

ZORG DAT UW PE EEN LOGISCH VERHAAL IS

THE STORY OF YOUR PE

Het totale traject, van een goed opleidingsplan met alles erop en eraan tot aan de reflectie, kost de individuele accountant veel tijd. Maar ook hr-medewerkers, compliance officers en vennoten hebben er een flinke kluif aan alles in goede banen te leiden. Na een eerste jaar NVPE maken we de balans op.

Tijdrovend, is een van geluiden die wij uit het veld horen, zegt Marjon Groten, manager Incompany Trainingen en Opleidingen. In ieder geval veel meer tijd dan eerder, want het is niet meer een Excelletje met wat notities. En die tijd moet je vrijmaken, maar we weten allemaal dat dat in drukke tijden niet meevalt. De coronaproblematiek en een chronisch personeelstekort zorgen bij veel kantoren voor een enorme werkdruk. “En dan staan je individuele opleidingsplan en verandering in kwaliteitsbeleid niet bovenaan je lijstje. Velen schoven het daarom in 2021 door naar het einde van het jaar.”

AANGEHAAKT, MAAR NOG OPERATIONEEL

Iedereen lijkt wel aangehaakt bij de NVPE, zo leert onze ervaring, benadrukt Corjan Aalbrecht, manager Educatie. “Voor een aantal is het nog wel zoeken. Niet iedereen denkt over zijn ontwikkeling op de lange termijn na, maar met name operationeel: ‘Hoe vul ik nu gewoon zo snel mogelijk dat PE-plan in, zodat ik in ieder geval voldoe aan de eisen?’ Terwijl de NVPE gaat over: ‘Waar wil ik in de toekomst naar toe? Welke werkzaamheden verricht ik dan en wat heb ik daarvoor nodig?’ Die gedachtegang kan echt nog wel beter bij een flink aantal accountants.”

‘PAPIEREN BUREAUCRATIE’

Alhoewel, Aalbrecht geeft aan dat er natuurlijk voldoende accountants vóór de NVPE serieus bezig waren met hun toekomst en een bijpassend opleidingstraject. “Misschien niet op papier, maar wel in hun hoofd. Voor hun gevoel is de NVPE meer een papieren bureaucratie.” Groten: “Nu moet elke cursus gekoppeld zijn aan een leerdoel. Van met name ervaren accountants horen we geluiden als: ‘Moet ik in deze fase van mijn carrière

nog leerdoelen gaan vaststellen? Wat is daar het nut of de noodzaak van? Ik deed echt niet zomaar wat hoor!’”

Die groep is over het algemeen ook niet gewend om PE te evalueren, te reflecteren én om het allemaal vast te leggen. De jongere generatie wel, door onder meer de opleiding. Aalbrecht: “Ervaren accountants kunnen het als een extra controle voelen. Je moet het aantonen, vastleggen en zes jaar bewaren. De NVPE dwingt je om dat allemaal te doen. Vergeet daarbij niet dat de regeldruk in de accountancy sowieso alleen maar toeneemt. Het en-en-verhaal, dat horen we vaak.”

TOCH IETSJE KWANTITATIEF?

Kwalitatief gezien is de NVPE inhoudelijk echt beter hoor, duidt Aalbrecht. “Het is goed om stil te staan bij je ontwikkeling voor nu en de toekomst en dat het gaat om meer dan het behalen van je PE-punten. We zien overigens wel dat een aantal kantoororganisaties toch kwantitatieve eisen stelt, bijvoorbeeld hoeveel leerdoelen en/of leeruren medewerkers moeten hebben. Daar worden ook interne KPI's aan verbonden.”

TOEZICHT HEEFT NU COACHEND KARAKTER

Maar ondanks wat gemor is de eerste grote stap in het afgelopen jaar toch echt wel gezet, bevestigt Aalbrecht. De SRA-Review doet daarbij voor de NBA het proces- en producttoezicht. “We zien het traject als een leerproces. De begeleiding en controle op de NVPE hebben daarom in eerste instantie een coachend karakter. Dat betekent dat we ook advies geven over hoe je je op dit vlak kunt verbeteren als kantoor of accountant. Word je nogmaals getoetst en is de zaak nog niet in orde, dan volgen er mogelijk wel maatregelen.

Coachend wil niet zeggen dat het vrijblijvend is. Je moet wel laten zien dat je wat met de adviezen gedaan hebt.”

THE STORY OF MY PE

De NBA heeft eerder dit jaar een pilot gedaan in het producttoezicht. Daaruit bleek dat er nog veel individuele portfolio's voor verbetering vatbaar zijn. Werk dat werd aangeleverd, liep uiteen van een paar multomapblaadjes, een onleesbare pdf tot goed gestructureerde en duidelijke portfolio's met voldoende toelichting. Aalbrecht: “Ons advies: laat gewoon helder zien wat je gedaan hebt, bijvoorbeeld via MyPE of andere tools om alles duidelijk vast te leggen. En zorg voor een goede reflectie, bijvoorbeeld met STARR.”

Zeker, benadrukt Groten. “Zorg dat je portfolio een logisch verhaal is, een kloppend geheel. The story van je PE moet duidelijk zijn. Stel, je wilt met timemanagement aan de gang, en je kiest hier alleen een e-learning bij in plaats van een praktische vaardigheidstraining, dan kun je verwachten dat je vragen krijgt over de leervorm. Of als je een breed leerdoel hebt en je vult dat met één korte cursus in. Dan kun je ook vragen verwachten.” Dat er ook gekeken wordt naar de vorm van de opleiding is trouwens wel iets waar accountants aan moeten wennen. Ook deze moet je kunnen toelichten.

REFLECTIE IS NU BELANGRIJK

Groten: “Wat verder voor het totaalverhaal belangrijk is, is dat je op tijd je cursussen en trainingen inplant en niet alles doorschuift naar het einde van het jaar. Als je in december nog al je opleidingen moet doen, ben je gewoon te laat. Je moet namelijk het geleerde ook nog gaan toepassen en erop reflecteren,



“ CORJAN AALBREGT EN MARJON GROTEN
**Wij hebben gemerkt dat het stuk reflectie
 voor velen niet eenvoudig is.** ”



**WORKSHOP
 LEERDOELEN
 REFLECTEREN
 PE-PORTFOLIO**

Ga aan de slag en voldoe aan het nieuwe product-toezicht. U werkt tijdens deze workshop aan uw eigen PE-portfolio. Gelijk rendement dus. Kijk op onze website voor meer informatie.

“ dus dat gaat je opbreken.” Ze heeft daarbij een extra tip. “Zorg dat je tijdens of direct na het volgen van een cursus of training alvast bedenkt: ‘Bij welke klant ga ik het geleerde toepassen? En aansluitend vastlegt: hoe is dat verlopen en wat heeft me dat opgeleverd?’ Doe dat direct, dan zit het allemaal nog vers in je geheugen en pas je de reflectie gemakkelijker toe. Je kunt hierbij gebruikmaken van de extra vragen in de SRA-evaluatie. Wij hebben gemerkt dat het stuk reflectie voor velen niet eenvoudig is. We besteden hier daarom in het Dossier NVPE met ‘Evalueren en reflecteren in uw PE-portfolio’ apart aandacht aan.”

OOK EEN PE-STORY OP KANTOORNIVEAU

Diegenen die belast zijn met het opleidingsbeleid van het kantoor lopen jaarlijks het beleid kritisch door. Volstaat het beleid nog, zijn er aanvullingen of aanpassingen nodig, voldoen we nog steeds aan alle eisen? Groten: “We merkten dat sommige kantoren

het lastig vinden dit te bepalen. Zeker om vast te stellen of ze aan alle eisen voldoen. Daarom hebben we een tool ontwikkeld: de SRA-Screening Opleidingsbeleid (red.: voor meer info zie kader).” Aalbrecht vult aan: “Het mooie is dat we in deze screening alle punten raken die ook aan de orde komen in de reviews. Zo weet je of je goed op weg bent. Of je weet wat nodig is om te voldoen aan de review-eisen.”



VOLDOET UW OPLEIDINGSBELEID?

Bent u verantwoordelijk voor het opleidingsbeleid en wilt u inzicht in hoeverre dit voldoet aan de eisen van de toetsing en aan de eisen die vanuit de arbeidsmarkt gesteld worden? Maak dan gebruik van SRA-Screening Opleidingsbeleid. Kijk voor meer informatie op sra.nl of neem contact op met Marjon Groten, mgroten@sra.nl of 030 656 60 60.