het nieuwe PE-landschap.

# 1. Inleiding en probleemstelling

Accountants hebben al enkele decennia te maken met verplichte permanente educatie (PE). Het PE-systeem is in de loop der jaren een aantal keren aangescherpt, uitgebreid en geëvalueerd. De laatste grote wijziging vond plaats in 2018. Toen stemde het NBA-bestuur in met een verandering van de PE-systematiek van een inputgericht naar een outputgericht PE-systeem, waarin leden niet langer hun PE-verplichting *kwantitatief* (PE-uren) verantwoorden, maar jaarlijks een *kwalitatief* PE-portfolio opstellen.

Dit systeem is sinds 2019 gefaseerd ingevoerd en met ingang van 2021 geldt de outputgerichte PE-systematiek voor alle leden. De afgelopen jaren is het systeem doorontwikkeld en is ook een toezichtkader geïntroduceerd.

Het jaar 2024 staat in het teken van een brede evaluatie van de PE-systematiek met als doel te komen tot een breed gedragen, toekomstbestendig en efficiënt uitvoerbare PE-systematiek. Ook de ontwikkeling van een procesarchitectuur PE-toetsing, waarmee de vakbekwaamheid van de accountant kan worden geborgd, maakt onderdeel uit van deze evaluatie.

Het project wordt uitgevoerd in samenhang met de ontwikkelingen rondom de verplichte kennistoets, de projecten *Stip aan de horizon* en *Regelverbetering* en het programma *Herijking Beroepsprofiel*. De evaluatie kent dus een integraal karakter waarbij wordt geëvalueerd op de niveaus 'bedoeling', 'doel' en 'kwaliteit van de uitvoering'. Gezien de laatste ontwikkelingen rondom het thema 'examenfraude' gaat er in het onderzoek ook aandacht uit naar validiteit van de toetsprocessen.

Vragen die bij deze brede evaluatie en in de zoektocht naar de bedoeling een rol spelen:

- Draagt de huidige PE-systematiek bij aan de permanente vakbekwaamheid van de accountant?
- Ondersteunt de gekozen systematiek de accountant bij zijn/haar bevordering van vakbekwaamheid?
- Past de gekozen systematiek nog bij onze visie op leren en ontwikkelen?
- Hoe kunnen we zorgen voor een valide systeem dat duurzaam is?

## 1.1 Verwachte resultaten

Het project bestaat uit vier deelprojecten:

1. Visie op leren
2. Bevorderen en bewaken
3. Kwaliteitsborging
4. Doorontwikkeling PE-beoordelingssystematiek

Per deelproject worden de volgende resultaten verwacht:

Resultaat	Wat is er dan bereikt
Een (herijkte) visie op leren en toetsen	Een visie geeft richting. Op basis van een (herijkte) visie op leren en toetsen creëren we samenhang in onze procesarchitectuur toetsing en blijven we bij de bedoeling.
Een vastgesteld toetsplan voor 2025	Een duurzaam en robuust (verplicht) toetsplan met toetsvormen en toetsinhoud dat past bij de visie, dat eenvoudig is aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen.  Definitie toetsplan: totale aanbod van te toetsen leerdoelen in combinatie met toetsvormen, passend bij de leerdoelen en passend bij de visie op leren en toetsen.
Toetsbeleid met toetskaders en toetscondities	Beschreven toetskaders en toetscondities ten behoeve van de robuustheid, validiteit en fraudebestendigheid.
Een kwaliteitsborgingssysteem met uitvoeringsorganen	Een kwaliteitsborgingssysteem met kwaliteitskaders ter bevordering van de validiteit en kwaliteit (bijvoorbeeld via een toetscommissie, een vaststelcommissie etc., vergelijkbaar met PO).
Een doorontwikkelde portfolietoetsing	We zorgen voor verbetering van het huidige instrumentarium voor 2024, ongeacht de uitkomsten van het nieuwe toetsbeleid.

## 1.2 Organisatie

Binnen het project zijn een stuurgroep en verschillende projectgroepen samengesteld, bestaande uit NBA-collega's en externe experts van de Examenkamer en Cito. Ook zijn de portefeuillehouders Lerend beroep vanuit het NBA-bestuur op verschillende momenten betrokken en geïnformeerd over het project.

Sandra Kroon is als projecteigenaar eindverantwoordelijk voor dit project en Barry van Brenk fungeert als projectleider.

### *Samenstelling Stuurgroep*

- Sandra Kroon (manager Lerend beroep, projecteigenaar)
- Carl Roest (manager Kwaliteit)
- Wouter Mantel (Examenkamer)

### *Samenstelling Projectteam*

- Barry van Brenk (projectleider)
- Nienke Eljzen (Cito)
- Frank van Gelder (PE)
- Jessica Kanner (Communicatie)
- Tharik Moussa (PO/PE)
- Dieke Roest (L&D)
- Jaap Wassink (L&D)

### 1.3 Opzet onderzoek

Het project start met een fase waarin achtergrondonderzoek plaatsvindt naar onder meer de historie van permanente educatie (PE) en de wijze waarop PE elders is georganiseerd. Ook wordt in verschillende fasen van het project informatie opgehaald bij leden en stakeholders, bijvoorbeeld via een ledenenquête en de verenigingsconferentie van juni 2024 en via gesprekken met stakeholders.

De uitkomsten van deze onderzoeken vormen belangrijke input voor de deelprojecten die in de volgende paragrafen worden besproken.

### 1.4. Visie op leren

Het doel van dit deelproject is te komen tot een Visie op leren, die:

- aansluit bij de wettelijke taak van de NBA;
- houvast geeft aan onze leden bij hun leren en ontwikkelen;
- richting geeft aan onze partners (opleiders);
- houvast geeft bij keuzes in NBA-projecten en -activiteiten waarbij ontwikkelen, leren en toetsen een rol spelen.

De projectgroep voor dit deelproject bestaat uit:

- Dieke Roest (projectleider Visie op leren)
- Barry van Brenk (projectleider PE-evaluatie)
- Frank van Gelder (PE)
- Daphne Kolk (L&D)
- Ilonka Tichelaar (Praktijkopleiding)

### 1.5 Bevorderen en bewaken

Het doel van dit deelproject is te komen tot een PE-leer- en ontwikkelbeleid dat antwoord geeft op de vraag hoe de NBA invulling geeft aan toezicht op de uitvoering van de Nadere voorschriften permanente educatie (NVPE) door de individuele accountant. Hoe borgt de NBA dat accountants vakbekwaam zijn en blijven?

De werkgroep (uitvoerend en leidend) bestaat uit:

- Jaap Wassink (projectleider Bevorderen en bewaken)
- Frank van Gelder (PE)
- Jessica Kanner (Communicatie)

De projectgroep (sturend en sparrend) voor dit deelproject bestaat uit:

- Nienke Elijzen (Cito)
- Annette Houwaart (project Regeldruk)
- Daphne Kolk (project Herijking beroepsprofiel)
- Eefje Nelwan (Raad voor Toezicht)
- Johan Scheffe (kwaliteit toezicht internal audit)
- Jesca Wagemans (CEA)



## 1.6 Kwaliteitsborging

Het doel van dit deelproject is om in samenwerking met Cito de huidige PE-systematiek en toetskaders te onderzoeken, gericht op het in kaart brengen en het elimineren of reduceren van risico's in de kwaliteitsborging. Meer concreet moet dit leiden tot:

1. Het in kaart brengen van risico's van de huidige PE-systematiek op het gebied van validiteit en betrouwbaarheid (kennistoets en portfolio).
2. Meer in het bijzonder: het beoordelen van de kwaliteit van de ingezette toetsen/toetsingssystematiek (kennistoets en portfolio).
3. Het geven van adviezen ter verbetering van de validiteit en betrouwbaarheid van zowel de PE-systematiek als de huidige toetsingssystematiek. Hiertoe wordt een prioriteitstelling aangebracht in de geconstateerde risico's en wordt bepaald hoe met de verschillende risico's moet worden omgegaan (elimineren, reduceren of accepteren).
4. Het vertalen van adviezen op het gebied van validiteit en betrouwbaarheid naar beleid, werkprocessen en instrumentaria.

De vraag die centraal staat binnen dit deelonderzoek is: *Op welke wijze kan de NBA de huidige systematiek van kwaliteitsbewaking - waarvan de kennistoetsen en het portfolio onderdeel uitmaken - verbeteren om te komen tot een robuuster systeem? Monitoring en fraudepreventie hebben daarbij specifieke aandacht.*

De projectgroep voor dit deelproject bestaat uit:

- Barry van Brenk (projectleider Kwaliteitsborging)
- Nienke Elijzen (Cito)
- Frank van Gelder (PE)
- Tharik Moussa (PO/PE)
- Jacqueline Visser (Cito)
- Jaap Wassink (L&D)

## 1.7 Doorontwikkeling PE-beoordelingssystematiek

Het doel van dit deelproject is te komen tot verbeteringen in de huidige beoordelingssystematiek waaronder het beoordelen van PE-portfolio's door externe assessoren, mede rekening houdende met de wensen van leden op dit gebied.

De projectgroep voor dit deelproject bestaat uit:

- Sebastiaan Huijbregts (projectleider PE-beoordelingssystematiek)
- Frank van Gelder (PE)

## 1.8 Samenhang met andere projecten

Het project PE-evaluatie staat niet op zich. Binnen de NBA lopen momenteel diverse projecten die samenhang vertonen met de PE-evaluatie. In deze paragraaf worden de desbetreffende projecten en de samenhang kort gedeut.

### 1.8.1 *Stip op de horizon / KWAK*

In december 2022 hebben de CEA en de RPO het rapport *Stip aan de horizon* uitgebracht over de aantrekkelijkheid en studeerbaarheid van de accountantsopleiding. De CEA en RPO begonnen in 2023 met het experimenteren met de ideeën die in deze rapportage zijn opgenomen. De gedachte is om aan de hand van die experimenten de lessen te leren die helpen om te komen tot nieuwe *best practices*.

Volgend op het rapport *Stip aan de horizon* heeft de RPO in het voorjaar van 2023 de werkgroep *Kijken wat anders kan* (KWAK) in het leven geroepen. Het doel is enerzijds te onderzoeken welke verbeteringen van de praktijkopleiding op korte termijn en binnen de huidige omstandigheden kunnen worden doorgevoerd. Anderzijds is het doel van KWAK om onderwijsvernieuwing te stimuleren en pilots op te zetten naar aanleiding van de adviezen uit het rapport *Stip aan de Horizon* en hiervoor met het oog op co-creatie en integratie de stagebureaus en onderwijsinstellingen bij elkaar te brengen.

Veranderingen in de accountantsopleiding en de praktijkopleiding kunnen ook gevolgen hebben voor de startbekwame accountant die wordt ingeschreven in het accountantsregister en de wensen en behoeftes om door te ontwikkelen naar een vakbekwame accountant via permanente educatie. Daarnaast vinden wij het belangrijk om te onderzoeken welke uitgangspunten van de praktijkopleiding kunnen worden doorgetrokken naar de permanente educatie met als doel de overstap van PO naar PE te vergemakkelijken.

### 1.8.2 *Project Herijking beroepsprofiel*

Het project *Herijking beroepsprofiel* richt zich op de herziening van het huidige beroepsprofiel. Er zijn drie voorwaarden gesteld. In de eerste plaats moet het profiel op een toekomstbestendige manier aansluiten bij de rolopvatting en wettelijke vereisten van het beroep. In de tweede plaats moet in het profiel geborgd zijn dat het haalbaar, studeerbaar en uitvoerbaar is voor de theorie- en praktijkopleiding en voor permanente educatie. En ten slotte ondersteunt en bevordert het nieuwe profiel de relevantie en aantrekkelijkheid van het beroep.

Het streven is om juni 2025 een Verordening gereed te hebben die kan worden vastgesteld door de NBA-ledenvergadering. De verwachting is dat dan ook meer duidelijk wordt welke (mogelijke) consequenties de herijking van het beroepsprofiel kan hebben voor permanente educatie.

### 1.8.3 *Project Levendige beroepsorganisatie*

Het project *Levendige beroepsorganisatie* heeft als doel de interactie tussen de NBA en haar leden te versterken en de betrokkenheid van de leden te vergroten. Met als uiteindelijke doel het beter kunnen benutten van het kennispotentieel van de leden; voor de NBA en voor de leden onderling.

Het in 2023 uitgevoerde ledenonderzoek geeft hiervoor de belangrijkste aanknopingspunten. Een van de voorstellen die uit dit project voortvloeit heeft te maken met het optimaliseren en meer interactief maken van de huidige contacten van de leden met de NBA. Vanuit dit project heeft het uiteraard ook onze aandacht hoe wij leden zo goed mogelijk kunnen meenemen in zowel de (totstandkoming van de) uitkomsten van de PE-evaluatie op korte termijn als de doorontwikkeling van PE naar de toekomstige 2.0-versie.

### 1.8.4 *Project Regelverbetering*

Veel accountants ervaren de regeldruk als zeer belastend. In het op 10 november jongstleden gepubliceerde NBA-cultuuronderzoek 2023 komt regel- en/of compliance-druk naar voren als

stevig aandachtspunt. Reden voor de NBA om in 2024 dit strategische project op te pakken. Een langjarig programma waarbij meerdere NBA-gremia zijn betrokken, maar waarvan de eerste resultaten in 2024 wel al zichtbaar moeten worden.

Uit een enquête over regeldruk is gebleken dat veel leden PE en de vastlegging daarvan als belastend ervaren. Dit aspect wordt nadrukkelijk meegenomen als input voor het project PE-evaluatie.

#### *1.8.5 Project Datagedreven NBA*

De in 2023 uitgewerkte plannen om als NBA meer datagedreven te gaan werken, worden in 2024 geëffectueerd. Zo is inmiddels gestart met de implementatie van een nieuw ERP-systeem, dat in de loop van 2025 wordt ingericht voor alle PE-processen. De overstap naar het nieuwe ERP-systeem leidt naar verwachting tot efficiëntere inrichting van de werkprocessen binnen het team PE. Ook kunnen data mogelijk worden ontsloten uit bijvoorbeeld portfolio's en toetsen of assessments, zodat wij vanuit data ons beleid kunnen gaan inrichten of herinrichten.

#### *1.8.6 Project Examenfraude*

Momenteel lopen de interne onderzoeken van accountantskantoren op het gebied van toetsfraude. Een traject dat zowel door de AFM als de NBA nauwlettend wordt gevolgd. Binnen de NBA-toetsomgeving vindt ook onderzoek plaats in hoeverre kan worden vastgesteld of van fraude sprake is geweest.

De uitkomsten van deze onderzoeken worden uiteraard meegenomen in de uitwerking van de toekomstige toetskaders waarvoor in deze evaluatie voorstellen zullen worden gedaan.

#### *1.8.7 Project CSRD-assurance*

Op basis van de Europese regelgeving heeft de NBA gedurende 2024 een extra (PE-)verplichting geïntroduceerd voor leden die CSRD-assurance gaan afgeven. Deze leden moeten kennisnemen van een competentieset, een zelf-assessment afleggen en minimaal twee (waarvan één kantooroverstijgend) intervisiebijeenkomsten volgen alvorens zij zich compliant mogen verklaren. De gedachte is dat deze verplichting tijdelijk van aard is en dat de vereiste opleiding op dit gebied wordt geïncorporeerd in de theoretische en praktijkopleiding tot accountant.

Binnen het project PE-evaluatie worden de ontwikkelingen in dit project en de impact daarvan nauwlettend gevolgd. Daar waar mogelijk worden lessen getrokken uit dit project die kunnen worden meegenomen naar toekomstige soortgelijke projecten en de inrichting van het leer- en ontwikkelbeleid van PE.

## **1.9 Afbakening van het project**

De verwachting is dat de uitkomsten van deze evaluatie leiden tot voorstellen om de regelgeving met betrekking tot permanente educatie en de kennistoets op onderdelen te herzien en een aantal nieuwe producten en diensten te ontwikkelen. Opgemerkt wordt dat dergelijke vervolgacties buiten de strekking van dit project vallen. Indien het bestuur instemt met de uitkomsten van deze evaluatie zullen voorstellen voor een nieuw programma worden gedaan, waarbij de implementatie en uitvoering van in een ander project of buiten het project om zullen plaats vinden.

Denk aan de volgende onderdelen die buiten dit project vallen:

- nieuw te ontwikkelen toetsen en assessments als fysiek product;
- een platform waarop de toetsen worden uitgegeven;
- aanpassing van de Nadere voorschriften permanente educatie;
- aanpassing van de Verordening op de kennistoets.

## 2. Permanente educatie - een historisch perspectief

De NBA (en haar rechtsvoorgangers NIVRA en NOvAA) kennen al enige decennia een PE-regeling. Deze is destijds ontstaan op initiatief vanuit de accountantskantoren en overgenomen door het NIVRA.

### 2.1 Mandaat

In de bestaande wet- en regelgeving staat het mandaat van de NBA met betrekking tot de rol van de NBA bij permanente educatie en de kennistoets beschreven.

Voor wat betreft permanente educatie en het onderhouden van de vakbekwaamheid staat voorop dat de accountant hierin conform artikel 12 van de VGBA zelf een belangrijke taak heeft.

#### *Artikel 12 VGBA*

De accountant houdt de eigen vakbekwaamheid op het niveau dat is vereist om een professionele dienst op een adequate wijze te kunnen verlenen.

De NBA heeft als beroepsorganisatie vier wettelijke taken die zijn vastgelegd in artikel 3 van de WAB:

- a. Het bevorderen van een goede beroepsuitoefening (onder andere door het vaststellen van beroepsregels).
- b. Het behartigen van de gemeenschappelijke belangen van accountants.
- c. Het zorgdragen voor de eer van de stand.
- d. Het zorgdragen voor de praktijkopleiding.

In het kader van deze evaluatie zijn de eerste drie taken van belang.

Het is van gemeenschappelijk belang dat accountants blijvend onderwijs volgen voor een kwalitatief goede uitoefening van hun werkzaamheden. Dat ze dat allemaal doen, is in het belang van de eer van de stand van het beroep.

De NBA is weliswaar in juridische zin niet aanspreekbaar op het vakbekwaamheidsniveau van (individuele) accountants, maar de NBA is wel verantwoordelijk voor het vakbekwaamheidsniveau van accountants.

De NBA-ledenvergadering mag regelgeving vaststellen voor onder meer “gedrags- en beroepsregels ten behoeve van een goede uitoefening van de werkzaamheden van accountants”. Dat is de grondslag geweest voor de VGBA, die weer de grondslag vormt voor de NVPE.

#### *2.1.1 Mandaat NBA inzake permanente educatie*

Conform artikel 24 VGBA kan het bestuur van de NBA, gehoord de leden, met betrekking tot de artikelen 2 tot en met 22 nadere voorschriften vaststellen.

De nadere voorschriften permanente educatie zijn hiervan een uitvloeisel. Belangrijke overwegingen binnen de NVPE 2019: overwegende dat ... voor het in stand houden van de professionele deskundigheid van de accountant kennis van en inzicht in de relevante vaktechnische, beroepsmatige en algemeen economische ontwikkelingen is vereist;

... permanente educatie de accountant in staat stelt in continuïteit deskundig op te treden in de omgeving waarin hij beroepsmatig werkzaam is.

### *2.1.2 Mandaat NBA inzake kennistoets*

Gelet op de artikelen 3, onderdeel a, 5 eerste lid, 19, eerste en derde lid en 30, tweede lid van de WAB heeft de NBA-ledenvergadering op 22 juni 2015 de Verordening op de kennistoets vastgesteld. Deze is bij besluit van respectievelijk 17 juni 2019 en 13 december 2021 gewijzigd.

In deze verordening wordt geregeld dat het NBA-bestuur voor alle of een nader te bepalen deel van de leden het met goed gevolg afleggen van een kennistoets verplicht kan stellen.

## 2.2 Permanente educatie – internationale ontwikkelingen

IFAC heeft rond 2004 inzake permanente educatie de International Education Standard 7 (IES 7) gepubliceerd. Hierin worden verschillende mogelijke PE-systemen beschreven waaronder het kwantitatieve inputsysteem (minimum aantal PE-uren qua inspanning) en het kwalitatieve outputsysteem (kwalitatieve verplichting op basis van resultaat). Ook een combinatie van beide systemen is mogelijk.

Engeland was een van de voorlopers op het terrein van de outputverplichting. Een delegatie vanuit NIVRA heeft in 2006 het Engelse ICAEW bezocht om informatie in te winnen over deze systematiek en de daarmee in de praktijk opgedane ervaringen. Dit bezoek gaf veel informatie over het tot dan toe voor ons onbekende outputsysteem, maar liet ook nog veel vragen over ten aanzien van onder meer de daarmee gepaard gaande kosten en de wijze waarop de controle op het systeem was/werd ingericht.

Reden voor het NIVRA om destijds nog te kiezen voor de invoering van het inputsysteem waarin accountants werden geacht 120 uur in drie jaar aan PE te besteden met een minimum van twintig uur per jaar. Controlerend accountants waren daarbij verplicht minimaal twintig uur per jaar aan cursussen te volgen bij door het NIVRA erkende PE-instellingen. Ook NOvAA kende destijds een inputverplichting, maar had geen systeem van erkende PE-instellingen.

Nieuw was destijds de PE-verplichting voor de accountant in business. Voorafgaand aan 2007 gold voor deze ledengroep nog geen PE-verplichting.

### *2.2.1 Internationale PE-systemen*

Als onderdeel van deze evaluatie is ook gekeken naar de opzet van het PE-systeem in België (IBR), Duitsland (IDW), Engeland (ICAEW), Ierland (CAI) en Schotland (ICAS).

#### *IBR*

In België moet elke bedrijfsrevisoren in een periode van drie kalenderjaren in het totaal 120 uren aan effectieve vorming wijden met een minimum van twintig uren per kalenderjaar.

#### *IDW*

In Duitsland is iedere accountant verplicht om jaarlijks voor minimaal veertig uur aan PE-activiteiten te verantwoorden.

#### *ICAEW*

Recent heeft het ICAEW besloten om over te stappen op een combinatie van een input- en een output-PE-systeem. Ieder lid van het ICAEW wordt nu geacht jaarlijks minimaal veertig uur te

besteden aan permanente educatie waarvan, al naar gelang de functie tussen de vijf en de dertig uur verifieerbaar zijn, Het lid bepaalt jaarlijks welke categorie van toepassing en doorloopt vervolgens de volgende vier stappen:

- *Reflect* (bepaal de ontwikkelbehoefte en hoe daaraan invulling kan worden gegeven en schrijf een actieplan met daarin aandacht voor:
  - verwachtingen (van anderen en van de accountant zelf);
  - veranderingen (welke veranderingen hebben invloed op de rol van de accountant);
  - verantwoordelijkheden (voor welke gebieden is de accountant verantwoordelijk);
  - omgeving (wat zijn de belangrijkste omgevingsfactoren die invloed hebben);
  - kenniskloof (wat wil de accountant leren over).
- *Act* (onderneem PE-activiteiten).
- *Impact* (evalueer de effectiviteit van de PE-activiteiten. Zijn deze voldoende om het leerdoel te behalen of is daarvoor nog meer PE nodig?).
- *Declare* (jaarlijkse verklaring dat is voldaan aan de PE-verplichting).

#### CAI

In Ierland mogen de accountants zelf kiezen welk systeem van permanente educatie zij volgen:

- Het inputsysteem waarbij jaarlijks minimaal zeventig PE-uren vereist zijn waarvan minimaal twintig gestructureerd.
- Het outputsysteem waarbij de accountant de eigen leerbehoefte bepaalt, daarbij PE-activiteiten zoekt en verantwoordt tot welke leerresultaten dat heeft geleid.
- Combinatie-aanpak waarin de accountant jaarlijks verplicht een bepaalde combinatie van gestructureerde en ongestructureerde PE verricht, tezamen met bewijslast om het bereiken van leerresultaten aan te tonen.

#### ICAS

In Schotland is iedere accountant zelf verantwoordelijk om te bepalen wat benodigd is om de eigen professionele deskundigheid op peil te houden aan de hand van de volgende vier stappen:

- Bepaal de huidige en toekomstige rol van de accountant.
- Bepaal welke behoefte er is op het gebied van training en ontwikkeling.
- Ontwikkel of neem deel aan een persoonlijk ontwikkelprogramma.
- Reflecteer op de behaalde leerresultaten en leg deze vast.

## 2.3 Heroverweging PE-verplichting in kader van fusie NIVRA-NOvAA

In 2012 vond in het kader van de fusie tussen NIVRA en NOvAA een brede PE-evaluatie plaats (Commissie Langendijk). Het doel van deze evaluatie was te onderzoeken hoe de beide PE-regelingen het beste konden worden samengevoegd tot één generieke regeling. Onderdeel van de evaluatie was een breed uitgevoerde enquête onder de leden gekoppeld aan (inter)nationale onderzoeken van PE-systemen. Uit de enquête bleek dat de leden in grote meerderheid (80 procent) voorstander waren van het inputsysteem. Vanuit de onderwijskundige gedachte en vanuit de gedachte dat PE-inspanning weinig zegt over het behaalde leerresultaat had de Commissie Langendijk een duidelijke voorkeur voor het outputsysteem.

Gezien het feit dat de fusie tussen NIVRA en NOvAA complex was en het synchroniseren van de PE-regelingen al de nodige tijd vergde, is destijds besloten het input-PE-systeem te handhaven, omdat beide beroepsgroepen daarmee al bekend waren. Daarbij is door de Commissie Langendijk wel de wens geuit om nader onderzoek te doen naar een toekomstige overstap naar het outputsysteem.

## 2.4 Op weg naar het outputsysteem

In vervolg op de wens van de Commissie Langendijk vond in 2015 opnieuw onderzoek plaats inzake een mogelijke overstap naar een outputgericht PE-systeem. Resultaat van dit onderzoek was een pilot in 2016 met het outputsysteem onder veertig leden uit de ledengroep Intern en overheidsaccountants. Deze pilot is in 2017 uitgebreid tot 120 leden uit verschillende ledengroepen. Als onderdeel van de pilot maakten alle deelnemers gebruik van een NBA-format om hun PE-portfolio in vijf stappen vast te leggen:

- beschrijving van werkzaamheden;
- beschrijving van leerdoelen;
- beschrijving van voorgenomen leeractiviteiten;
- beschrijving van ondernomen leeractiviteiten;
- beschrijving van de behaalde leerresultaten.

De eerste drie stappen moesten in het eerste kwartaal worden opgesteld en de laatste twee uiterlijk in het vierde kwartaal.

Jaarlijks vond een evaluatie van de pilots plaats. De ervaringen van de deelnemers aan de pilot met het outputsysteem waren overwegend positief.

## 2.5 Definitieve invoering en doorontwikkeling

In september 2018 stemde het NBA-bestuur in met een gefaseerde invoering van het outputgerichte PE-systeem in de periode van 2019 tot en met 2021.

Ten tijde van de besluitvorming was sprake van een geraamte, een systeem waarvan slechts de contouren waren geregeld. De doorontwikkeling van het systeem startte in 2019 en loopt feitelijk nog steeds door continue evaluatie van de verschillende onderdelen van het systeem.

### 2.5.1 Toezichtkader

In juni 2020 stemde het NBA-bestuur in met het voorstel tot een gecombineerde toetsing van PE-portfolio's door de NBA en door daartoe geaccrediteerde partijen als SRA en andere serviceorganisaties als Auxilium en Extendum.

In de verdere uitwerking van het toezichtkader is gekozen voor drie gradaties: systeemtoezicht, procestoezicht en producttoezicht.

Het systeemtoezicht beoordeelt in welke mate het procestoezicht voldoet in opzet, bestaan en werking.

Accountantspraktijken hebben vanuit artikel 18b van de Nadere voorschriften kwaliteitssystemen (NVKS) de verplichting om erop toe te zien dat de bij het kantoor werkzame



en aan het kantoor verbonden accountants invulling geven aan de PE-verplichting. Andere werkgevers van accountants kunnen een dergelijk systeem op vrijwillige basis inrichten.

Producttoezicht betreft de inhoudelijke beoordeling van een PE-portfolio waarbij de vraag centraal staat of het te beoordelen PE-portfolio in voldoende mate bijdraagt of heeft bijgedragen aan het ontwikkelen en/of bijhouden van de vakbekwaamheid van de accountant.

Ten behoeve van het uitvoeren van producttoezicht heeft de NBA een beoordelingsstandaard ontwikkeld die verplicht wordt gebruikt door alle interne en externe assessoren.

### *2.5.2 Samenwerking met marktpartijen*

Als uitvloeisel van het bestuursbesluit van juni 2020 heeft het NBA-bureau onderzocht welke marktpartijen in aanmerking kunnen komen voor een rol in het toezicht op de naleving van de PE-verplichting. Tijdens de uitwerking van deze fase is gebleken dat alleen SRA een rol ambieerde in het toezicht op de naleving van de PE-verplichting.

In 2021 is met SRA verkend welke rol zij kunnen en willen spelen in het toezicht op de PE-verplichting en dit heeft geleid tot een toezichtarrangement.

Op basis van dit toezichtarrangement toetst SRA tijdens de kantoortoetsingen of de opzet, het bestaan en de werking van het interne procestoezicht bij accountantspraktijken goed is ingericht. De uitkomst van de PE-toetsing bepaalt in welke mate SRA ook producttoezicht uitvoert bij de accountants werkzaam bij de desbetreffende kantoren. Zowel de SRA als de RvT maken bij de uitvoering van het procestoezicht gebruik van dezelfde werkinstructies om ervoor te zorgen dat ieder kantoor op basis van dezelfde condities wordt beoordeeld.

Alle assessoren van NBA en SRA maken voor het producttoezicht gebruik van hetzelfde beoordelingsformulier om uniformiteit te betrachten. De assessoren van SRA worden uitgenodigd voor gezamenlijke kalibreersessies met de NBA-assessoren om te bewerkstelligen dat de beoordeling van de PE-portfolio's van de leden op soortgelijke wijze gebeurt. Ook vindt hierover periodiek afstemming plaats tussen de betrokken bureaumedewerkers van NBA en SRA.

### *2.5.3 Producttoezicht*

Onder producttoezicht wordt verstaan: de inhoudelijke kwalitatieve beoordeling van PE-portfolio's. Om subjectiviteit in de beoordelingen zoveel als mogelijk te beperken is een beoordelingsformulier ontwikkeld op basis van de Rubrics-methode.

Jaarlijks wordt in overleg met de assessoren bepaald of het beoordelingsformulier aanpassing behoeft. Als onderdeel van de PE-evaluatie is het beoordelingsformulier begin 2024 verder aangescherpt, zie voor meer informatie hoofdstuk 9. Het aantal beoordelingscriteria is teruggebracht van achttien naar negen met als doel de inhoudelijke beoordeling van de portfolio's nog meer centraal te stellen. Het gaat er immers niet om of de accountant goed kan schrijven over de eigen ontwikkeling, maar of de assessor aan de hand van het portfolio kan vaststellen dat de accountant zich in professionele zin heeft ontwikkeld in relatie tot de eigen beroepspraktijk.

Ieder PE-portfolio wordt onafhankelijk van elkaar beoordeeld door twee assessoren. Als het oordeel van de beide assessoren niet overeenkomt, wordt het desbetreffende PE-portfolio door een derde assessor beoordeeld om tot een eindoordeel te komen.

Het eindoordeel luidt: “PE-portfolio voldoet” of “PE-portfolio is voor verbetering vatbaar”. In beide gevallen wordt feedback met de accountant gedeeld. In het tweede geval wordt de kans groter dat de accountant nogmaals in de steekproef belandt, doordat de accountant het jaar na de beoordeling in een hogere risicoklasse wordt ingedeeld.

Het producttoezicht wordt uitgevoerd door NBA (via een jaarlijks steekproef) en door SRA (als uitvloeisel van het procestoezicht).

Op dit moment verschilt de wijze waarop NBA en SRA producttoezicht uitvoeren bij openbaar accountants. Beide werkwijzen worden in het kader van deze evaluatie geëvalueerd. Op langere termijn is het streven een gelijk speelveld op het gebied van portfoliotoetsing te creëren ongeacht de partij die het kantoortoezicht uitvoert.

## 2.6 PE – andere beroepsgroepen

In het kader van deze evaluatie is tevens gekeken naar de wijze waarop andere beroepsgroepen omgaan met permanente educatie. Zo is onder meer gekeken naar de volgende beroepsgroepen:

- Actuarissen – keuze uit PE-puntensysteem waarbij zestig uur per drie jaar moet worden behaald en een PO<sup>1</sup>-model op basis van een plan met beschrijving ontwikkel- en leerdoelen, hoe men deze wil bereiken en wanneer het doel is bereikt.
- Advocaten – verplichting tot het jaarlijks behalen van twintig opleidingspunten, waarvan minimaal de helft op juridisch gebied, om de vakbekwaamheid te onderhouden.
- Financiële beroepen - onder de Wft moeten financieel dienstverleners altijd aantoonbaar permanent actueel (PA) zijn. Daarnaast geldt een PE-plicht waaronder iedere diplomahouder periodiek (elke twee of drie jaar) een PE-examen moet behalen om het Wft-diploma geldig te houden.
- Notarissen – verplichting tot het behalen van veertig opleidingspunten per twee jaar.
- Taxateurs - verplichting tot het jaarlijks behalen van twintig PE-punten waarbij een deel via jaarlijkse verplichte onderwerpen wordt voorgeschreven.
- Verpleegkundig specialisten – verplichte bij- en nascholing van honderd uur vereist voor herregistratie. De bij- en nascholing is gespreid over de competenties van de verpleegkundig specialist, waaronder ook praktijkhandelingen.

De overeenkomst is dat alle beroepsverenigingen richting geven aan de permanente educatie waarbij zij de invulling van deze verplichting deels opleggen en deels ter vrije invulling aan de beroepsbeoefenaar laten.

---

<sup>1</sup> PO = Persoonlijke ontwikkeling

### 3. Uitkomsten ledenraadpleging

Als onderdeel van de PE-evaluatie kregen alle PE-plichtige accountants de mogelijkheid om via een enquête hun mening te geven over onderwerpen inzake permanente educatie en de kennistoets.

#### 3.1 Inleiding

De enquête is uitgezet onder 19.500 leden en 2.511 leden (12,6 procent) hebben de vragenlijst ingevuld. De reacties zijn goed verdeeld over de verschillende werkvelden, zodat voor alle werkvelden relevante conclusies zijn te trekken. Alleen in de categorie 'niet werkzaam' was sprake van een zeer beperkt aantal respondenten (24), met als gevolg dat voor deze groep geen relevante conclusies zijn getrokken.

Aantal respondenten	Audit	Directie, bestuur en toezicht	Finance & control	Niet werkzaam	Samenstel/ Advies	Totaal
25 - 35 jaar	99	7	102	1	82	291
36 - 55 jaar	379	267	399	3	490	1.538
56 jaar en ouder	117	171	145	20	229	682
<b>Totaal</b>	<b>595</b>	<b>445</b>	<b>646</b>	<b>24</b>	<b>801</b>	<b>2.511</b>

De enquête bestond uit 34 meerkeuzevragen. Bij een groot aantal vragen is de respondent ook gevraagd om het gegeven antwoord in eigen bewoordingen toe te lichten.

Leden zijn bevraagd ten aanzien van vier onderwerpen:

1. Visie op leren
2. de PE-systematiek
3. de kennistoets
4. de rol van de NBA

De analyse van de enquêteresultaten met het groot aantal ontvangen toelichtingen is extern uitbesteed en verricht door drs. Michel Veul.

Bij de analyse zijn onderverdelingen gemaakt naar werkveld en naar leeftijdsklasse.

#### 3.2 Ledenraadpleging – enquête-uitkomsten inzake Visie op leren

Als onderdeel van de PE-evaluatie werkt de NBA aan een *Visie op leren*. In de enquête is een beperkt aantal vragen gesteld over de wijze waarop leden leren en wat zij daarin belangrijk vinden. Deze informatie is gebruikt voor het verder aanscherpen van de *NBA - Visie op leren*.

Belangrijkste uitkomsten van dit onderdeel zijn dat de leden in meerderheid (68,5 procent) vinden dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun leren en daarover ook zelf de regie houden. Bij een beperkt deel (9,2 procent) ligt de regie over het leren voornamelijk bij de werkgever. Dit betreft vooral leden werkzaam in de audit.

**Quotes van leden:**

*Ik ben zelf verantwoordelijk, maar mijn werkgever organiseert wel een vaste basis aan leermomenten. De verdere invulling is aan mij.*

*Een deel zit in het standaard leerprogramma van werk en verder ben ik vrij om het naar eigen wens in te vullen.*

Daarnaast is aan leden gevraagd welke leervormen hun voorkeur hebben. Hieruit komt naar voren dat de meeste leden nog steeds veel cursussen volgen. Maar ook andere leervormen (die onder de oude PE-systematiek niet waren toegestaan) worden steeds meer ingezet door leden. In onderstaande tabel een overzicht van de uitkomsten per werkveld.

<i>% respondenten per werkveld die dit antwoord gaven</i>	<b>Audit</b>	<b>Directie, bestuur en toezicht</b>	<b>Finance &amp; control</b>	<b>Niet werkzaam</b>	<b>Samenstel/ Advies</b>	<b>Totaal</b>
Fysieke cursus/training extern	54%	62%	65%	28%	71%	64%
Fysieke cursus/training incompany	50%	18%	18%	25%	34%	31%
Webinar	29%	35%	46%	46%	38%	37%
Congres	10%	19%	13%	25%	6%	11%
Coaching	17%	16%	13%	0%	11%	13%
Opleiding/leergang (langer dan vijf dagen)	8%	11%	8%	0%	6%	8%
Serious gaming	4%	3%	2%	0%	2%	3%
E-learning	39%	34%	41%	42%	40%	39%
Zelfstudie	19%	42%	41%	58%	24%	31%
Onderzoek doen	2%	6%	4%	13%	2%	3%
Intervisie	11%	14%	7%	4%	11%	10%
Overleg met collega's (regio, vakoverleg...)	33%	20%	17%	17%	36%	27%
Participatie in een vaktechnische commissie	11%	6%	3%	17%	7%	7%
Meelopen met collega/training on the job	11%	8%	15%	4%	6%	10%
<b>Gemiddeld aantal antwoorden per respondent</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>

*Let op: dit is een percentage van het aantal respondenten (het aantal ontvangen antwoorden / totaal aantal respondenten). Immers, zij konden meerdere antwoorden op deze vraag aangeven. Gemiddeld zijn er per respondent 2,9 antwoorden gegeven.*

Als wij per leeftijdscategorie kijken, dan valt op dat in de leeftijdsklasse 25-35 jaar 41 procent een training in company wil, terwijl slechts 23 procent uit de klasse 56 jaar en ouder daaraan de voorkeur geeft. De voorkeur voor coaching als leervoorkeur neemt af met de leeftijd, net als meelopen met collega's/training on the job. De voorkeur voor zelfstudie en e-learning neemt juist toe bij oudere leden.

Intervisie, vaak vermeld in de toelichting als beste keuze, wordt door 10 procent van de respondenten genoemd.

### 3.3 Ledenraadpleging – enquête-uitkomsten inzake de PE-systematiek

De keuze voor het oude versus het nieuwe PE-systeem is niet uitgevraagd via de enquête, omdat wij het huidige PE-systeem evalueren en niet het vorige PE-systeem.

Aan de hand van de vraag *Wat is je algemene ervaring met het PE-portfoliosysteem?* kan worden afgeleid dat de balans voorstanders versus critici van het PE-portfoliosysteem licht overhelt naar

negatief. 44 procent van de leden heeft een negatieve ervaring, 26 procent oordeelt positief over het systeem en de rest neutraal (30 procent).

De meeste criticasters maken deel uit van de werkvelden Samenstel/advies en audit. Bij de andere twee werkvelden zijn de meningen meer in balans.

**Vraag 13 – Wat is je algemene ervaring met het PE-portfoliosysteem?**

In %	Audit	Directie, bestuur en toezicht	Finance & control	Niet werkzaam	Samenstel/ Advies	Totaal
Negatief (Geheel + Overwegend)	48%	35%	36%	25%	55%	44%
Neutraal	27%	33%	32%	50%	27%	30%
Positief (Overwegend + Geheel)	25%	32%	32%	25%	18%	26%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

De leeftijdsgroep 36-55 jaar duidelijk negatiever dan de andere leeftijdsgroepen.

**Vraag 13 – Wat is je algemene ervaring met het PE-portfoliosysteem?**

In %	25 – 35	36 -55	56 en ouder	Totaal
Negatief (Geheel + Overwegend)	37%	48%	39%	44%
Neutraal	33%	28%	33%	30%
Positief (Overwegend + Geheel)	30%	24%	28%	26%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

De genoemde voor- en nadelen over het PE-portfoliosysteem stemmen vaak met elkaar overeen, los van werkveld of leeftijd.

- Voordelen PE-portfoliosysteem:
  - het PE-systeem geeft vrijheid;
  - het PE-systeem geeft ruimte voor eigen verantwoordelijkheid;
  - het systeem dwingt tot nadenken over persoonlijke ontwikkeling.
- Nadelen PE-portfoliosysteem:
  - het PE-systeem is een tijdrovende compliance-invuloefening met te weinig persoonlijk rendement;
  - het systeem biedt te veel onzekerheid of je het juiste doet.

Opvallend is dat een meerderheid van de respondenten vindt dat het nieuwe PE-systeem niet bijdraagt aan een actieve leerhouding .

Op basis van toelichtingen kan worden geconcludeerd dat de mening over het PE-portfoliosysteem (naast het werkveld) mede wordt bepaald door:

- De persoonlijkheid van de accountant:
  - normatief (ja/nee);
  - intrinsieke motivatie (meeste accountants hebben van nature een actieve leerhouding).
- Werkomgeving / cultuur op het kantoor / omvang van kantoor:
  - grote kantoren hebben ‘voorgeschreven’ portfolio’s en cursusaanbod;
  - kantoor bepaalt leerdoel;
  - kleinere kantoren hebben templates;
  - éénpitters/AiB/auditors.

Er is een correlatie tussen beoogd leereffect, persoonlijke ontwikkeling en houding ten aanzien van het PE-systeem (geen causaliteit).

In reactie op de vraag of de NBA leden meer kan ondersteunen bij het opstellen van het PE-portfolio antwoordt een kleine 30 procent met ja. Deze groep geeft in meerderheid aan vooral behoefte te hebben aan meer helderheid omtrent de minimale omvang van de PE-verplichtingen en publicatie van meer best practices. Andere suggesties die worden gedaan: betere voorlichting en meer verplichte onderwerpen.

**Quotes van leden:**

*PE-tool mag klantgerichter, bijvoorbeeld door upload bestanden mogelijk te maken.*

*Wees minder formalistisch met leerplannen. Toets pragmatisch vanuit de bedoeling of er voldoende aan PE is gedaan.*

*Geef voorbeeldleerdoelen die aansluiten op actualiteit van de branche.*

*Sluit aan bij intrinsieke motivatie van accountants in plaats van het opleggen van een verordening (en denken dat die gaat werken). Ga het individuele gesprek aan om accountants te motiveren. Andere dingen werken niet en kosten veel te veel stress.*

### 3.4 Ledenraadpleging – enquête-uitkomsten inzake de kennistoets

Afgelopen decennium was de kennistoets alleen verplicht voor het auditwerkveld. In totaal is vier keer getoetst of deze leden nog over voldoende kennis van de relevante regelgeving beschikken. De vragen over de kennistoets zijn gesteld aan alle respondenten, dus ook aan de respondenten uit de werkvelden waarvoor geen kennistoetsverplichting gold.

De meningen voor en tegen over de kennistoets zijn gelijkelijk verdeeld (voor/tegen). Leden uit het werkveld audit zijn iets positiever over de kennistoets dan bij de andere werkvelden, datzelfde geldt voor de jongste leeftijdsklasse ten opzichte van de oudere leeftijdsklasse.

Het antwoord op de vraag of de kennistoets zou moeten worden uitgebreid naar andere werkvelden dan audit leidt tot een diffuus beeld. Het werkveld Audit is hier in meerderheid voorstander van (60 procent), maar de andere drie werkvelden staan uitgesproken negatief (60-80 procent) tegenover deze uitbreiding. Deze uitkomst lijkt haaks te staan op de brede wens van de leden om te komen tot een duidelijkere ondergrens. Meerdere accountants in business geven aan dat zij twijfelen over het lidmaatschap van NBA als de kennistoets voor hen verplicht wordt gesteld.

Zowel voor- als tegenstanders van het toetsen van kennis geven “relevantie” aan als belangrijkste argument om het toetsen van kennis naar andere werkvelden uit te breiden:

- Wat heb ik eraan in mijn dagelijkse praktijk?
- Word ik er een betere accountant door?

Bij de ontwikkeling van toekomstige kennistoetsen/assessments dient de beantwoording van bovenstaande vragen centraal te staan. De NBA moet kunnen uitleggen wat het beoogde nut is voor de accountant en de beroepspraktijk van de accountant.

Voorstanders van de huidige kennistoets vinden de balans (inspanning-relevantie) van de kennistoets in het algemeen positief en wijzen vaak op het belang van het bewaken van de kwalitatieve ondergrens.

Criticasters van de huidige kennistoets argumenteren dat zij de balans (inspanning-relevantie) negatief vinden uitslaan. Andere veel genoemde tegenargumenten:

- De NV COS zijn voor mijn dagelijkse praktijk niet relevant.
- De huidige toets is een lees- in plaats van een leertoets.
- Er zijn betere alternatieven.
- Mag/kan NBA een toets aan iedereen opleggen? Is het toetsen van kennis en gedrag/houding niet voorbehouden aan de werkgever (c.q. klant)?

Als er een kennistoets is, dan vindt een ruime meerderheid 80 procent het (zeer) belangrijk om het toetsmoment zelf te kunnen bepalen.

#### **Quotes van leden:**

*De kennistoets is geen toetsing van kennis, maar een toets over hoe goed je antwoorden kan vinden in de HRA. Dit voegt niets toe. De HRA kan ook gewoon als naslagwerk worden gebruikt en van niemand valt te verwachten dat men deze kennis allemaal paraat heeft, zeker niet op de manier waarop de vraagstelling in de kennistoets werd geformuleerd. Bovendien hebben accountants in hun opleiding jarenlang toetsen gemaakt, waarom moeten er dan in het werkzame leven nog weer toetsen gemaakt worden. Dat is iets voor de schooltijd.*

*Alle leden dienen een bepaald kennisniveau te hebben en te behouden, ongeacht de huidige beroepsuitoefening. Noblesse oblige zagezegd. Dat faciliteert tevens eventuele terugkeer naar het (openbare) beroep voor bijv. accountants in business, omdat de kennisachterstand beperkt(er) is.*

*PE activiteiten van accountants in business zijn zeer gevarieerd. Wat is dan de (praktische) basis voor een kennistoets?*

### **3.5 Ledenraadpleging – enquête-uitkomsten inzake rol NBA**

In dit deel van de enquête zijn leden bevraagd over de rol van de NBA bij de beoordeling (producttoezicht) van PE-portfolio's en als vraagbaak.

Uit de antwoorden op de enquête blijkt dat 8 procent van de respondenten in de afgelopen drie jaar deel uitmaakte van de steekproef. Deze tweehonderd leden zijn extra bevraagd over de wijze waarop zij de beoordeling van hun PE-portfolio hebben ervaren. Een ruime meerderheid (80-85 procent) heeft dit proces beoordeeld met *voldoende/goed*. Ten aanzien van de verkregen

terugkoppeling/feedback op de beoordeling acht 72 procent deze terugkoppeling ten minste voldoende.

Ook scoren PE-medewerkers een ruime voldoende tot goed op het vlak van deskundigheid, behulpzaamheid en snelheid bij beantwoording van vragen die telefonisch of per mail worden ingediend bij de NBA.

## 3.6 Conclusies ledenraadpleging – enquête

De uitkomsten en de analyse van de enquête leidden tot een aantal waardevolle conclusies.

### 3.6.1 Conclusies Visie op leren

- 1. Leden voelen zichzelf verantwoordelijk voor hun leren en houden daar graag zelf de regie over.**
  - Bij een beperkt deel van de leden in de audit ligt de regie voornamelijk bij de werkgever.
- 2. Qua leervormen maken leden nog steeds veel gebruik van cursussen, maar zij maken ook meer gebruik van andere leervormen.**
  - Ook andere leervormen die onder de vorige PE-systematiek niet waren toegestaan, worden nu door leden ingezet.

### 3.6.2 Conclusies PE-systematiek

- 1. De balans voorstanders–critici van PE-portfoliosysteem helt negatief over.**
  - Criticasters bevinden zich met name in de werkvelden samenstel/advies en audit
  - De verhouding voorstanders-critici is meer in balans bij de andere werkvelden (directie, bestuur en toezicht, finance & control)
  - De leden in de leeftijdsgroep 36-55 jaar zijn het meest negatief over het PE-portfoliosysteem
- 2. De genoemde voor- en nadelen over PE-portfoliosysteem stemmen vaak met elkaar overeen, los van werkveld of leeftijd.**
  - Voordelen PE-portfoliosysteem: het PE-systeem geeft vrijheid, ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en dwingt tot nadenken over persoonlijke ontwikkeling.
  - Nadelen PE-portfoliosysteem: het PE-systeem is een tijdrovende compliance-invuloefening met te weinig persoonlijk rendement en te veel onzekerheid.
- 3. Persoonlijkheid accountant en werkomgeving zijn van grote invloed.**
  - Op basis van de open antwoorden kan worden geconcludeerd dat naast het werkveld de volgende factoren een rol spelen bij de mening van leden over het PE-portfoliosysteem:
    - Persoonlijkheid van de accountant:
      - i. (normatief ja/nee);
      - ii. intrinsieke motivatie (meeste accountants hebben van nature een actieve leerhouding).
    - Werkomgeving/cultuur op het kantoor/omvang van kantoor:



- i. grote kantoren hebben ‘voorgeschreven’ portfolio’s en cursusaanbod, het kantoor bepaalt (mede) het leerdoel;
- ii. kleinere kantoren hebben templates;
- iii. éénpitters/accountant in business/intern accountant: PE-portfolio is een jaarlijkse herhaling van zetten.

**4. Er is een correlatie tussen de mening over het PE-systeem, actieve leerhouding, en persoonlijke ontwikkeling (geen causaliteit).**

- Op deze onderwerpen zijn verhoudingsgewijs meer critici dan voorstanders: iets minder dan de helft vindt de algehele PE-ervaring negatief (25 procent is positief).
- Meer dan de helft vindt dat het PE-systeem niet bijdraagt aan een actieve leerhouding (25 procent vindt van wel).
- Meer dan de helft vindt dat het PE-systeem niet bijdraagt aan professionele ontwikkeling (33 procent vindt van wel).
- De werkvelden samenstel/advies (alle leeftijdsklassen) en audit (36-55 jaar) zijn verhoudingsgewijs het meest negatief over het PE-systeem.
- Bij de werkvelden directie en finance & control is de mening over het PE-systeem meer in balans.
- De leeftijdsgroep ‘36-55 jaar’ is op alle onderwerpen het meest negatief.

*3.6.3 Conclusies kennistoets*

**1. De meningen over de kennistoets zijn gelijkelijk verdeeld (voor/tegen). In het werkveld audit zijn leden per saldo iets positiever over de kennistoets dan in de andere werkvelden.**

- De jongste leeftijdsklasse is iets positiever dan oudere leeftijdsklasse .

**2. De meerderheid van de respondenten (60 procent) is tegen een uitbreiding van de kennistoets naar andere werkvelden dan audit.**

- Een meerderheid van het werkveld audit (60 procent positief) is weliswaar voor deze uitbreiding, maar in de andere werkvelden is 60-80 procent tegen.
- Meerdere accountants in business geven aan dat zij twijfelen over het lidmaatschap van NBA als de kennistoets voor hen verplicht wordt gesteld.

**3. Zowel voorstanders als critici van uitbreiding van de kennistoets vinden (gebrek aan) relevantie het belangrijkste argument.**

- Kernvragen relevantie:
  - Wat heb ik eraan in mijn dagelijkse praktijk?
  - Word ik er een betere accountant door?
- Balans inspanning versus relevantie kennistoets:
  - Voorstanders van de kennistoets vinden deze balans positief uitslaan. Zij wijzen vaak op het belang van het bewaken van de kwalitatieve ondergrens. Gezien de maatschappelijke functies die accountants bekleden mag worden verwacht dat zij hun vakbekwaamheid kunnen aantonen.

- Criticasters van de kennistoets vinden deze balans negatief uitslaan, omdat ze de kennistoets (NV COS) voor hun dagelijkse praktijk niet relevant achten.
  - Opzet kennistoets:
    - De huidige toets is een lees- in plaats van een leertoets.
    - Er zijn betere alternatieven.
- 4. De NBA dient aan leden en andere belanghebbenden te kunnen uitleggen op welke grond NBA een toets kan/mag opleggen aan haar leden.**
- Is toetsen van kennis (en gedrag/houding) niet voorbehouden aan werkgever-werknemer?
- 5. Voorstanders en criticasters van de kennistoets hebben andere ideeën over de gewenste toetsvormen inzake het meten van vakbekwaamheid.**
- Voorstanders: de kennistoets is een nuttig instrument mits sprake is van differentiatie per werkveld en er naast meerkeuzevragen ook casuïstiek wordt getoetst.
  - Criticasters: de kennistoets moet direct worden afgeschaft. Het periodiek toetsen van het PE-portfolio volstaat.
  - In totaliteit vindt 25 procent van de respondenten dat de kennistoets sowieso moet worden afgeschaft. Ook bij een differentiatie van toetsen per werkveld of een verbeterde versie van de huidige toets blijven zij 'tegen'.
- 6. Toetsmoment en opzet**
- 80 procent vindt het (zeer) belangrijk om het toetsmoment zelf te bepalen.
  - Leden zien fysieke training als het beste alternatief voor kennistoets.

## 4. Uitkomsten NBA-verenigingsconferentie

Tijdens de verenigingsconferentie in juni 2024 is in een deelsessie input verzameld over de vraag: *Wat moeten we meten, wat mogen we motiveren?*

Tijdens de werksessie PE zijn de deelnemers in groepen verdeeld over de drie werkvelden: samenstel/advies, audit en finance & control.

Belangrijkste uitkomsten:

### 1 Differentiate; geen one size fits all

- Ieder werkveld kent andere behoeften, onderwerpen of leervormen die belangrijk of relevant zijn. Maar ook binnen een werkveld werden verschillen opgemerkt.
- 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.

### 2 Keuzemogelijkheid

- Keuzevrijheid in de tijd om invulling te geven aan een PE-verplichting is één van de genoemde vormen qua keuzevrijheid.
- Binnen het 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 wordt gewaardeerd, dat komt zowel uit de PE-enquête als tijdens de werksessie naar voren.

### 3 Ondergrens

- Deelnemers geven aan, in lijn met de PE-enquête, 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.
- Er mag van iedere accountant worden verwacht 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.

#### 4 Faciliteren

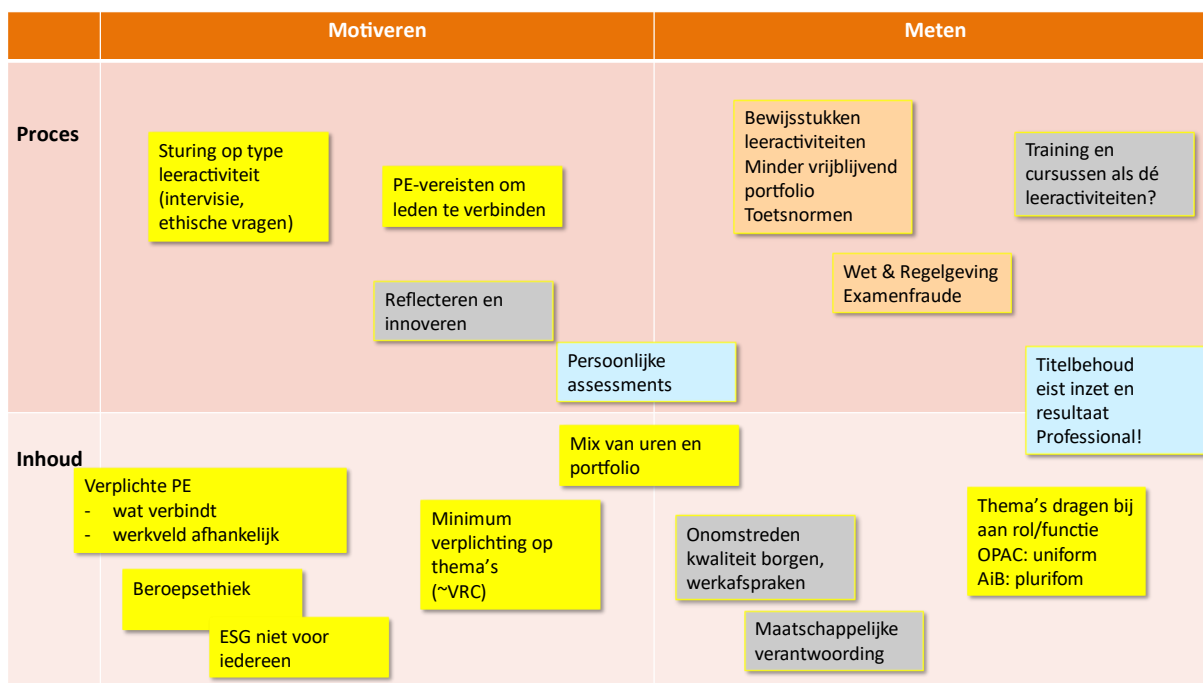
- Een faciliterende rol voor de NBA is gewenst om leden met elkaar in contact te brengen. Bijvoorbeeld door generaties met elkaar te verbinden; zo kan de jongere generatie de oudere generatie helpen met het opstellen van een PE-portfolio. In dit kader wordt ook genoemd om elkaar te spiegelen op blinde 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.

## 5. Ledensessies en input andere gremia

Naast de ledenenquête en de verenigingsconferentie hebben wij met diverse andere gremia gesproken om input op te halen dan wel om denkrichtingen te toetsen. De uitkomsten van deze gesprekken zijn in dit hoofdstuk beschreven.

### 5.1 Faculties

Voor leden van de verschillende faculties is een online sessie georganiseerd om hun ideeën op te halen over de vraag: *Wat moeten we meten, wat mogen wij motiveren voor een lerend beroep?* Vooraf is input opgevraagd bij de deelnemers die tijdens de sessie is besproken. De input van de faculties is weergegeven in onderstaande figuur. Deze inbreng is meegenomen en komt terug in de aanbevelingen voor het nieuwe systeem.



### 5.2 Lunchsessie

In vervolg op de verenigingsconferentie is in juli een online vervolgsessie georganiseerd. In totaal hebben zo'n vijftien mensen deelgenomen, vooral deelnemers aan de werksessie PE tijdens de verenigingsconferentie, aangevuld met andere leden die wilden deelnemen.

Het doel van deze sessie was om de uitwerking van de werksessie van de verenigingsconferentie te toetsen met de deelnemers. Tijdens de werksessie stond de volgende vraag centraal: *Wat moeten we meten en wat mogen wij motiveren voor een lerend beroep?* Tijdens de lunchsessie zijn contouren geschetst met de vraag of de deelnemers zich herkenden in de aanpassingen en of die aansloten bij de verwachtingen naar aanleiding van de verenigingsconferentie.

De algehele conclusie is dat men positief was over de contouren. Enkele concretere uitkomsten en adviezen vanuit deze sessie zijn:

- Voor kleine kantoren is het fijn dat er meer ondersteuning wordt geboden.
- Ondergrens, de suggestie is gedaan om ook (kritische) externen te bevragen wat de ondergrens mag/moet zijn.
- Differentiatie is fijn.
- Faciliteren en verbinden is heel belangrijk, mooi dat dit er expliciet in staat.
- Plan van aanpak frequentie verlagen; voors en tegens zijn besproken. Hoe verhoudt frequentie zich tot snelle(re) ontwikkelingen om ons heen? Wellicht tussenoplossing? Kern vasthouden dat het om de kwaliteit moet gaan, niet om gebruiksgemak.
- Faciliteren en niet te vrijblijvend, bijvoorbeeld standaard bewijsstukken uploaden in MijnNBA.

### 5.3 Community Women leadership

De community Women leadership heeft op eigen initiatief het onderwerp PE-evaluatie geagendeerd en haar bevindingen met de projectgroep gedeeld. De inbreng van deze community bestond uit een aantal waardevolle ideeën over ervaringen met PE en inventarisatie van behoeftes naar de toekomst toe. Belangrijke punten van feedback die hieruit naar voren kwamen:

- Het PE-portfolio biedt voldoende ruimte voor een zinvolle invulling van PE.
- Wanneer doe je genoeg, wat is de ondergrens, dit blijft onbekend zolang het PE-portfolio niet is getoetst.
- Het PE-portfolio leidt tot doelgerichtere vaktechnische en persoonlijke ontwikkeling.
- Een helpdesk om vooraf te kunnen afstemmen over de opzet van het eigen PE-portfolio zou handig zijn.
- Verplichte onderwerpen/cursussen zijn vaak lastig te vinden. Het blijft voor betrokkenen vaak lang onduidelijk wat op dit terrein precies van hen wordt verwacht.
- Het delen van tips over goede cursussen binnen de community kan anderen helpen om tot een goede invulling van PE te komen.
- Zoek elkaar op om elkaar te helpen bij de invulling van PE (buddy).

### 5.4 Ledenbijeenkomsten

De projectgroep heeft aangeboden om in het najaar van 2024 tijdens ledenbijeenkomsten zoals bij afdelingen en kringen en ledengroepbijeenkomsten een update te verzorgen over de evaluatie van de PE-systematiek en de plannen voor doorontwikkeling. De meeste afdelingen willen gebruikmaken van deze uitnodiging. De ledengroepen AiB en LIO hebben de uitnodiging nog in beraad.

Naast informeren over de evaluatie en de (mogelijke) contouren zal het projectteam ook input ophalen voor de verdere doorontwikkeling van het PE-systeem. Denk aan relevante thema's of hoe we de verbinding tussen leden kunnen faciliteren.

## 5.5 SRA

NBA en SRA overleggen periodiek over de ontwikkelingen op het gebied van permanente educatie. Vanuit deze samenwerking is SRA de afgelopen maanden in verschillende sessies meegenomen in de (voorgenomen) ontwikkelingen op het gebied van permanente educatie en het toetsen van kennis.

## 5.6 Bijeenkomst opleiders

Elk halfjaar organiseert de NBA een bijeenkomst voor opleiders met als doel trends en ontwikkelingen in de markt te delen, zodat opleiders daarop tijdig kunnen anticiperen. In het voorjaar van 2024 is tijdens deze bijeenkomst bij de opleiders input opgehaald voor de NBA Visie op leren. In het najaar, 7 november 2024, zal het onderwerp PE-evaluatie en mogelijke impact op het lerend beroep ook op de agenda staan.

## 6. Deelproject Visie op leren

Gezien de snel veranderende wereld is continu leren en het onderhouden van het geleerde geen optie maar een noodzaak voor zowel individuen als organisaties. Zo ook voor de accountant. Het initiële onderwijs vormt de basis, dit wordt voortgezet via de praktijkopleiding en na inschrijving in het accountantsregister krijgt de accountant te maken met permanente educatie. Het continu ontwikkelen is een must om bij te blijven.

De Visie op leren brengt tot uitdrukking wat belangrijke kernpunten en uitgangspunten zijn in het leren van accountants. De rol van de NBA binnen het lerend beroep is een afgeleide van deze visie.

### 6.1 Totstandkoming en uitgangspunten Visie op leren

We namen uitgebreid de tijd om met elkaar de belangrijkste uitgangspunten, doelstellingen en resultaten te bepalen:

**Waarom en voor wie?** Onze Visie op leren:

- sluit aan bij de wettelijke taak van de NBA;
- geeft houvast aan onze leden/accountants bij hun leren en ontwikkelen;
- geeft richting aan onze partners (opleiders);
- geeft houvast bij keuzes in NBA-projecten en -activiteiten waarbij leren, ontwikkelen en toetsen een rol spelen.

**Hoe ziet de visie eruit?** Onze Visie op leren is:

- makkelijk te begrijpen en te onthouden en zal nog een grafische uitwerking krijgen bij een akkoord door het bestuur op deze visie;
- toekomstbestendig/robuust;
- wetenschappelijk onderbouwd – *evidence based*.

### 6.2 NBA - Visie op leren

De visie op leren is een fundament voor onze leden, voor de ondersteunende omgeving en natuurlijk ook voor de beleidskeuzes en uitvoering van de werkzaamheden van de NBA. De visie brengt tot uitdrukking wat belangrijke kernpunten en uitgangspunten zijn in het leren van accountants.

De kernpunten van de nieuw ontwikkelde Visie op leren zijn:

- **Accountancy een lerend beroep**  
Continu leren, én het onderhouden van het geleerde, is in de huidige snel veranderende wereld niet langer een optie maar een noodzaak. Vak kennis alleen is voor een accountant al lang niet meer voldoende. Vakbekwaamheid in brede zin vereist veel meer. Het behalen van de accountantstitel is slechts het begin. Werken in de accountancy vraagt om een leven lang leren.  
*Kernwoorden: leven lang leren, wendbaar, maatschappelijke relevantie*
- **Leren is maatwerk**  
Werken en leren is onlosmakelijk met elkaar verbonden. Leren kan individueel maar zeker ook samen. Leren is plaats en tijd onafhankelijk, waarbij theorie en praktijk elkaar versterken voor een duurzaam leereffect.  
*Kernwoorden: differentiatie, continue feedback, dialoog*



- **Zelfsturend leren**

Bewust zijn van de eigen kwaliteiten, valkuilen en leerresultaten is een essentieel onderdeel van duurzame ontwikkeling. Accountants tonen leiderschap waar het de eigen ontwikkeling aangaat.

*Kernwoorden:* verantwoordelijkheid nemen, autonomie, reflectie

De NBA ondersteunt de accountant bij het bevorderen van de vakbekwaamheid, schept kaders en bewaakt of ontwikkeling plaatsvindt aan de hand van de gestelde kaders.

De integrale tekst van de NBA Visie op leren is opgenomen in bijlage 1.

### 6.3 Doorontwikkeling

In het kader van deze evaluatie en de ontwikkelde visie op leren is nadrukkelijk bekeken of de uitkomsten van de evaluatie voldoende basis bieden voor doorontwikkeling van de huidige PE-systematiek of dat overwogen zou moeten worden om te kiezen voor een ander systeem van permanente educatie. Uit de evaluatie komt naar voren dat accountants aspecten als differentiatie in leren, eigen verantwoordelijkheid, autonomie en reflectie belangrijk vinden als het om de inrichting van permanente educatie gaat. Deze aspecten maken ook deel uit van de Visie op leren. Aangezien de genoemde aspecten terugkomen in de huidige PE-systematiek zien wij geen reden om van systeem te veranderen en terug te gaan naar een puntensysteem dat is gericht op het bewaken van naleving en niet op leerbeleid. De doorontwikkeling van de huidige PE-systematiek om het draagvlak onder de leden te vergroten wordt gedurende 2025 nader vormgegeven.

## 7. Deelproject Bevorderen en bewaken

Binnen het deelproject Bevorderen en bewaken wordt onderzocht welke contouren passend zijn om het toekomstige stelsel van permanente educatie en toetsing op een zodanige manier te borgen dat dit tegemoetkomt aan de volgende drie aspecten:

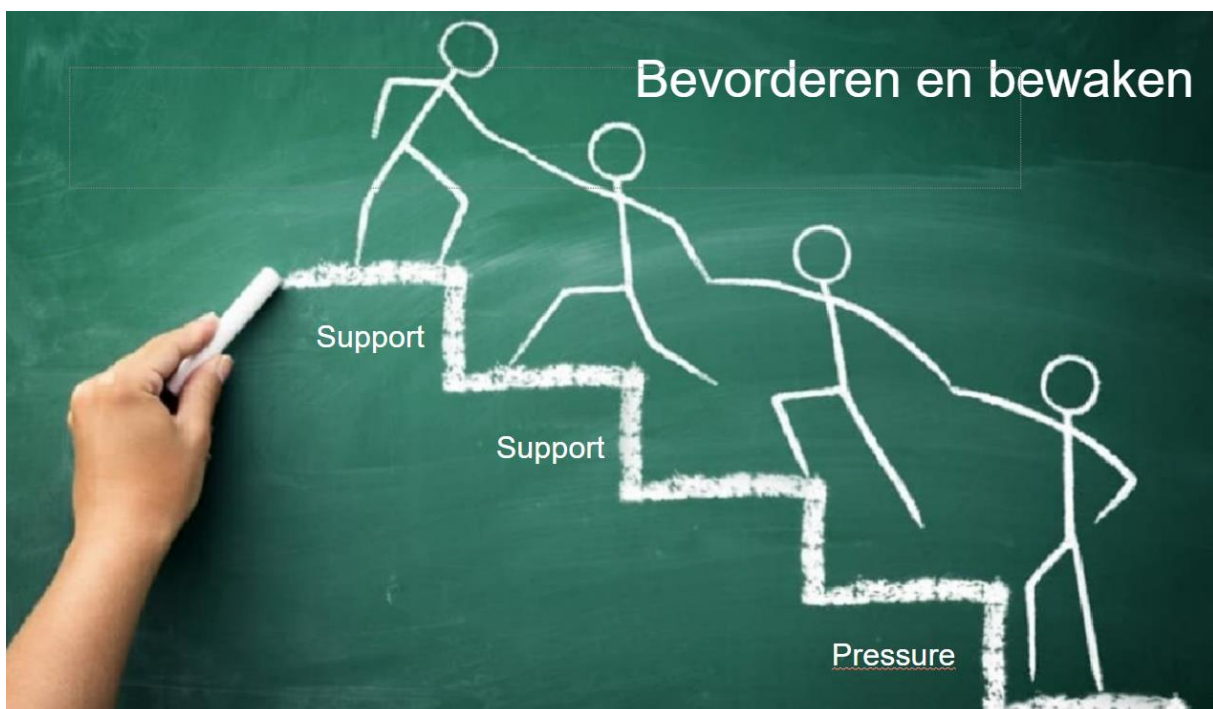
- bevorderen kwaliteit van de ontwikkeling (kwaliteit);
- draagvlak onder leden vergroten (wegnemen bezwaren);
- uitvoerbaarheid door het NBA-bureau.

### 7.1 Bevorderen kwaliteit

Uitgangspunt voor het bevorderen van de kwaliteit is het adagium *support-support-pressure*: de NBA is er in het kader van het bevorderen van de kwaliteit en het meten van de opbrengst van het geleerde in de eerste plaats op gericht om haar leden te ondersteunen bij het voldoen aan de wettelijke taak rondom PE. Daarnaast bewaakt de NBA ook dat de vakbekwaamheid op peil blijft.

Op basis van alle onderzoeken willen we het leren bevorderen door meer in te zetten op het meten van opbrengsten van het geleerde en door de accountant te ondersteunen. Dit willen we doen door richting te geven met bijvoorbeeld ontwikkelthema's en met ontwikkelingsgerichte of diagnostische toetsen, die met leden uit de werkvelden zijn bepaald.

Daar waar we constateren dat een lid moeite heeft om aan de PE-verplichting te voldoen proberen we via gesprekken te achterhalen wat maakt dat het niet lukt en waar nodig ondersteuning bieden. Voordat er een stap wordt gezet naar de tuchtrechter (*pressure*) zetten we dus vooral in op ondersteuning (*support*). Het PE-portfolio waarin het lid vastlegt hoe het leerde en tot welke resultaten dat leidde, vormt hiervoor de basis.



Ook de kwaliteit van het PE-systeem zelf is hier relevant. Bevorderen en bewaken we de juiste zaken, welke data hebben we daartoe nodig en welke voorwaarden zoals toetscondities, stellen we vast? De Cito-risicokaart gaf hiertoe ook input.

## 7.2 Draagvlak

Uit het ledenonderzoek komt naar voren dat leden behoefte hebben aan een faciliterende en motiverende rol van de NBA. Ook komt uit alle sessies reflectie terug als het belangrijkste element om effectief te kunnen leren. Reflectie blijft dan ook de kern van het PE-beleid. Inspelen op deze behoefte van de leden kan goed samengaan met de rol van de NBA, waarbij ook het bewaken van de vakbekwaamheid kan zijn geborgd. De nadruk ligt vooral op goede ondersteuning van de leden en minder op verplichte onderwerpen en het verplicht toetsen van kennis. Individuele accountants komen daarmee in hun te staan. Immers, autonomie en vertrouwen in combinatie met adequate ondersteuning leiden tot betere (leer)prestaties.

Het draagvlak onder de leden kan worden vergroot door de omvang van de steekproef (momenteel 800-900 dossiers per jaar) te vergroten. Uitbreiding van de steekproef levert enerzijds een positieve bijdrage aan de kwaliteitsborging en kan ook bijdragen aan de motivatie van de leden om jaarlijks tijd te investeren in hun PE-portfolio, omdat zij dan vaker feedback op ontvangen op het PE-portfolio.

Het verplicht toetsen van kennis (summatief) en het verplichte onderwerp kunnen ook in de toekomst als instrument worden ingezet, maar het streven is niet langer om bijvoorbeeld om het jaar een toets of een verplicht PE-onderwerp op te leggen. De NBA gaat deze verplichtingen enkel inzetten als uit risicoanalyses (zoals monitoring binnen werkvelden en uitkomsten RvT, SRA en AFM) blijkt dat het verplicht toetsen van kennis of een verplicht onderwerp noodzakelijk is.

Het formuleren van keuzethema's per doelgroep kan als motiverend alternatief voor een verplicht onderwerp dienen. In dat geval worden voor een specifieke doelgroep een of meerdere PE-keuzethema's bekendgemaakt waarbij de NBA inhoudelijke ondersteuning biedt. Bijvoorbeeld door het aanbieden van een ontwikkelaanpak zoals bij duurzaamheid en een 0-meting zoals bij CSRD-assurance.

Bij het toetsen van kennis staan differentiatie per doelgroep en nadruk op inhoudelijke relevantie centraal. Er zal worden onderzocht waar en hoe diagnostische of ontwikkelingsgerichte toetsen de leden kunnen ondersteunen. Deze vormen van toetsen geven de leden inzicht in blinde vlekken en maken kennishiaten inzichtelijk, waarna de leden hier vervolgens mee aan de slag kunnen gaan. Nieuwe ict-toepassingen kunnen leren en toetsen ook combineren met een hoger leerrendement.

## 7.3 Efficiënt uitvoerbaar

De uitvoerbaarheid van de PE-regelgeving door het NBA-bureau speelt uiteraard ook een rol in de toekomstige opzet van de PE en het toetsen van kennis. Echter, de te maken keuzes op de aspecten bevorderen en bewaken van de kwaliteit van de regelgeving, alsmede die op het terrein van het vergroten van het draagvlak onder de leden hebben gevolgen voor de uitvoerbaarheid, dit vraagt extra formatie en/of budget.

In de verdere uitwerking moet worden gekeken hoe we onze opdracht van bevorderen en bewaken zo efficiënt mogelijk kunnen invullen, met behoud van kwaliteit en draagvlak van leden. Een meer data gedreven aanpak lijkt daartoe essentieel.

## 8. Deelproject Kwaliteitsborging

Binnen het deelproject Kwaliteitsborging is Cito gevraagd om een bijdrage te leveren aan de kwaliteitsverbetering die wij voor ogen hebben.

Cito heeft gekozen voor een brede aanpak die bestaat uit drie fasen:

1. risicoanalyse met oplossingsrichtingen;
2. scenario-keuze: van oplossingsrichting(en) naar selectie van een specifiek scenario;
3. opstellen roadmap voor verbeteringen op korte en langere termijn.

De lijn door deze fasering loopt van breed en theoretisch naar steeds smaller en praktischer. In elke fase wordt verder gebouwd op de bevindingen van de vorige fase.

Het resultaat van fase 1 is een risicokaart waarin de risico's van de bestaande opzet en werking van de PE-systematiek en de toetskaders in kaart zijn gebracht. De risicokaart is gebaseerd op het Toetsweb (Van Schilt-Mol, 2023). Een toelichting op en een samenvatting van de risicokaart is te vinden in bijlage 2.

### 8.1 Fase 1: risicokaart Cito

Cito is gestart met bronnenonderzoek om een goed beeld op te bouwen van de huidige situatie. Belangrijke bronnen die daarbij zijn gebruikt:

- documentatie van het huidige PE-stelsel en andere relevante documenten;
- herziene visie van NBA op leren en toetsen;
- resultaten van de NBA-enquête onder de eigen leden;
- beschikbare resultaten van de data-forensics van de kennistoets.

De opgehaalde informatie is getoetst bij een aantal door de NBA geselecteerde stakeholders. De resultaten zijn vastgelegd in een risicokaart en een beknopte rapportage, waarin de volgende elementen aan bod komen:

- Overzicht van de sterke en zwakke punten van de huidige PE-systematiek, met specifieke aandacht voor de huidige toetsingsystematiek (kennistoets en portfolio).
- Advies over mogelijke oplossingsrichtingen gekoppeld aan de gewenste situatie zoals bepaald in de nieuwe visie Leren en toetsen van de NBA.

De belangrijkste risico's die door Cito zijn geïnventariseerd:

1. Toetsbeleid:
  - Samenhang tussen toetsbeleid, toetsprogramma en de toetsen is onduidelijk.
  - Risicoanalyses ontbreken: er zijn onvoldoende risico's gedefinieerd voor de verschillende werkvelden en functiegroepen.
2. Toetsprogramma:
  - Combinatie van huidige toetsvormen en hun opzet (kennistoets en portfolio) dekken samen onvoldoende de vereiste kwalificaties.
  - Kwaliteitsborging ontbreekt waardoor de kwaliteit van het programma ongemerkt achteruit gaat, zeker wanneer er geen 'dwingende vreemde ogen' zijn.
3. Toetsen en taken:
  - Fraude en verspreiding (toetscondities).

4. Toetsorganisatie:
  - De toetsorganisatie is dun; slechts een klein aantal personen houdt zich bezig met toetsorganisatie.
  - Er is geen toetscommissie (of vergelijkbaar orgaan) ten behoeve van borging.
5. Toetsbekwaamheid:
  - De organisatie bleek op een aantal punten onbewust onbekwaam en kennis zit bij een beperkt aantal personen.

Op korte termijn wordt een start gemaakt met het mitigeren, reduceren en elimineren van risico's die niet specifiek samenhangen met de ontwikkeling van nieuwe producten zoals een kennistoets. Het uiteindelijke doel is het optuigen van een kwaliteitsborgingssysteem, die ongeacht de inrichting op orde mag worden gebracht. Verdere condities en kaders volgen op de keuzes voor het toetsprogramma.

## 8.2 Fase 2 en 3: scenario-keuze en roadmap

In deze fases komt Cito achtereenvolgens met:

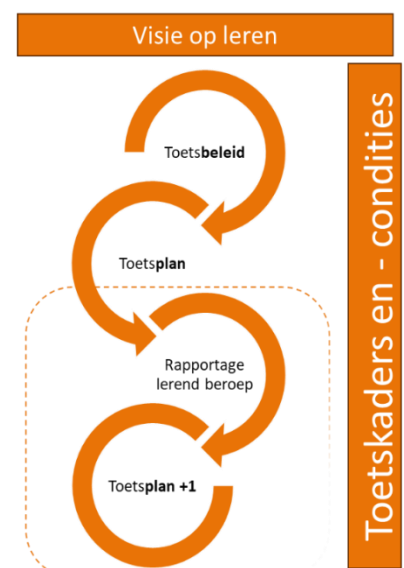
1. Een stapsgewijze selectie en verfijning van de oplossingsrichtingen met als resultaat een specifiek scenario voor een aanpak van de kwaliteit, validiteit en betrouwbaarheid van het toekomstige stelsel van permanente educatie en toetsen.
2. Een roadmap voor de uitvoering van dit scenario op de korte en lange termijn. De verwachting is dat deelprojecten worden onderscheiden en opgezet die gefaseerd gaan worden uitgevoerd.

De uitwerking van deze fases maakt onderdeel uit van dit project, maar zal worden beschreven in een separate notitie. De daadwerkelijke uitvoering van de roadmap maakt geen deel meer uit van dit project, maar zal onderdeel worden van het PE-programma 2025.

## 8.3 Samenhang visie, toetsen en organisatie

Naast het reduceren van de risico's is samenhang tussen de Visie op leren met onder meer het toetsbeleid, het toetsplan, de toetskaders en uiteraard ook de toetsorganisatie van belang om te komen tot een kwalitatief beter stelsel van permanente educatie met bijpassende toetskaders.

- **Visie op leren;** het fundament voor het borgen van de kwaliteit van het leren, het ontwikkelen en de toetsing.
- **PE-toetsbeleid** geeft antwoord op de vraag hoe de NBA borgt dat accountants vakbekwaam zijn en blijven.
- **PE-toetsplan** geeft weer hoe de NBA de komende x jaar invulling geeft aan dat beleid.
- **Toetskaderscondities** geven aan welke zekerheid de NBA verlangt of kan verlangen bij welke type toetsingen en hoe die zekerheid wordt geborgd (kwaliteitsborging, fraudepreventie).
- **Toetsorganisatie;** de wijze waarop de medewerkers (van supportmedewerker tot toetscommissie) doelgericht met elkaar samenwerken om de gewenste toetskwaliteit op de toetsentiteiten te realiseren (toetsbekwaamheid).



## 9. Deelproject Doorontwikkeling huidige PE-beoordelingssystematiek en ondersteuning

De projectgroep heeft binnen dit deelproject zowel informatie opgehaald bij leden als bij de assessoren hoe zij de beoordeling van het PE-portfolio ervaren en hoe de NBA daarin nog verbeterstappen kan zetten.

### 9.1 Herijking beoordelingsformulier

Samen met de externe assessoren is onderzocht in hoeverre het in 2023 gebruikte beoordelingsformulier aanpassing behoefde om te komen tot een beter beoordelingsmodel in 2024.

De bedoeling van een beoordeling is dat een assessor op basis van het PE-portfolio van een accountant moet kunnen vaststellen welke leerinterventies het lid heeft verricht, wat het achterliggende leerdoel is en welke leerresultaten het lid daarmee heeft behaald.

Uit de evaluatie van het beoordelingsformulier 2023 kwam naar voren dat de assessoren dit formulier te gedetailleerd vonden, omdat dit bijvoorbeeld op het gebied van ‘leerdoelen’ en ‘reflectie’ (te) veel verschillende vragen bevatte. Ook kwam naar voren dat een beoordeling op het aspect ‘voorgenomen leeractiviteiten’ weinig toevoegt, het gaat immers om wat een lid daadwerkelijk aan leerinterventies heeft verricht. De assessoren gaven daarnaast ten aanzien van hun eigen rol aan bij toekomstige beoordelingen meer eigen inbreng (*professional judgment*) te waarderen.

Tot slot gaven de assessoren aan het belangrijk te vinden dat een lid in het PE-portfolio 2023:

1. de ondernomen leerinterventies aannemelijk maakt met ondersteunende stukken; en
2. verantwoording aflegt over de wijze waarop invulling is/wordt gegeven aan het verplichte PE-onderwerp duurzaamheid.

Op basis van deze evaluatie en wensen is een vernieuwde versie van het beoordelingsformulier ontwikkeld voor de assessoren.

Dit heeft geresulteerd in het reduceren van het aantal beoordelingscriteria van achttien naar negen waarbij het voor de assessoren verplicht wordt om per beoordelingscriterium een tekstuele toelichting op het oordeel te schrijven waarin de gemaakte keuze wordt toegelicht.

Het vernieuwde beoordelingsformulier wordt sinds februari 2024 gebruikt en de ervaringen van de assessoren daarmee zijn positief.

Als gevolg van de aanpassing van het beoordelingsformulier is ook de Handleiding Opstellen PE-portfolio op een beperkt aantal punten aangepast om de leden te informeren over de wijzigingen in de beoordelingssystematiek. Aangezien het aantal buitenlandse leden in het accountantsregister toeneemt, wordt ook gewerkt aan een Engelse versie van de Handleiding Opstellen PE-portfolio.

### 9.2 Herijking voorlichting

De NBA organiseert jaarlijks in het voorjaar enkele webinars om nieuwe leden uitleg te geven over de wijze waarop zij worden geacht invulling te gaan geven aan hun PE-verplichting. Uit de

evaluatie van de laatste voorlichtingswebinars bleek een behoefte aan meer gedetailleerde informatie over het opstellen van het PE-portfolio.

Hiertoe is een praktische workshop van vier uur ontwikkeld waarin leden aan de slag gaan met het opstellen van leerdoelen en het vormgeven aan reflectie. Deze workshops worden tegen kostprijs aangeboden.

Uit evaluaties blijkt dat leden zowel de algemene voorlichting als de workshops waarderen. Reden te meer om deze voort te zetten en periodiek te blijven aanbieden.



## 10. Aanbevelingen en voorstellen

In dit hoofdstuk wordt een puntsgewijze opsomming gegeven van de aanbevolen uitgangspunten voor de te maken ontwerpkeuzes, de ontwikkeling van nieuw PE-beleid.

- **Doel:** Bevorderen van de vakbekwaamheid en het meten van de opbrengsten van het geleerde.  
Conform artikel 2 van de WAB heeft de NBA onder meer de taak om een goede beroepsuitoefening door accountants te bevorderen, bijvoorbeeld door het vaststellen van beroepsreglementering.
- **Resultaat:** De individuele accountant staat zelf aan het roer, neemt verantwoordelijkheid over het eigen leerproces en reflecteert. De NBA heeft daar zicht op, zodat we zowel op individueel niveau als op sectorniveau kunnen meten of en wat er nodig is om verdere bevordering te kunnen motiveren en faciliteren.
- **Effect:** Accountancy, een lerend beroep: we willen accountants die een leven lang leren, vakbekwaam zijn en daardoor maatschappelijk relevant blijven.

### 10.1 Uitgangspunten voor nieuw PE-beleid en ontwerpkeuzes

- De PE-verplichting is niet vrijblijvend voor accountants.
- Differentiatie; geen *one size fits all*.
- Ethiek en reflectie als basis.
- Een leven lang leren; een doorlopende leer- en toetslijn van PO tot en met PE.
- Neem bij het ontwikkelen van nieuw beleid de visie als leidraad. Deze is gebaseerd op het leren in de sector en op het leren van professionals. Deze visie kwam tot stand op basis van de input van de sector zelf en is op meerdere bijeenkomsten gepresenteerd en werd daar gedragen.
- Zorg dat je maatregelen treft die aantoonbaar bijdragen aan de bevordering van de professionaliteit van de accountant, maar waarbij de accountant zich verantwoordelijk blijft voelen en zelf aan het roer kan blijven staan.
- Zorg dat je op individueel niveau kan meten wat de inspanningen van de accountant hebben opgeleverd (kwalitatief) en dus of daarmee de eigen vakbekwaamheid is bevorderd. Meten op individueel niveau genereert ook data op groepsniveau die de NBA kan benutten voor verdere, gerichtere keuzes over bijvoorbeeld het ondersteuningsaanbod. Daarnaast is het mogelijk data te verzamelen om richting te kunnen geven voor verdere ontwikkeling voor werkvelden en/of de sector (bijvangst).
- Betrek leden bij de inrichtingskeuzes en bij de ontwikkeling ter vergroting van het draagvlak. Leg daarbij goed uit dat met een puntensysteem op basis van sec

aanwezigheid, niet kan worden aangetoond dat er bevordering van de professionaliteit plaatsvond. Hiermee voorkom je dat dit verlangen naar het verleden blijft 'hangen'.

- Ondersteuning door de NBA nader onderzoeken ter ondersteuning van het persoonlijk leerrendement van de leden.
- Leg uit waarop keuzes zijn gebaseerd en toon relevantie aan.
- Luister naar de leden en zet vooral in op support, faciliteren en motiveren. Dat betekent dat je met aanpassingen van de huidige regelgeving en invulling daarvan het resultaat en het doel kan bereiken dat je beoogt met de wetgeving.

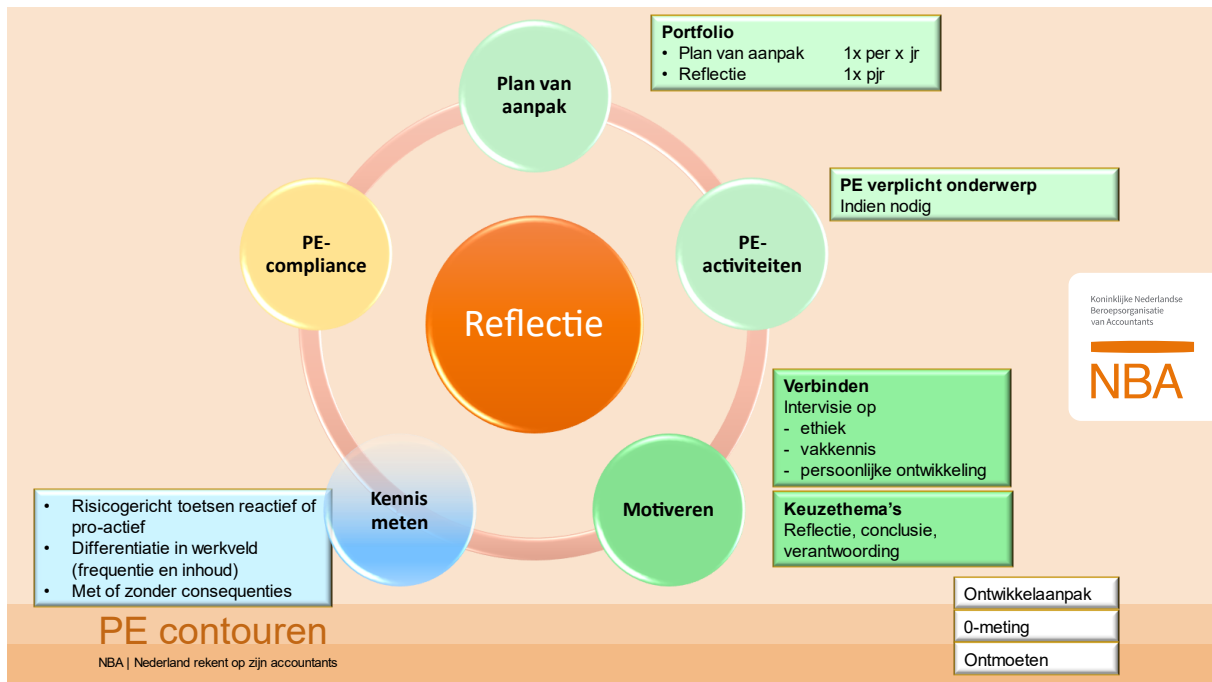
### 10.3 Aanbevolen uitgangspunten voor het integrale toetsbeleid en -plan

- Zet reflectie centraal, want dat is het onderdeel dat belangrijk wordt gevonden door de leden, in zowel de enquête als in de bijeenkomsten.
- De mogelijkheid tot het instellen van een vorm waarbij kennis verplicht wordt getoetst, dan wel een onderwerp verplicht wordt gesteld, kan altijd nog worden ingezet als dat wenselijk of nodig blijkt te zijn op basis van raadplegingen. Het is raadzaam om dit pas in te zetten als het motiveren en faciliteren niet oplevert wat je met elkaar wilde bereiken: support, support en dan pas pressure.
- Differentieer en geef keuzes binnen de gekozen werkvelden en voor het individu op inhoud, in tijdspad en in leervormen.
- Zorg voor heldere kaders en condities en wees duidelijk over consequenties.
- Blijf aansluiten bij de ontwikkelingen van PO. Hiermee krijg je een logische lijn in leren, ontwikkelen en meten/toetsen.
- Zorg voor een adequaat kwaliteitsborgingssysteem, waarmee ook aan risicobeheer wordt gedaan.
- Spreek af dat je periodiek de gekozen inhoud en toetsvormen en ondersteuning evalueert met de gremia en de leden, waarbij vooral wordt gekeken of ze nog passen bij de bedoeling, namelijk het bevorderen van de professionaliteit van de accountant en of het leidt tot accountants die zelf aan het roer staan en verantwoordelijkheid hebben over hun eigen leerproces.

### 10.4 Voorstel contouren van het nieuwe PE-landschap

Op basis van de uitkomsten van de visievorming, de conclusies die voortvloeien uit de verschillende onderzoeken komen wij tot de volgende PE-contouren.

Het onderdeel reflectie blijft de kern van de PE-verantwoording. Daaromheen staan verschillende onderdelen op het gebied van bevorderen en bewaken om de PE-verplichting en de PE-verantwoording verder in te richten.



Het lid en diens PE-portfolio staan centraal. Daarnaast hanteert de NBA verschillende instrumentariums om het lerend beroep te bewaken. Enerzijds betreft het de jaarlijkse PE-compliance-verklaring, maar ook het toetsen van kennis kan daarvan deel uitmaken.

Een nieuw instrument dat wordt geïntroduceerd is het individuele ondersteuningsgesprek als leden:

- geen PE-compliance-verklaring afgeven;
- geen PE-portfolio hebben;
- een portfolio hebben dat als voor verbetering vatbaar is beoordeeld.

Het doel van dit gesprek is het lid uitleg te verschaffen over het doel van het gesprek, het lid te motiveren om verbeterstappen te zetten en ook te monitoren dat de verbeterstappen daadwerkelijk worden gezet. Het ondersteuningsgesprek kan leiden tot een verbeterplan en/of herkansing. Als blijkt dat een verbeterplan of herkansing niet helpt, is het aan de NBA om de individuele consequentie te trekken en een gang naar de Accountantskamer te overwegen.

In het kader van efficiënt uitvoerbaar mag onderzocht worden wie (financieel) bijdraagt aan het individuele ondersteuningsgesprek en op welke wijze dit wordt ingevoerd; een fasegewijze invoer afhankelijk van het werkveld lijkt logisch.

## 10.5 Verantwoording

Bij de in de vorige paragraaf gedane voorstellen tot inrichting van de toekomstige PE-inrichting is rekening gehouden met de wensen van leden die voortvloeien uit de dit voorjaar gehouden ledenenquête. Onderstaand ter verantwoording een samenvatting van de belangrijkste uitdagingen en de daarbij gekozen maatregelen en oplossingen die invloed hadden op de gepresenteerde contouren.

Uitdagingen vanuit evaluatie onder de leden	De maatregelen en oplossingen
Differentiate: Geen one size fits all	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkvelddifferentiatie (onder andere bij het toetsen van kennis en bij richtinggevende portfolio-onderwerpen).</li> <li>• Individuele verantwoording in portfolio.</li> <li>• Maatwerk bij zorgen over ontwikkeling (door een ondersteuningsgesprek).</li> </ul>
Keuzemogelijkheid/autonomie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer motiveren (thema's, vorm).</li> <li>• Reflectie op thema's leidend.</li> <li>• Verplichten indien noodzakelijk (PE-verplicht onderwerp).</li> </ul>
Bevorderen risicogericht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevante ontwikkelgerichte toetsen, assessments ontwikkelen voor thema's of specifieke doelgroepen.</li> <li>• Optioneel verplicht PE onderwerp.</li> <li>• Portfolio's bespreken/analyseren.</li> </ul>
Ethiek als basis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliteren (bijvoorbeeld DilemmApp)</li> <li>• Motiveren als portfolio voorwaarde in thema of intervisie.</li> </ul>
Faciliteren: Verbinden, dialoog, feedback en intervisie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nulmeting, verbinden en ontmoeten (met opleiders).</li> <li>• Ondersteuningsgesprek.</li> </ul>
Portfolio: Onzekerheid – doe ik het goed?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scherpe kaders en transparant beoordelingsmodel. Feedback op portfolio.</li> <li>• Reflectie intensiveren (met leden en relevante partijen).</li> </ul>
Portfolio: Schrijven is lastig/vervelend	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Splitsing naar reflectie (jaarlijks) en plan van aanpak (één keer per x jaar)?</li> </ul>
Toetsen van kennis: relevant voor het werk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen met werkveld en relevantie noodzakelijk.</li> </ul>

## Literatuurlijst

Overzicht van de gebruikte bronnen bij de totstandkoming van deze rapportage:

<b>Categorie</b>	<b>Bron</b>
Algemeen info leren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manon Ruijters - Liefde voor leren</li> <li>• Robert-Jan Simons - Visie op leren</li> </ul>
Algemeen info toetsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handboek examinering Horizon college</li> <li>• Examinering Examenplatform Entree</li> <li>• WFT-examen halen   NIBE-SVV (nibesw.nl)</li> <li>• Kennispunt Onderwijs &amp; Examinering Visie op leren en toetsen VU</li> </ul>
Informatie internationaal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duitsland - IDW</li> <li>• Engeland - ICAEW</li> <li>• Ierland - CAI</li> <li>• Schotland - ICAS</li> <li>• IFAC</li> </ul>
Andere beroepen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB)</li> <li>• Koninklijk Actuarieel Genootschap (AG)</li> <li>• Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA)</li> <li>• Nederlands Register Vastgoed Taxateurs (NRTV)</li> <li>• Verpleegkundig specialisten (V&amp;VN)</li> <li>• Financiële dienstverlening (NIBE-SVV)</li> </ul>
NBA-documentatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expert rapport</li> <li>• Rapport Stip op de horizon</li> <li>• CEA afscheidsrede Tamara van Schilt</li> <li>• Documentatie totstandkoming huidige PE-systematiek</li> </ul>
Accountantskantoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ABAB</li> <li>• Baker Tilly</li> <li>• PWC</li> <li>• Schipper groep</li> </ul>
Resultaten enquête	<ul style="list-style-type: none"> <li>• drs. M. Veul - Rapport evaluatie enquête PE-portfoliosysteem</li> </ul>

## Bijlage 1 - Visie op leren

# ‘Lang Leve Leren’

Visie op leren – NBA 2024

### Een visie geeft richting

Het project *Evaluatie vernieuwde PE-systematiek* startte met het opstellen van een visie op leren. Deze herijkte visie op leren is opgesteld om richting te geven aan de vervolgstappen in het project.

Het uitgangspunt van dit deelproject was om te komen tot een visie op leren, die:

- aansluit bij de wettelijke taak van de NBA;
- houvast geeft aan onze leden bij hun leren en ontwikkelen;
- richting geeft aan onze partners (opleiders);
- houvast geeft bij keuzes in NBA-projecten en -activiteiten waarbij ontwikkelen, leren en toetsen een rol spelen.

Na uitgebreid onderzoek, denk aan deskresearch, evaluatie leden en gesprekken met diverse stakeholders (zie ook verantwoording), is deze visie tot stand gekomen en opgetekend.

De Visie op leren bestaat uit de volgende drie kernonderdelen:

#### **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 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 natuurlijk uit hoeveel ervaring je hebt, er is altijd noodzaak tot verdere ontwikkeling. Is het niet vaktechnisch, dan wel over technologische ontwikkelingen, 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 en oefenen zijn vanzelfsprekende onderdelen van leren en ontwikkelen. Iedereen leert anders. Leren kan individueel en ook zeker samen.

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

*Kernwoorden: differentiatie, 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. 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*

### **Visie op leren als fundament voor verdere ontwikkeling**

Deze visie op leren is het fundament. Het fundament voor onze leden, voor de ondersteunende omgeving (kantoren, serviceorganisaties en opleiders) en natuurlijk ook het fundament voor de uitvoering van de werkzaamheden van de NBA.

Deze visie op leren brengt tot uitdrukking wat belangrijke kernpunten en uitgangspunten zijn in het leren van accountants. De rol van de NBA binnen het lerend beroep is een afgeleide van deze visie.

### **Wat betekent de visie op leren voor de NBA?**

De PE-verplichting is niet vrijblijvend voor accountants. De verantwoordelijkheid voor bijhouden van vakbekwaamheid is primair de verantwoordelijkheid van onze leden zelf.

De NBA ziet toe op het bevorderen en bewaken van de vereiste kwaliteit en bijbehorende 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 benodigd toetsbeleid (NVPE):

# **Het doel is leidend** voor onze ontwerpkeuzes. Het toetsbeleid draagt bij aan stimuleren van continu leren. Het beoogde doel geeft ook duidelijkheid over de grens tussen leren en toetsen.

# **Faciliteren**: onze leer- en toetskaders richten zich op de individuele accountant en vragen om duidelijke zelfregie. De NBA faciliteert leden door het geven van richting en kaders. Waar nodig, wenselijk zorgen we voor verbinding.

# **Differentiatie:** bij leren en toetsen houden wij, indien noodzakelijk, rekening **met verschillen en voorkeuren**. Ons uitgangspunt is: standaard waar kan en maatwerk waar nodig.

# We werken aan een **doorlopende leer- én toetslijn**. Leren én onderhouden van het geleerde staat centraal. Niet alleen blijven we in gesprek met en wisselen we inzichten en ervaringen uit met theoretische- en praktijkopleiding, inclusief CEA. Ook toezichthouders (zoals AFM, RvT en SRA), aanpalende collega beroepsorganisaties en vooral onze leden geven input op het meerjaren toetsplan. Op deze wijze geven we invulling aan *een leven lang leren*.



## Bijlage 2 – Memo bij Risicokaart NBA

# Memo bij risicokaart NBA

De afgelopen maanden heeft Cito BV in opdracht van de NBA haar PE-stelsel onder de loep genomen, met als doel om de risico's te inventariseren. Deze inventarisatie is de basis voor aanbevelingen om het PE-stelsel robuuster in te kunnen richten.

### Gebruikt kader

Om de risico's overzichtelijk te ordenen, hebben we het Toetsweb (Van Schilt-Mol, 2023) als raamwerk gebruikt. Het Toetsweb is ontwikkeld door Tamara van Schilt-Mol vanuit het lectoraat Eigentijds Beoordelen en Beslissen van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen. Met behulp van het Toetsweb kan je de (duurzame) kwaliteit van toetsing analyseren, verbeteren en borgen. Het model kan zowel voor positiebepaling, als voor ambitiebepaling worden gebruikt.

Het Toetsweb bestaat uit vijf entiteiten: het toetsbeleid, het toetsprogramma, de toets(taken), de toetsorganisatie en de toetsbekwaamheid met in het midden de visie op onderwijs. De manier waarop de toetsing wordt ingericht, is een middel om de visie op onderwijs te realiseren. De visie op toetsing vormt het fundament voor het opstellen en borgen van de kwaliteit van de toetsing. Het toetsbeleid is het geheel aan vastgestelde afspraken over toetsen en beoordelen. Het toetsprogramma (door de NBA toetsplan genoemd) is een bewuste en beargumenteerde keuze van toetsvormen passend bij de doelen. Toetsen zijn activiteiten of meetinstrumenten die worden ingezet om na te gaan of de beoogde leerresultaten zijn bereikt. Een toetstaak is een item of opdracht binnen een toets. De toetsorganisatie is de wijze waarop medewerkers (van docent tot toetscommissie) doelgericht met elkaar samenwerken om de gewenste entiteiten te realiseren. Toetsbekwaamheid is de deskundigheid van de actoren binnen de organisatie om kwaliteit te realiseren op de verschillende entiteiten.

### Toelichting Toetsweb

De vijf entiteiten zijn verbonden met elkaar en met de kern van het Toetsweb. Daarnaast maakt de figuur inzichtelijk dat er vier fasen van ontwikkeling zijn. In fase 1 bevindt de organisatie zich nog in de activiteitengeoriënteerde fase: individuele actoren voeren op ad-hoc basis losstaande activiteiten uit. In fase 4, de ketengeoriënteerde fase, voeren relevante actoren uit de organisatie een middellangetermijnbeleid uit, samen met ketenpartners, met samenhangende toetsactiviteiten die zijn geïntegreerd in de lopende processen van de organisatie en de keten.

In elke entiteit worden drie elementen onderscheiden: kwaliteitscriteria, ontwerp en borging. *Kwaliteitscriteria* zeggen iets over de informatie die wordt gebruikt om de kwaliteit van de desbetreffende entiteit te realiseren en vast te stellen. Het element *Ontwerp* is gericht op de vraag hoe de ontwikkeling en inzet van de desbetreffende entiteit tot stand komt. *Borging* zegt vervolgens iets over de wijze waarop de kwaliteitsborging van de entiteit wordt ingericht. Structurele aandacht voor alle drie elementen zorgt ervoor dat er gewerkt wordt vanuit de PDCA-cyclus.



### Bepalen en prioriteren risico's

Op basis van documentenanalyses en gesprekken met de projectgroep en andere stakeholders, zijn er 27 risico's geïdentificeerd en gekoppeld aan de vijf entiteiten uit het Toetsweb (zie tabblad 2. Risico-analyse – huidige situatie). Daarbij keken we ook naar de ledenenquête. De uitkomsten daaruit zijn in lijn met de risico's. Vervolgens hebben we met de projectgroep van de NBA deze risico's waar nodig aangevuld/aangescherpt en vastgesteld. Daarna is gezamenlijk de prioriteit bepaald van elk risico. Dit is gedaan door per risico op een schaal van 1 tot 10 aan te geven: hoe groot de *Kans* is dat dit risico voorkomt, hoe groot het *Effect* is als het risico voorkomt en hoe groot de kans is op *Detectie* (het ontdekken) van het risico. Toepassing van de formule ( $K \times E \times D$ ) levert per risico een *prioriteitscore* op tussen de 1 en de 1000: hoe hoger het getal, des te groter de prioriteit van een risico. Tot slot is per risico bepaald of het risico moet worden geëlimineerd, geaccepteerd, gereduceerd of overgedragen.

Door de risico's en hun score samen te vatten in een draaitabel (tabblad 2. Risicoanalyse DT) werd al snel inzichtelijk dat de NBA zich zou kunnen focussen op de volgende vier onderwerpen, met de hoogste prioriteit op 1:

1. frauderisico's eruit halen;
2. toetsbeleid oppakken;
3. toetsprogramma opstellen (scharnierpunt);
4. Toetsbekwaamheid bevorderen.

Om de risico's en hun samenhang duidelijker weer te geven, zijn deze schematisch met pijlen weergegeven (zie afbeelding op de laatste bladzijde van dit memo). Hierbij hebben de risico's met driehonderd punten of meer een blauwe kleur. De legenda onderaan geeft met rood (eliminieren), oranje (reduceren) en geel (reduceren/deels accepteren) aan wat de projectgroep van de NBA met het betreffende risico zou willen doen.

De eerste groene pijl laat de samenhang in risico's zien die aangepakt worden als men de frauderisico's aanpakt. Deze risico's bevinden zich met name in entiteit 3 'Toetsen en toetstaken'. Bijvoorbeeld risico 3.2 'De kennistoetsen zijn verspreid'. Indien men met de toetsvorm kennistoetsen wil blijven werken zijn verschillende maatregelen mogelijk om dit risico te elimineren. Denk bijvoorbeeld aan de afnamewijze. In plaats van een take home-toets, zou dit bij een professioneel toetsafnamecentrum met gecertificeerde toezichthouders kunnen worden afgenomen.

De oranje pijl laat zien dat door het Toetsbeleid aan te scherpen, vervolgens veel (blauwe) risico's met een hoge score aangepakt kunnen worden. Door het toetsbeleid op te stellen en aan te scherpen, heeft dit weer invloed op het toetsplan en de toetsen. Bijvoorbeeld risico 2.3 De frequentie en zwaarte van de toetsvormen zijn niet in balans met de vereiste beroepskwalificaties en een mogelijke zak/slaagbeslissing. Door in het toetsbeleid op te nemen dat de NBA in de PE-systematiek wil differentiëren tussen de verschillende werkvelden, werkt dit door in de inrichting van het toetsprogramma. Het toetsplan beschrijft de frequentie, zwaarte en verschillende toetsvormen en deze zal dus moeten worden uitgewerkt per werkveld. Een voorbeeld van een zak/slaagbeslissing kan zijn voldoet, voldoet ten dele en voldoet niet.

De gele pijl staat voor het opstellen van het toetsplan en heeft invloed op het aanpakken van risico's in het toetsplan, de toetsorganisatie en de toetsbekwaamheid. Bijvoorbeeld risico 5.2 Professionaliseringsactiviteiten zijn alleen op het individu gericht. Door met elkaar te werken aan de verschillende toetsentiteiten, het opstellen van een toetsbeleid, een toetsplan en daaruit voortvloeiende toetsen en toetstaken en hierin uitspraken te doen over het gericht plannen en vergroten van de toetsbekwaamheid van de toetsorganisatie. Draagt men bij aan het groeien van de toetsorganisatie van de NBA van een activiteitengerichte organisatie naar een procesgerichte organisatie. De toetsbekwaamheid zal van individueel niveau naar teamniveau met oog voor lange termijn ontwikkeling worden ontwikkeld, uitgevoerd en geëvalueerd.

### *Conclusies*

Nu de risico's in kaart zijn gebracht en geprioriteerd, is de volgende stap om na te denken hoe NBA de risico's wil gaan elimineren en reduceren. Niet alleen moet er worden bepaald *wat* er wordt aangepakt, er moet ook worden nagedacht *over de manier waarop* men de risico's wil gaan aanpakken. Er zijn verschillende *routes* mogelijk. Hiervoor moeten er keuzes worden gemaakt. Keuzes die logischerwijs een plek krijgen in het toetsbeleid van de NBA. Cito zal een voorzet voor een dergelijk toetsbeleid ontwikkelen en kan de NBA waar nodig bijstaan met het adviseren, tegenlezen of begeleiden van dit proces. Met de antwoorden uit het toetsbeleid kan vervolgens gericht worden gewerkt aan het tackelen van de juiste frauderisico's, het opstellen van een passend toetsplan en een gedegen kwaliteitsborging in alle facetten van het toetsproces. Daarnaast wordt er gewerkt aan de duurzame toetsbekwaamheid van alle actoren in het toetsproces.

### Beknopte mogelijke maatregelen:

1. **Frauderisico's** tackelen:
  - a. Toetsen van kennis: méér varianten (eventueel itembank); wijze van samenstellen; afnamewijze (inclusief plek); controle inbouwen.
  - b. Authenticiteit portfolio's: structurele controle inbouwen, vergroten steekproef.
2. **Toetsbeleid** aanscherpen, als legitimering voor het **Toetsplan**:
  - a. Het toetsen van kennis voor alle werkvelden/functiegroepen.
  - b. Wijzigingen rond portfolio (beoordelingscriteria, andere opzet).
  - c. Eventuele invoering zak/slaag-regeling: voldoet/voldoet ten dele/voldoet niet.
3. **Kwaliteitsborging** (onderdeel toetsprogramma) als basis voor:
  1. Aanpassingen toetsorganisatie (toetscommissie, handboek toetsing, structurele evaluatie).
  2. Vergroten toetsbekwaamheid (jaarlijks, structureel, groepsgewijs).

## Samenhang risicokaart:

Prioriteiten	2. Toetsprogramma	3. Toetsen & Toetstaken	4. Toetsorganisatie	5. Toetsbekwaamheid
1.1 Het toetsbeleid, toetsprogramma en de toetsen zijn niet met elkaar afgestemd en gestroomlijnd.				
<b>0. Frauderisico's</b>		3.2 De kennistoetsen zijn verspreid.		
		3.1a De kandidaat levert een portfolio van iemand anders in (geen authentiek eigen werk).		
		3.1b Iemand anders maakt de kennistoets.		
<b>1. Toetsbeleid</b>				
1.5 In het toetsbeleid zijn onvoldoende de risico's gedefinieerd voor de verschillende werkvelden en functiegroepen.	2.3 De frequentie en zwaarte van de toetsvormen zijn niet in balans met de vereiste beroepskwalificaties en evt. zak/slaagbeslissing.	3.3 De kandidaat neemt het portfolio niet serieus omdat er geen directe consequenties aan vast hangen. (zak/slaag beslissing)		
		3.8 Beoordelingscriteria zijn niet voldoende scherp uitgewerkt om te kunnen waarborgen dat een gelijke prestatie leidt tot gelijke score.		
		3.7a Informatie die uit portfolio blijkt, weegt niet op tegen de tijdsinvestering, moeite en kosten (perspectief NBA).		
		3.7b Er is weinig draagvlak voor portfolio resp. kennistoets; instrumenten en proces worden niet als valide, betrouwbaar en eerlijk ervaren (perspectief NBA-lid).		
		3.9 De beslissing die wordt genomen op basis van portfolio en kennistoets is niet terecht.		
1.3 Het toetsbeleid in onvoldoende ingebed in de totale beroepscontext.	2.4 In de werkvelden waarvoor alleen het portfolio verplicht is, is onvoldoende gewaarborgd dat de kwalificatie gerechtvaardigd is.	3.5 De invulling van de toetsvormen maakt onvoldoende onderscheid tussen de werkvelden en onbekwaam, startbekwaam, volbekwaam.		
		3.6 Op basis van de toetsen kun je geen uitspraken doen over het dagdagelijkse werk dat kandidaat doet / gaat doen.		
1.2 Het toetsbeleid maakt onvoldoende duidelijk welke doelen en resultaten worden nastreeft.	2.1 Het toetsprogramma dekt niet alle doelen die in het toetsbeleid zijn vastgesteld.	3.4a - De inhoud van de kennistoets bevat alleen dat wat je makkelijk op die manier kunt toetsen.		
	2.2 De combinatie van de toetsvormen (kennistoets & portfolio) dekken samen onvoldoende de vereiste kwalificaties.	3.4b - De kandidaat kiest voor alleen die leerdoelen die het makkelijkst te onderbouwen/beschrijven zijn.		
<b>2. Toetsprogramma</b>				
	2.5 Kwaliteitsborging ontbreekt waardoor de kwaliteit van het programma ongemerkt achteruit gaat, zeker wanneer er geen 'dwingende vreemde ogen' zijn.		4.1 Processen en manieren van werken zitten alleen in hoofd van mensen (borgen).	5.2 Professionaliseringsactiviteiten zijn alleen op het individu gericht. De organisatie is op een aantal punten onbewust onbekwaam gebleken, waardoor de vereiste kennis niet is verworven. Men was zich onvoldoende bewust van wat ze nog niet wisten.
			4.3 Er is geen examencommissie (of vergelijkbaar orgaan) ten behoeve van borging.	5.1 De assessoren hanteren de beoordelingscriteria op hun eigen manier -> <b>Risico:</b> kandidaten bij gelijke score geen gelijke beoordeling krijgen
			4.2 De toetsorganisatie is dun; slechts een klein aantal personen houdt zich bezig met de toetsorganisatie.	
<b>Legenda</b>				
Vastgestelde prioritering risico's				
Risico's met prioriteit >300				
Risico's met prioriteit <300				
Actie behorend per risico				
Elimineren				
Reduceren				
Reduceren/deels accepteren				