

## PERMANENTE EDUCATIE VANAF 2026

# Meer houvast, minder verplichtingen

De regels voor de permanente educatie van accountants zijn met ingang van 2026 veranderd. De basis blijft hetzelfde, maar de NBA heeft in de nieuwe verordening (NVPE 2026) een aantal belangrijke wijzigingen doorgevoerd. Die geven meer houvast en versterken de autonomie, benadrukken NBA-bestuurslid Jan Rijken en projectleider PE Barry van Brenk. "Wat je leert, bepaal je zelf."

TEKST PETER STEEMAN BEELD SHUTTERSTOCK

**S**inds 2021 werkt de NBA met een outputgericht systeem voor permanente educatie, dat meer vrijheid biedt om het eigen leertraject vorm te geven. Onderdeel van het PE-systeem is een jaarlijks op te stellen PE-portfolio met persoonlijke leerdoelen en activiteiten. Aan het eind van het jaar geven accountants aan wat ze hebben gedaan en geleerd. In 2024 is het systeem geëvalueerd. "Daaruit bleek onder andere dat onvoldoende duidelijk was wanneer het goed genoeg was", aldus NBA-bestuurslid Jan Rijken. "Waarop word ik getoetst als ik in de steekproef zit? Wanneer is mijn plan en mijn educatie voldoende? Tegelijkertijd was er meer behoefte aan ondersteuning. Daarom faciliteren we het nu meer. De NBA heeft instrumenten ontwikkeld, zodat duidelijk is wat we van ze vragen en hoe we het beoordelen."

**‘We willen niet zozeer een resultaat zien, maar een ontwikkeling die past bij jou als accountant.’**

### Duidelijke ondergrens

"Leden hadden ook behoefte aan een duidelijke ondergrens", aldus Barry van Brenk, projectleider PE. "Daarom is de beoordeling veranderd. In plaats van 'is voor verbetering vatbaar' is het nu 'voldoet' of 'voldoet niet'. Wanneer het eindresultaat niet voldoet omdat cruciale onderdelen ontbreken, krijg je de kans om een verbeterd portfolio in te leveren. Op zo'n moment gaat een collega-accountant met je in gesprek, om te kijken hoe we je kunnen helpen." Dat ondersteuningsgesprek is overigens niet verplicht. Er is ook een categorie 'voldoet met aandachtspunten' toegevoegd, stelt Van Brenk. "In dat geval krijg je feedback, daarmee kan je doen wat je wil. We bewaken de PE-verplichting, maar we zeggen niet dat je de verkeerde leerdoelen hebt. Het gaat om het bewaken en bevorderen van vakbekwaamheid. Wat je leert, bepaal je zelf."

"We geven richting, maar we schrijven niet voor", vult Rijken aan. "Als accountant wil je leren en je blijven ontwikkelen. Die ambitie geef je vorm in je portfolio. Niet ieder plan komt altijd uit en niet ieder leerdoel wordt altijd gehaald. Dat is niet erg, zolang je in de reflectie maar opschrijft wat →



‘Dat is het mooie  
van dit plan. Je mag  
het invullen op de  
manier die voor jou  
belangrijk is.’

je er van hebt geleerd. We willen niet zozeer een resultaat zien, maar een ontwikkeling die past bij jou als accountant.”

Accountants krijgen extra gereedschap. Een voorbeeld van zo’n instrument is de beoordelingsmatrix. Die wordt op de NBA-website gepubliceerd, zodat iedere accountant zelf kan zien of het eigen portfolio aan alle criteria voldoet. Er is ook een uitgebreide handleiding en checklist die in versimpelde vorm de onderdelen benoemt. Daarnaast wordt in de eerste helft van 2026 een vernieuwde PE-tool geïntroduceerd; een online tool waarmee je trapsgewijs door de fases van je portfolio wordt geleid.

Binnen de aangepaste integrale PE-aanpak krijgt het toetsen van kennis een andere functie. “We gaan het inzetten als een situatie daarom vraagt”, stelt Van Brenk. “Als we signalen opvangen dat het kennisniveau op een bepaald onderwerp of thema binnen een werkveld niet op niveau is, kan het bestuur besluiten dat die groep een kennistoets aflegt. Dat gebeurt dan wel onder passende toetscondities. Een kennistoets is een van de instrumenten - net zoals het verplichte onderwerp - om heel gericht de vakbekwaamheid te vergroten.”

### Ontwikkelthema’s

Een andere uitkomst van de evaluatie was dat accountants in de PE-verplichting kaders misten. In die behoefte wordt voorzien met ontwikkelthema’s die voor drie jaar gelden. Aan de hand van input van leden die tijdens de verenigingsconferentie in 2025 is opgehaald, zijn drie ontwikkelthema’s gekozen: AI, het DNA van de accountant en risico’s. Rijken: “Die opzet sluit aan bij het herijkte beroepsprofiel waarin de noodzaak van een leven lang leren wordt onderstreept. Je kiest een ontwikkelthema waarmee je in principe drie jaar aan de slag kan gaan, als je dat zou willen.” Hij geeft een voorbeeld hoe je een ontwikkelthema kunt gebruiken. “Ben je een accountant wiens kantoor per 1 januari 2027 aan de NVKM (Nadere Voorschriften Kwaliteitsmanagement) moet voldoen, dan kan je bijvoorbeeld risico’s als ontwikkelthema kiezen en bedenken wat je daarbij wilt leren. Vervolgens reflecteer je daarop. Misschien wil je het jaar daarop een

### NVPE 2026 IN HET KORT

- De verplichting om voor 1 april een plan van aanpak te schrijven verdwijnt.
- De NBA stelt ontwikkelthema’s vast per werkveld, die voor drie jaar gelden.
- Je bepaalt zelf elk jaar of je een of meerdere thema’s opneemt in je portfolio.
- De beoordeling ‘voor verbetering vatbaar’ verdwijnt. De portfolio ‘voldoet’ (eventueel met aandachtspunten), of ‘voldoet niet’. Je krijgt altijd de kans om een verbeterde portfolio in te dienen.

### KENNISTOETS

**De voorheen verplichte tweejaarlijkse kennis-toets voor accountants wordt binnen de nieuwe inrichting van de permanente educatie alleen nog in bepaalde situaties ingezet.**

De toets kan bijvoorbeeld nodig zijn als toezichthouder AFM bepaalde bevindingen over accountantskantoren heeft, of als sprake is van een kennisachterstand bij een specifieke groep accountants. Toetsing vindt in zulke gevallen fysiek plaats, dus niet zoals in het verleden online.

verdiepingsslag maken en zo echt een ontwikkeling doormaken.” Die reflectie is een belangrijk onderdeel, benadrukt hij. “Wat heb ik er aan gehad? Om de leden te inspireren heeft de NBA per thema en werkveld een set van leerdoel-suggesties opgetuigd.”

Hoe je vorm geeft aan je portfolio, is voor een groot deel afhankelijk van je rol binnen de organisatie, legt Rijken uit. “Een ontwikkelthema als AI vult een kantooreigenaar strategischer in dan een accountant die hem als tool gebruikt. In het eerste geval wil je misschien eerst onderzoeken wat het kan betekenen voor je klanten, terwijl een ander al direct AI-tools praktisch wil inzetten voor zijn kantoor. Dan gaat het vooral om: Hoe schrijf je een goede *prompt* voor een advies aan de klant? Doorslaggevend is de vraag wat je aan educatie nodig hebt om verder te komen.”

### Autonomie

Wat vraagt deze aanvulling op de PE-verplichting van de leden? Rijken: “Kijk goed naar je zelf. In welk werkveld ben ik bezig? Wat heb ik voor de komende jaren nodig om mij te ontwikkelen? Schrijf daar je plan op. Die ontwikkelthema’s worden aangedragen om je te helpen en omdat de NBA denkt dat ze impact gaan hebben op je werk, maar als ze niet passen bij wat je op dit moment aan het doen bent in je werk, heb je de ruimte om er van af te wijken. Als je bijvoorbeeld een cursus of een postmaster volgt op een ander onderwerp dat beter past bij je persoonlijk ontwikkelpad, dan kan dat.” Zolang accountants maar duidelijk toelichten waarom ze leerdoelen op een ander onderwerp hebben gericht, benadrukt hij. “We proberen zo min mogelijk te verplichten. De autonomie van de professional blijft het uitgangspunt. Dat is het mooie van dit plan. Je mag het invullen op de manier die voor jou belangrijk is.”

Om die reden is het ook niet meer verplicht om een plan van aanpak op te stellen, aldus Van Brenk: “Accountants zijn prima in staat om dit zelf in hun HR-beleid te integreren en te bepalen hoe en wanneer ze een persoonlijk ontwikkelplan willen opstellen. Daar past geen deadline bij. Leren is een continu proces.” ←