

DE NIEUWE PE-REGELING

ERVARINGEN, AANDACHTS- PUNTEN EN HANDVATTEN

De introductie van de nieuwe regeling voor Permanente Educatie (NVPE) benadrukt het belang van een strategisch opleidingsplan. Dit geeft immers richting aan de plannen op kantoor-, discipline- en individueel niveau en ook bij het toezicht speelt dit een rol. Hoe hebben kantoren dit ingestoken? Waar lopen zij in de praktijk tegenaan en wat kan SRA hierin betekenen?

In het kader van de NVPE heeft SRA onlangs een interactieve informatiesessie georganiseerd om kantoren mee te nemen in de vernieuwing van de regeling en de consequenties voor het strategisch opleiden op kantoorniveau. Het strategisch opleidingsplan geeft aan welke ontwikkeling medewerkers nodig hebben om de kantoorstrategie en organisatiedoelstellingen te realiseren. Die vertaalslag van strategie naar wat die betekent voor de kantoordisciplines en individuele medewerkers is cruciaal, vertelt Hidayet Bahadin, Trainer & Opleidingsadviseur bij SRA. "In onze visie heeft opleiden toegevoegde waarde als je je medewerkers om de organisatie bouwt, vanuit een duidelijke kantoorstrategie. En niet de organisatie om de medewerkers heen. Anders gezegd: je moet individuele ambities van medewerkers koppelen aan de collectieve ambitie van je organisatie, die is leidend."

SRA draagt uit dat leren niet op zichzelf staat. Het zou gekoppeld moeten zijn aan presteren, aan het beter uitvoeren van het werk. "Als je dit als kantoor goed uitlegt, kun je je medewerkers makkelijker motiveren en inspireren om mee te gaan in de NVPE", vervolgt Bahadin. "Deze manier van opleiden en leren sluit naadloos aan bij het idee achter de nieuwe regeling, waarin we van extrinsieke prikkels om te leren meer naar een intrinsieke motivatie gaan. Onze visie past ook bij het bekende 70:20:10-principe. Dit stelt dat mensen het meest leren in hun werk en maakt dus ook de verbinding tussen leren en presteren. Leren is geen doel op zich, maar krijgt betekenis als je daardoor beter gaat presteren."

HOUVAST

Tijdens de sessie is duidelijk merkbaar dat sommige kantoren nog zoekende zijn, aldus Marjon Groten, manager Incompany Trainingen en Opleidingen. De 'oude' verplichte 40 PE-punten waren helder als maatstaf. In de NVPE gaat het om wat iemand wil bereiken in zijn werkzaamheden. Wat kan hij nog niet en moet hij dus nog leren? "Dat is lastig te kwantificeren", weet Groten. "Wanneer heeft een medewerker voldoende aan educatie gedaan? Hoeveel leerdoelen moet hij bijvoorbeeld voor een jaar hebben? Sommige kantoren kwamen uit op twaalf. Dat is een behoorlijk aantal als je bedenkt dat aan ieder leerdoel een leeractiviteit moet hangen. Het helemaal loslaten van opleidingsuren als graadmeter geeft dus nogal wat onzekerheid."

De NVPE legt de verantwoordelijkheid voor het leren meer bij het individu en dat is wettelijk, zowel voor het kantoor als de accountant, merkt Bahadin. "Sommige organisaties vragen zich af of ze nog wel voldoende grip kunnen hebben op hoe de accountant zich ontwikkelt. Dan zeg ik: er is nu meer individuele vrijheid, maar educatie is niet vrijblijvend." Groten beaamt dat: "Het werkt twee kanten op. Je wilt als kantoor een bepaalde kant op en dan mag je van je medewerkers vragen dat zij daaraan bijdragen. Dus kun je best opleidingen of trainingen op kantoorniveau voorschrijven en aanbieden. Dat doet niets af aan de individuele vrijheid van de medewerker. Het is een combinatie."

VERSCHEIDENHEID

Sommige kantoren zijn nog wat huiverig als het gaat om nieuwe leer vormen, zoals het lezen van een boek. Hoe weet je of iemand dat echt heeft gedaan en er ook iets aan heeft gehad? Hoe moet je dan goed evalueren en reflecteren? "Wij verwachten dat de accountant daarin zijn verantwoordelijkheid neemt", stelt Bahadin. "Ook dit heeft te maken met gewenning. Een cursus is concreter en misschien beter in te plannen in de drukke agenda's dan het lezen van een boek en zelfstudie, maar het is juist goed dat medewerkers breder gaan nadenken over hoe zij hun leerdoelen willen bereiken en daarin bewust keuzes gaan maken. Bovendien moeten zij hun keuzes toelichten. Daar moet een kantoor op durven vertrouwen."

Groten hoort daarnaast veel terug dat middelgrote kantoren hebben geconstateerd dat er een grote spreiding is in leerdoelen. "De kantoren hadden gedacht dat er een rode draad in te herkennen zou zijn, maar dat valt in de praktijk tegen. Door de breedte van het aanbod en de grotere keuzevrijheid zijn er grote verschillen ontstaan." Daar worstelen kantoren mee, want het is niet meer zo makkelijk om een klasje te vormen voor een externe opleiding. Een mogelijkheid is volgens Groten e-learning voor specifieke leerdoelen, of individuele aanmelding voor een open cursus. Daarnaast zouden kantoren ook samen trainingen en cursussen kunnen afnemen. Bahadin: "Het mooie van deze uitdaging voor opleiders en kantoren is dat leren meer gepersonaliseerd zal plaatsvinden en afgestemd zal zijn op de persoonlijke leerbehoeften van medewerkers; dus 'one size fits many' in plaats van 'one size fits all'. Een heel kantoor door dezelfde wasstraat halen, behoort



Hidayet Bahadin

Marjon Groten

“
In onze visie heeft opleiden toegevoegde waarde als je je medewerkers om de organisatie bouwt, vanuit een duidelijke kantoorstrategie. En niet de organisatie om de medewerkers heen.
”

tot het verleden.” SRA gaat graag met kantoren in gesprek over ondersteuning en mogelijke oplossingen.

WELKE DOELGROEP?

De NVPE heeft betrekking op de PE-plichtige accountants. Tijdens de sessie bleek dat kantoren zich afvragen of zij zich tot die doelgroep moeten beperken, of toch beter alle medewerkers kunnen meenemen in de vernieuwing van permanente educatie. “Dat is een afweging die ieder kantoor zelf moet maken”, vindt Bahadin. De PE-tool van SRA richt zich nog volledig op PE-plichtige accountants, maar het is de bedoeling dat deze in de toekomst wordt uitgebreid met andere vakgebieden en niet-PE-plichtigen. Toch is de systematiek al breder inzetbaar, merkt Groten op. “Je kunt als kantoor op basis van de vragen in de PE-portfolio op dezelfde manier met al je medewerkers in gesprek gaan. Op die manier kan iedereen alvast wennen aan de nieuwe manier van kijken naar leerdoelen en ontwikkeling. Er is echter geen verplichting vanuit een beroepsorganisatie, dus kantoren zijn hier vrij in.”

SOFT SKILLS EN HARD SKILLS

Tot slot: wat is de ideale verhouding tussen soft skills en hard skills, of vaardigheden en vaktechniek? Groten: “Wij vinden beide belangrijk. Wel neemt het belang van soft skills toe, doordat de aandacht voor cultuur op de kantoren is gegroeid. De meeste accountants zijn, denk

ik, geneigd om eerder te kiezen voor een vaktechnische cursus dan voor een vaardigheidstraining. Kantoren moeten hier erg scherp op zijn. Bijvoorbeeld door een minimaal deel aan vaardigheidstrainingen voor te schrijven.” Daar kunnen kantoren zich bovendien mee onderscheiden, besluit Bahadin. “De menskant mag ook in de permanente educatie niet ondergesneeuwd raken. Sterke soft skills zorgen ervoor dat klanten je echt waarderen.” ■

Meld u aan

ONLINE SESSIES

In het najaar organiseert SRA online sessies over de consequenties van de NVPE. Op donderdag 23 september en donderdag 7 oktober over hoe het product- en procestoezicht eruit gaat zien en op donderdag 30 september en dinsdag 26 oktober over evalueren en reflecteren en de eisen die hieraan vanuit de NVPE worden gesteld.

Meer weten of aanmelden? Kijk op www.sra.nl/educatie. Of neem contact op met Marjon Groten, mgroten@sra.nl of 030 656 60 60.