

Nieuw PE-systeem: vrijheid, blijheid?



In het nieuwe systeem van Permanente Educatie (PE) hebben accountants veel meer vrijheid om hun eigen leertraject te bepalen. Is iedereen daarmee ook tevreden? "De wereld is zo groot als je hem zelf maakt en daarvoor biedt dit systeem ruimte."

TEKST BJÖRN REMMERSWAAL BEELD VRHL

Vanaf 1 januari 2021 werken alle accountants met een nieuw PE-systeem. Het belangrijkste verschil: in plaats van het behalen van een verplicht aantal PE-uren per jaar, maakt elke accountant voortaan jaarlijks een eigen plan van aanpak, met persoonlijke leerdoelen en bijbehorende activiteiten. Voorheen was het PE-systeem *input-based*, waarbij een accountant veertig PE-uren per jaar moest behalen, via geaccrediteerde cursussen. Het nieuwe systeem is volgens de NBA *output-based*; een model dat kwalitatief meet of bepaalde leerdoelen en competenties zijn ontwikkeld. Inmiddels zijn alle accountants ruim anderhalf jaar over op het nieuwe PE-model van de NBA; tijd om de balans op te maken. De beroepsorganisatie meldt dat 19.000 PE-plichtige leden inmiddels een compliance-verklaring hebben afgegeven; een score van 98 procent van de PE-plichtige leden.

Sturing

Niet iedereen is al onverdeeld positief over het nieuwe systeem. Eric Mantelaers, partner bij RSM, laat op persoonlijke titel weten te twijfelen of alle accountants kunnen omgaan met de vrijheid die het systeem biedt. "Hoewel ik een liberaal in hart en nieren ben, heb ik inmiddels vaak ervaren dat sturing moet worden gegeven aan de onderwerpen die moeten worden bestudeerd en het bewaken van de minimale kwaliteit hiervan. De NBA heeft de mogelijkheid om verplichte cursussen in te zetten. Naar mijn mening moet dit steviger worden neergezet." Volgens Mantelaers moet er meer centrale sturing zijn, bijvoorbeeld op

onderwerpen als *audit quality*. "Dit onderwerp heeft terecht veel aandacht momenteel. Voor de verbetering hiervan is onder andere kennis van en ervaring met *audit technology* nodig. Hiervoor is kennis en inzicht nodig. Permanente educatie kan een belangrijke bijdrage hieraan leveren, maar dit moet mijns inziens centraal worden aangestuurd. De NBA zou een visie moeten hebben op technologie en daarna kan dit worden verwerkt in verplicht te volgen cursussen. Dus hoewel ik normaliter voor vrijheid en flexibiliteit ben, gaat dit hier niet werken. De implementatie van *audit technology* wordt te lang op zijn beloop gelaten."

Specialiseren

Financial auditor Joan Zielhuis Vos denkt echter dat het nieuwe systeem juist goed past bij deze tijd. "Alles in ons vak verandert constant en je ziet dat accountants zich automatisch al steeds meer specialiseren. Je moet daardoor wel blijven, het vak vereist dat. Veel mensen realiseren zich niet dat ze eigenlijk specialist zijn en dat zij al hun best doen om op de hoogte te blijven van alle ontwikkelingen die zij relevant vinden. Ik denk dat dit systeem mensen er bewuster van maakt dat zij meer leren dan ze denken."

HULPMIDDELEN

Om leden te ondersteunen bij een soepele overgang naar het nieuwe PE-model heeft de NBA hulpmiddelen ontwikkeld en gebundeld op de NBA-website.

Leden vinden daar een handleiding PE, voorbeeld-portfolio's, animaties en FAQ's. Ook is een online NBA PE-Portfolio-tool ontwikkeld, waarmee leden zelf het PE-portfolio kunnen bijhouden. Daarnaast biedt de NBA een zelfevaluatie-instrument aan, waarmee leden kunnen inventariseren op welke gebieden zij zich nog verder kunnen ontwikkelen. Uit een dienstverleningsonderzoek door de NBA blijkt dat vooral de handleiding nieuwe PE-model, de voorbeeld PE-portfolio's en de online NBA PE-tool veel worden gebruikt. Alle informatie is te vinden via nba.nl/pe.

Zielhuis Vos is ook niet bang dat accountants de vrijheid van dit systeem niet aankunnen. "De meeste accountants worden vanuit hun dagelijkse praktijk al gemotiveerd om bij te leren. De markt vraagt om bepaalde vaardigheden en die veranderen continu. En natuurlijk zul je mensen hebben die in de ogen van anderen 'het minimale' doen. Maar diegene is misschien weer ontzettend goed in bijvoorbeeld het maken van een dossier. De wereld is zo groot als je hem zelf maakt en daarvoor biedt dit systeem ruimte."

Opstel

Bob de Lange (Wattel Accountants) ervaart het nieuwe systeem als schoolser en het staat hem tegen dat hij een "haast psychologisch rapport" moet opstellen. "Dat moet dan ook nog eens voor drie tot vijf leerdoelen. Al met al best nog wel een klus, die best wat tijd vraagt. En dat rapport moet ook nog op een ongelukkig moment, 1 februari, worden ingediend. Dit schiet wat mij betreft nogal door. Het is alsof je met je opstel bij de meester moet komen om een sticker-tje te krijgen. Waarom is het niet voldoende om aan te geven wat je hebt gedaan om je leerdoelen te bereiken en daarmee klaar? We zijn toch allemaal professionals die weten →

wat we doen? Nu is het allemaal een beetje kinderachtig.” De Lange is tegelijk niet louter negatief. “Er is meer vrijheid in het behalen van je permanente educatie, zoals de mogelijkheid om op de hoogte te blijven van actualiteiten door het doornemen van vakliteratuur, jurisprudentie, nieuwsbrieven enzovoort. Niet alles hoeft meer geaccrediteerd te zijn. Verder is er een kans dat het je minder tijd en geld kost.” Maar hij vraagt zich wel af wat er gebeurt als het een keer misgaat. “Naar verwachting zal er in de toekomst ook een ‘onvoldoende’ oordeel gaan worden uitgedeeld. En dan? In het oude systeem was het duidelijk wat wel en niet mocht. Het is mogelijk dat er discussies gaan ontstaan tussen leden en toezichthouders over de portfolio’s.”

Toetsbaarheid

Therèse de Groot, financial controller bij de ANWB, merkt ook dat collega's vragen hebben over de toetsbaarheid. “Hoe bepaalt de NBA of accountants aan hun PE-verplichting voldoen? Wanneer is het goed genoeg? Ik merk bij veel mensen om mij heen dat ze de nieuwe systematiek erg lastig en wollig vinden. Als accountant wil je juist graag precies weten aan welke normen je moet voldoen. Ik vind het jammer dat ik mensen om me heen zie worstelen met het systeem, terwijl dit juist de mensen zijn die een hele actieve, lerende houding hebben. Misschien

‘Het is alsof je met je opstel bij de meester moet komen om een stickertje te krijgen.’

willen ze het wel té perfect doen.” Math Elissen, voorzitter van de kennisgroep Vaktechniek Toezicht bij de Belastingdienst, ziet potentieel misbruik als een mogelijk zwak punt van het nieuwe model. “Het is, denk ik, vrij eenvoudig om een mooi verhaal te schrijven en bijbehorende documentatie aan het portfolio toe te voegen, zonder daadwerkelijk met PE bezig te zijn geweest. Overigens gold dat ook voor het voormalige puntensysteem. Daar staat tegenover dat je van iemand die serieus met zijn vak bezig is, mag verwachten dat ook de persoonlijke professionele ontwikkeling hoog in het vaandel staat en diegene eigenlijk niet door regelgeving zou moeten worden gedwongen om daaraan een goede invulling te geven.” Aan de andere kant denkt Elissen juist dat het nieuwe systeem meer motivatie kan opwekken. “Omdat het portfolio een persoonlijk en weldoordacht karakter draagt, denk ik dat de

positieve impuls die van de PE-activiteiten op het functioneren van de accountant uitgaat, groter zal zijn dan bij het vorige model. Ik hoop ook dat de accountant meer gemotiveerd met zijn PE-activiteiten bezig is.”

Reflectiefase

De NBA geeft aan dat de reflectiefase van het nieuwe PE-systeem door leden nog wordt gezien als een lastig onderdeel. Begin 2022 organiseerde de beroepsorganisatie daarom zes webinars over reflectie, die allemaal waren volgeboekt. Bij de Belastingdienst, waar accountants al sinds 2019 met het nieuwe PE-model werken, merkt Elissen ook dat dit onderdeel meer begeleiding nodig heeft: “De steekproefsgewijze toetsing van de portfolio's heeft geleerd dat met name het reflecteren op wat de PE-activiteiten hebben ‘opgeleverd’ best veel aandacht vraagt. Het is belangrijk dat er voldoende gelegenheid is om ook op deze toetsing te kunnen reflecteren. Om de leercirkel hier optimaal te laten functioneren is - naar behoefte - ook persoonlijk contact nodig”, meent hij. “Hoewel de reflectie op het realiseren van de leerdoelen wel wat gewenning en inspanning vraagt, is ook deze activiteit belangrijk om bewust met je persoonlijke ontwikkeling bezig te zijn.” Zielhuis Vos denkt dat accountants die dit aspect van het nieuwe systeem lastig vinden, er ook aan kunnen denken dit in groepsverband te organiseren, zowel binnen hun eigen organisatie of met andere accountants, of als zelfstandigen onder elkaar. “Je zou dit in de vorm van een soort kringgesprek, of een open gesprek kunnen doen, een soort intervisie. En dat zou prima zijn te organiseren via bijvoorbeeld de *communities* en misschien ook kunnen worden aangejaagd vanuit de *faculties*. Ik denk dat veel accountants er baat bij kunnen hebben om dat zo te organiseren en dat het tot veel inzichten leidt.” ←

PORTFOLIO

Het nieuwe PE-systeem gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid van de professional voor zijn of haar ontwikkeling en is gebaseerd op vertrouwen. Daarbij is wel een toezichtskader opgesteld, gebaseerd op steekproeven en kantoor-toetsingen.

Het PE-systeem kent een jaarlijkse cyclus. Leden schrijven voor 1 april een plan van aanpak, waarin zij hun werkzaamheden en bijbehorende resultaten beschrijven, plus een of meer leerdoelen per werkzaamheid. Ook geven zij aan welke leeractiviteiten zij willen verrichten. Uiterlijk 31 december rondt de accountant de PE-activiteiten af en reflecteert op wat het afgelopen jaar is gedaan, geleerd en bereikt. Tot slot geven alle accountants vóór 1 februari een PE-compliance-verklaring af op MijnNBA. Het PE-portfolio kan ook in de periode van een gebroken boekjaar worden bijgehouden, als dat beter aansluit bij het boekjaar of de HRM-cyclus binnen de eigen organisatie. Bovendien is bijstelling van het portfolio mogelijk gedurende het jaar, als de functie of de actualiteit daarom vraagt.