

4

A woman with blonde hair, wearing a dark blue dress, standing next to a large planter box filled with tall grasses. She is smiling and has her hand on the planter box.

Marjon
Groten

A man with grey hair, wearing a grey checkered blazer over a light blue shirt, standing with his arms crossed. He is smiling.

Gerard van
Vuuren

DE NIEUWE PE-REGELING

START MET PRAKTIJKHANDREIKING EN OPLEIDINGSPLAN PE

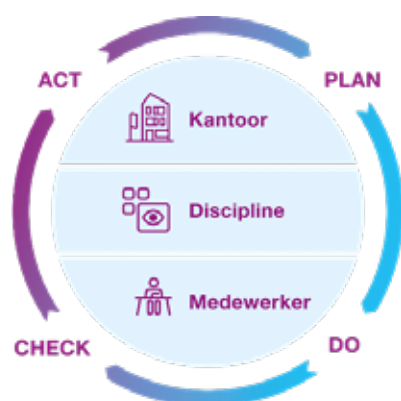
De nieuwe PE-regeling, ofwel de nieuwe NVPE, gaat 1 januari van start voor SRA-accountants en SRA-accountantskantoren. Er gaat daarmee werkelijk veel veranderen. SRA biedt guidance met de SRA-Praktijkhandreiking Permanente Educatie en het daarbij behorende Opleidingsplan. Gerard van Vuuren RA, verbonden aan Bureau Vaktechniek en Marjon Groten, manager Incompany Trainingen en Opleidingen, vertellen hierover.

De compleet nieuwe praktijkhandreiking is in de plaats gekomen van de eerdere versie, die was gebaseerd op de huidige wet- en regelgeving. “Centraal daarin stonden de 40 PE-punten per jaar, ten minste 120 punten per drie jaar. Zeer kwantitatief ingesteld en eenduidig. Daarom was die praktijkhandreiking ook niet uitgebreid, eigenlijk alleen een stukje guidance voor de individuele accountant”, vertelt Van Vuuren. De nieuwe PE-regeling is gebaseerd op een eigen invulling van de individuele accountant betreffende de permanente educatie. Werk aan de winkel dus, voor de accountant, maar ook voor het kantoor.

Deze nieuwe praktijkhandreiking en praktische bijlagen zoals het SRA-Opleidingsplan en een werkprogramma voor de compliance officer inzake de naleving van de NVPE, bieden guidance bij de transformatie; samengesteld in nauwe samenwerking met SRA-Educatie.

DRIE NIVEAUS

Met de nieuwe PE-regeling gaat het dus niet meer om punten maar veel meer over opleidingsplannen, het zelf invulling hieraan geven, uitvoeren en evalueren. Beter bekend als de Plan-Do-Check-Act-cyclus (zie figuur hieronder). Van Vuuren: “Deze cyclus kun je uitrollen op drie niveaus. Ten eerste op individueel niveau, dus voor iedere medewerker: welke kennis en vaardigheden wil hij of zij zich eigen maken? Vervolgens op disciplineniveau: wat is er bijvoorbeeld nodig om de vakbekwaamheid voor de controle- of samenstellpraktijk op peil te houden? En als derde op kantooniveau: welke doelen en eisen stelt het kantoor aan zijn medewerkers en disciplines om het gewenste kwaliteitsniveau en de vaardigheden te waarborgen die passen bij het kantoorbeleid en de cultuur?”



PE-portfolio



DE INDIVIDUELE ACCOUNTANT

Voor de individuele accountant is de PCDA-cyclus vrij nieuw. Daarom is er een praktisch 5-stappenmodel ontworpen wat eenvoudig duidelijk maakt wat er verwacht wordt (zie figuur PE-portfolio). Groten: “Iedere individuele accountant moet jaarlijks vijf stappen doorlopen. Hij moet in een eigen portfolio bijhouden wat de leerdoelen zijn voor dat jaar, welke leeractiviteiten daarvoor nodig zijn en wanneer deze zijn ingepland. Aan het eind van het jaar beschrijf je wat je hebt gedaan, wat je hebt geleerd en wat er mogelijk nog nodig is. Vervolgens klik je op de zogenaamde compliancebutton bij de NBA en rond je het opleidingsjaar af.”

WAT VEREIST DE DISCIPLINE?

De verschillende disciplines binnen accountancy vereisen op bepaalde vlakken een ander kennisniveau en andere vaardigheden. Daarom is het goed als het kantoor per discipline bekijkt wat er nodig is om de vakbekwaamheid op peil te houden, legt Van Vuuren uit. Waar zitten bijvoorbeeld nog kennishiaten en welke actuele thema's spelen er? “Maar ook vanuit het kantoor kunnen eisen gesteld worden aan opleiding en ook de NBA behoudt het recht om jaarlijks een of meerdere verplichte cursussen op te leggen”, stelt Van Vuuren.

STURING VANUIT HET KANTOOR

Ook op kantooniveau gaat dus het nodige veranderen en moet de intern verantwoordelijke met de nieuwe NVPE aan de slag. Van Vuuren: “De individuele accountant krijgt in de nieuwe PE-regeling ogenschijnlijk veel

meer vrijheid dan voorheen.” Hij verdiept: “Je krijgt als accountant meer mogelijkheden om zelf invulling te geven aan je opleidingspakket met wellicht meer toegevoegde waarde. Maar in deze vrijheid schuilt het gevaar om je er dan maar gemakkelijk van af te maken, zeker bij accountants die al wat langer meedraaien. En dat is iets wat je als kantoor moet voorkomen, daarom moet je als kantoor grip houden op dit proces. Individuele accountants zullen geïnstrueerd moeten worden op welke manier ze de nieuwe PE moeten toepassen. Maar er zal ook bewaakt moeten worden dat het opleidingsplan voldoende inhoud heeft, dat de kwaliteit gewaarborgd blijft op kantooniveau. Voorheen waren dat de punten, dat gaf in ieder geval aan dat je aanwezig was geweest bij PE-activiteiten. De individuele accountant zou zich er gemakkelijk van af kunnen maken door relatief eenvoudige leerdoelen te formuleren die gemakkelijk te halen zijn en lastig te bewaken zijn. En daar ligt een rol voor het accountantskantoor.

Hiervoor heeft SRA onder meer ook een werkprogramma ontwikkeld voor compliance officers.” Groten: “Een goede start om grip te krijgen op het proces is door een strategisch opleidingsplan op te stellen met daarin onder meer: wat verwacht het kantoor van een accountant als het gaat om zijn opleidingsplan, welke kwaliteitseisen stelt het kantoor en hoe gaan we dat proces bewaken?”

ER IS RUIMTE VOOR PROPORTIONALITEIT

Het is begrijpelijk dat met name de kleine kantoren terugdeinzen bij alles wat er op hen



GERARD VAN VUUREN
EN MARJON GROTEN

Er komt veel op
de individuele
medewerker en op
kantoren af, zeker
het eerste jaar.

afkomt. Grote kantoren kunnen veel taken neerleggen bij de HR-afdeling, terwijl bij het kleine kantoor de vennoot meestal de personeelszaken erbij doet. Groten: "Het is reëel dat kleine kantoren op disciplineniveau niets of niet veel hoeven vast te leggen, omdat ze bijvoorbeeld 'maar' een paar accountants hebben." Daarom is proportionaliteit nodig en mogelijk. Van Vuuren: "Wat nu voor de kleinere kantoren belangrijk is, is dat zij zich realiseren dat de nieuwe PE-regeling eraan komt. Daarbij is alle SRA-informatie onontbeerlijk. Ik kan mij voorstellen dat kleine kantoren eerst beginnen met hun PE-plichtigen en een opleidingsplan voor hen. Om vervolgens in een later stadium te bekijken of er vanuit het kantoor nog specifieke vereisten zijn." Groten haakt hierbij aan: "Laten we wel wezen, het is natuurlijk ook geen rocketscience. De meeste kantoren hebben al veel geregeld zoals een opleidingsbudget, en vaak is al bekend wat de lijnen zijn waarbinnen ze willen opleiden. Het is nu met name een kwestie van vastleggen en onderbouwen waarom je bepaalde keuzes maakt."

SRA-OPLEIDINGSPLAN BIEDT HOUVAST

Juist voor dit vastleggen, maar ook als houvast om er als kantoor voor te zorgen dat je de juiste stappen doorloopt, heeft SRA een strategisch opleidingsplan ontwikkeld. Groten: "Om de regie te pakken als kantoor en het opleiden in goede banen te leiden, hebben wij een hulpmiddel ontwikkeld en dit vormgegeven in het SRA-Opleidingsplan. In dit opleidingsplan zit veel achtergrondinformatie en een praktische template die je als kantoor kunt invullen om zo het kantoorbeleid vast te leggen. Zo ga je eerst de richtlijnen bepalen: denk aan hoeveel cursussen wil je je personeel laten volgen, wat is je budget, welke leeractiviteiten sta je toe? De volgende stap is het vaststellen van de speerpunten van je kantoor, wat is je strategie? En hoe vertaalt de strategie zich naar wat de PE-plichtigen moeten doen en welke leeractiviteiten daarbij horen? Ook wordt gevraagd hoe je gaat monitoren: wat is het startniveau van je personeel en hoe ga je de ontwikkeling bijhouden? Maar ook, hoe ver ze zijn met hun activiteiten, lopen ze op schema? Straks met de PE-tool kunnen kantoren dit eenvoudig monitoren."

DE ONLINE PE-TOOL

Dit nieuwe instrument, de online PE-tool is er primair voor de individuele accountant. Deze kan in de tool zijn eigen portfolio bijhouden, de vijf stappen die jaarlijkse gezet moeten worden. Maar ook het accountantskantoor kan de PE-tool goed benutten. Het kantoor kan met de tool zien hoe ver de mensen zijn met hun activiteiten en individuele accountants kunnen hun bewijslast op orde brengen door deelnamebewijzen te uploaden.

HOE WORDT ER GECONTROLEERD?

De NBA is van plan individuele accountants die op de compliancebutton hebben gedrukt, steekproefsgewijs te toetsen. De vraag hierbij is hoe vaak accountants

dan in hun werkzame leven getoetst worden. Daarbij is het erg lastig te toetsen wat de persoonlijke ontwikkeling werkelijk is.

Van Vuuren: "SRA is daarom met de NBA in overleg om de naleving van de nieuwe PE-regeling onderdeel te laten zijn van de toetsing van SRA-kantoren door de SRA-Reviewcommissie. En dan met name hoe de PE-regeling binnen het kantoor georganiseerd is. Als de Reviewcommissie aanwijzingen heeft dat dit niet in orde is, kunnen er individuele portfolio's worden opgevraagd en beoordeeld. Een duidelijk opgesteld opleidingsplan zoals SRA dat biedt, is voor de Reviewcommissie echter een goed houvast. Dit zal zeker een speerpunt zijn."

Met de NBA lopen nog gesprekken om afspraken te maken voor een dergelijke controle op SRA-kantoren en SRA-accountants. Van Vuuren: "Wat voor SRA daarbij belangrijk is, is dat uiteindelijk alle accountantskantoren en accountants op dezelfde manier worden getoetst."

SRA HELPT

Er komt dus veel op de individuele medewerker en op kantoren af, zeker het eerste jaar. "We zetten vol in op informatievoorziening. Er worden demo's gegeven over de mogelijkheden en het gebruik van de nieuwe PE-tool op accountant- en kantoonniveau. Maar ook zal een team bij Educatie ondersteuning bieden bij het invullen van het opleidingsplan. Alles wat SRA biedt, staat in het Dossier De nieuwe PE-regeling op www.sra.nl/nvpe. Van Vuuren rondt af: "SRA doet zoveel mogelijk om alle leden goed in dit proces te begeleiden. Maar het echte succes van deze nieuwe PE-regeling hangt met name af van hoe serieus accountants en de kantoren hiermee omgaan. Ze bepalen zelf hoe ze inhoud geven aan PE om zo de kwaliteit van het vak op peil te houden." ■

SRA HELPT, ONDERSTEUNT EN ADVISEERT U MET:

- Dossier De nieuwe PE-regeling, www.sra.nl/nvpe
- Nieuwe Praktijkhandreiking Permanente Educatie
 - Bijlage Opleidingsplan
 - Bijlage Template Opleidingsplan
 - Bijlage Voorbeeld Schema Opleidingsactiviteiten
 - Bijlage Werkprogramma Compliance officer
- (Vaktechnische) FAQ's
- Online PE-tool
- Demobijeenkomsten PE-tool
- Leerlijnen per discipline
- Gespreksformulieren
- Trainingen en opleidingen (kant-en-klare opleidingspakketten)