



## UPDATING KNOWLEDGE...



# VAN INPUT NAAR OUTPUT

*Vanaf januari 2019 treedt de nieuwe PE-regeling van de NBA in werking. Het gaat voortaan niet meer om uren sprokkelen, maar om leerresultaat. Accountants bij de Belastingdienst en adviseurs bij de big four trappen af.*

**W**erken in de accountancy betekent je kennis continu actueel houden. Ontwikkelingen rondom controle, verslaggeving, fiscaliteiten, data-analyse, fraude: allemaal zaken die vragen om het bijspijkeren van kennis. Het huidige PE-systeem lijkt overzichtelijk: 120 PE-uren maken in drie jaar, gemiddeld zo'n veertig uur per jaar. Wie aan het einde van het jaar uren te kort dreigt te komen bezoekt nog snel een congres. Dat is immers al snel vijf of zes PE-uren verdiend, iedereen blij.

Bij een beroep waaraan hoge eisen worden gesteld en dat in zo'n snel veranderende omgeving opereert, moet de

nadruk echter op kwaliteit liggen, meent de algemeen directeur a.i. Harm Mannak van de NBA.

Daarom is eerder besloten de huidige PE-regeling te vervangen. Ook vanuit de wereldwijde IFAC-organisatie worden aangesloten beroepsorganisaties opgeroepen de overstap te maken van aantal PE-uren (*input*) naar leerresultaat (*output*). "Zo'n systeem sluit beter aan bij een 'lerend beroep', zoals dat ook is benoemd in de NBA-Vernieuwingsagenda. Bovendien is de praktijkopleiding voor accountant, met de recent vernieuwde eindtermen van de Commissie Eindtermen Accountantsopleiding (CEA), ook gebaseerd op een outputgerichte systematiek."

## NADELEN

Frank van Gelder, binnen de NBA verantwoordelijk voor de PE-regeling, erkent de nadelen van het huidige systeem. “De nadruk ligt nu nog erg op kwantiteit, op voldoende uren maken.” Ook biedt de invulling te weinig maatwerk, stelt hij. “Het systeem is onderverdeeld op basis van ledengroepen. Daardoor wordt er soms onvoldoende rekening gehouden met het werk dat leden doen, of de fase van hun carrière. Nu moeten leden ook vlak voor hun pensioen nog voldoen aan de volledige PE-verplichting. Dat is niet altijd logisch.”

Binnen de grotere kantoren zijn veel accountants actief in niet-accountantsfuncties. Ook daar gaat het soms mis, aldus Van Gelder: “Volgens onze regels kwalificeren zij als openbaar accountant. Door de huidige PE-opzet zitten ze met een gecertificeerd opleidingsaanbod dat vaak onvoldoende aansluit bij hun eigenlijke werkzaamheden.” Een ander nadeel speelt rondom de erkenning van opleidingsinstellingen. Niet alleen is daar sprake van wildgroei, maar bovendien vindt erkenning plaats op verzoek van de opleidingsinstelling. Lang niet alle universiteiten laten zich erkennen, waardoor goede opleidingen buiten het erkende aanbod vallen. “Een bekend voorbeeld is de master fiscaal recht aan de Universiteit Groningen”, zegt Van Gelder. “Een zware opleiding. Maar accountants die hem volgen moeten daarnaast ook nog twintig gecertificeerde PE-uren behalen.”

## PILOT

In 2015 deed de NBA onderzoek naar een toekomstbestendig PE-model. Naast een evaluatie van het bestaande model betekende dat de opzet van een pilotproject, om een nieuwe PE-systematiek te testen. Uitgangspunten daarbij: meer eigen verantwoordelijkheid van de individuele accountant en afschaffing van de urenverplichting. In plaats daarvan stelt de accountant zelf een PE-portfolio op, waarin leerdoelen worden vastgelegd. In 2016 startte de pilot met medewerking van de Ledengroep interne en overheidsaccountants (LIO). Vanaf 2017 werd hij uitgebreid naar de andere ledengroepen: accountants in business (LAIb) en openbaar accountants (LOA). Pilot-deelnemers uit de ledengroepen LIO en LAiB bleken in grote meerderheid voorstander van het nieuwe systeem en gaven aan bewuster met permanente educatie bezig te zijn. De eigen invulling van hun PE leverde naar eigen zeggen een grotere bijdrage aan hun deskundigheid. Bij pilot-deelnemers uit de LOA is het beeld iets genuanceerder. Openbaar accountants die binnen hun organisatie een andere functie vervullen dan de ‘traditionele’ accountantsfunctie zijn enthousiast. Andere openbaar accountants vinden het huidige systeem wel zo overzichtelijk.

## IN HET HUIDGE SYSTEEM WORDT SOMS ONVOLDOENDE REKENING GEHOUDEN MET HET WERK DAT LEDEN DOEN.

“Veertig uur is veertig uur, dat geeft houvast. En de administratieve last voor de individuele accountant is minder dan wanneer je een PE-portfolio moet bijhouden”, zegt Frank van Gelder. “Het opstellen van een portfolio vraagt enige ervaring, vooral het concretiseren van leerdoelen wordt nog lastig gevonden. Bij leden die voor het tweede jaar aan de pilot deelnamen ging dat al veel beter.” Therese de Groot, financial controller bij de ANWB, was binnen die organisatie betrokken bij de PE-pilot. “Iedere medewerker legt zijn doelstellingen en vorderingen vast. Wat wil ik leren? Hoe bereik ik dat? Heeft de cursus mij daarbij geholpen? We hebben gedurende de pilot wel gemerkt dat tijd vrijmaken voor tussentijdse vastlegging en reflectie erg belangrijk is.” Deelnemers gaven aan dat de monitoring van het nieuwe systeem om aandacht vraagt. Er is straks minder sprake van klassikaal leren en meer ruimte voor alternatieve leervormen, zoals intervisie, *learning on the job*, coaching, *e-learning* en zelfstudie. Dat vraagt vanuit de NBA om heldere richtlijnen en ondersteunende informatie bij de invoering. “We werken aan een nieuwe digitale tool, die leden kunnen gebruiken om hun PE-portfolio in te vullen”, benadrukt Van Gelder.

## INVOER

Om de omschakeling goed te laten verlopen en de genoemde aandachtspunten het hoofd te bieden heeft het NBA-bestuur gekozen voor geleidelijke invoering van de nieuwe PE-systematiek. Vanaf januari 2019 wordt gestart met twee overzichtelijke groepen leden: accountants werkzaam bij de Belastingdienst en accountants werkzaam in een adviesfunctie binnen big four-accountantsorganisaties. “De Belastingdienst had al veel deelnemers in de pilot, voor die leden is het niet nieuw meer”, zegt NBA-directeur Mannak. “En binnen de *advisory*-tak van de big four liepen leden vaak aan tegen de beperkingen in het aanbod van erkende PE-instellingen.” De ervaringen van beide groepen worden gebruikt om de voorlichting naar de andere groepen accountants te verbeteren. In 2020 start de nieuwe PE-regeling voor accountants werkzaam bij oob-kantoren en voor intern en openbaar accountants. In 2021 volgen alle andere openbaar accountants en de accountants in business. “Een gefaseerde invoer biedt ons als NBA de mogelijkheid om goede voorlichting te geven en concrete afspraken over processen te maken”, aldus Harm Mannak. ←