Handleiding peergesprek PE-portfolio



Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants

NBA

November 2026

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Nederland rekent op zijn accountants.

De leden van de Koninklijke NBA vormen een brede, pluriforme beroepsgroep van ruim 22.000 professionals werkzaam in de brede accountantspraktijk, bij de overheid, als intern accountant en in het management van organisaties. Integriteit, objectiviteit, vakbekwaamheid en zorgvuldigheid, vertrouwelijkheid en professionaliteit zijn essentiële beginselen voor iedere accountant. De Koninklijke NBA helpt accountants hun cruciale rol in de maatschappij te vervullen, nu en in de toekomst.

Dit document bevat bladwijzers, hyperlinks en navigatiebuttons.

 Adobe Acrobat bladwijzers - toetsencombinatie ‘Ctrl-b’

Tekst is een intern document- of externe hyperlink

Vorige pagina

Volgende pagina

© 2026 Koninklijke NBA
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij door middel van druk, fotokopieën, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de NBA.

Handleiding peergesprek PE-portfolio

Reflecteren kan op twee manieren: individueel en door middel van een peergesprek.
In een peergesprek ga je in gesprek over je PE-portfolio waarbij je samen terug kijkt op je ontwikkeling én vooruitkijkt naar ontwikkelmogelijkheden. Je reflecteert samen en maakt een verslag over het gesprek voor je portfolio. De criteria vind je in de beoordelingsmatrix op de pagina www.nba.nl/petools.

Een peergesprek helpt je om bewust stil te staan bij je professionele ontwikkeling en deze verder te verdiepen.
Je kunt kiezen voor een peergesprek als je:
- wilt sparren over je ontwikkeling en je portfolio
- behoefte hebt aan een ander perspectief
- nieuwe inzichten wilt opdoen
- je reflectie wilt verdiepen door vragen van een ander
- je eigen denken wilt toetsen en explicieter wilt maken
- hulp wilt bij het scherper en concreter verwoorden van je ontwikkeling en reflectie.

Je kunt het peergesprek met één persoon voeren, maar ook met een groep.
Het peergesprek kan onderdeel zijn van de HR-cyclus wanneer dit binnen je organisatie zo is ingericht. In dat geval wordt dit vaak vanuit de organisatie gefaciliteerd of gestimuleerd.

1 Doel van het peergesprek

Het peergesprek is bedoeld om:
- je te helpen reflecteren op je professionele ontwikkeling met behulp van nieuwe inzichten en een ander perspectief
- te leren van de tips van je gesprekspartner(s)
- feedback, erkenning en spiegeling te krijgen op je PE-activiteiten

Het gesprek is **ontwikkelgericht, niet beoordelend**.

2 De peer

Je organiseert zelf een peer voor je peergesprek. Kies iemand die je professioneel serieus neemt, voldoende afstand heeft om mee te denken en bereid is om open, eerlijk en ontwikkelgericht vragen te stellen.

Een peer kan bijvoorbeeld zijn:
- een collega-accountant binnen je eigen organisatie;
- een accountant buiten je organisatie (waarnemer, service organisatie, oud studiegenoot of voormalig collega);
- iemand uit je professionele netwerk (NBA afdeling of kring, businessclub, coach, vakgroep);
- een vakgenoot met vergelijkbare ervaring of juist een ander perspectief;
- iemand met wie je onderling afspreekt om elkaars peer te zijn.

Ook een leidinggevende of HR-functionaris kan als peer functioneren.
Dit kan wel invloed hebben op het gesprek, omdat je dan hiërarchisch niet gelijkwaardig bent.

Aandachtspunten voor de peer:
- Zorg voor een open en veilige sfeer
- Luister en stel open vragen
- Wees eerlijk en opbouwend
- Geef tips en tops
- Denk mee
- Niet (be)oordelen
- Wel verdiepen

3 Voorbereiding peergesprek

- Wissel portfolio's/je portfolio uit
- Neem het portfolio van de ander aandachtig door
- Ga zorgvuldig om met vertrouwelijkheid (AVG)
- Bereid vragen voor
- Neem de tijd voor het gesprek

Een goed peergesprek leidt tot:
- meer inzicht in je eigen ontwikkeling
- leerdoelen en/of concrete acties voor aanpassing in handelen en gedrag
- een onderbouwde reflectie in je portfolio

4 Peergesprek

Een peergesprek bestaat uit de volgende onderdelen;

1. Startvragen
2. Terugblik op portfolio;
3. Verdieping op één of twee leerervaringen
   Eventueel gekoppeld aan een DNA-competentie.
4 Inzichten en leerdoelen formuleren
5 Afronding en verslag.

Als je peers van elkaar bent herhaalt dit proces zich.

5 Voorbeeldvragen voor de peer

Hieronder volgen vragen die de peer kan stellen om het gesprek te starten, goed te laten verlopen en te verdiepen. Het gaat er vooral om dat de peer doorvraagt en zo helpt om het eigen handelen en de achterliggende gedachten, overtuigingen, normen en gedrag expliciet en bewust te maken. Geef als peer ook je feedback op wat je hebt gelezen in het portfolio. Vraag jezelf af:

1. Wat vind ik van de inhoudelijke ontwikkeling die naar voren komt en wat vind ik van hoe de onderdelen zijn beschreven? Welke vragen heb ik hierover?
2. Wat kan beter?
3. Welke tips ter verbetering heb ik?

Algemene vragen om door te vragen tijdens het peergesprek

- Leg eens uit?
- Kun je een voorbeeld geven?
- Wat deed en dacht je toen?
- Wat vind je daarvan?
- Hoe weet je dat?

Suggestie startvragen:

- Hoe kijk je terug op afgelopen jaar?
- Als je kijkt naar je leeruitkomsten, wat springt er dan uit voor jou?
- Wat ging er voor jou verrassend goed?
- Waar ben je het meest trots op?

Suggestie reflectievragen:

- Waar heb je het meeste van geleerd en waarom?
- Wat was in die situatie de uitdaging?
- Waar twijfelde je aan en wat deed je toen?
- Welke feedback heb je gekregen?
- Welke overtuiging of aanname had je?
- Wat voor gevoel gaf dit jou?
- Wat voor effect had het op anderen?
- Waarom was dit voor jou een belangrijk inzicht?
- Hoe helpt dit jou in je werk/je ontwikkeling?
- Wat doe je nu anders?
- Wat zegt dit over jouw professionele normen?
- Wat vind je nog lastig/spannend/ongemakkelijk?

Advies: Kies een aantal vragen. Je hoeft niet alle vragen te stellen; ga voor het goede gesprek
De bijlage met reflectievragen zijn ter inspiratie om te verdiepen op een DNA-competentie.
Gebruik ook deze bijlage als voorbeeld en inspiratie, niet als checklist.

6 Afronding en verslag

Na het gesprek maak je een gespreksverslag voor je portfolio (schriftelijk; in beeld of geluid mag ook).
Hierin leg je vast:

- Wat er is besproken over jouw handelen, gedrag, (beroeps)normen, overtuigingen, gevoel en/of aannames
- Welke inzichten je hebt opgedaan n.a.v. het gesprek
- Waar je staat als professional (wat gaat goed en wat kan beter)
- Hoe je kijkt naar je ontwikkeling
- Welk(e) leerdoel(en) je meeneemt naar je volgend portfolio en/of
- Wat je komend jaar anders gaat doen en op welke manier

7 Veiligheid en vertrouwelijkheid

Een goed peergesprek draait om veiligheid: vertrouwelijkheid, geen dossieropbouw of beoordeling.
Enkele spelregels die daarbij passen;

- wat in het gesprek wordt gedeeld, blijft tussen gesprekspartners;
- de deelnemer bepaalt zelf wat in het portfolio komt;
- feedback blijft concreet, respectvol en ontwikkelgericht;
- geen oordeel over functioneren of geschiktheid.

Bijlage:
Reflectievragen in relatie tot de competenties van het DNA

Het peergesprek kan gevoerd worden aan de hand van de competenties van het DNA. Hieronder vind je per competentie een aantal voorbeeldvragen. De vragen zijn bedoeld als inspiratie. Kies de vragen die passen bij jouw praktijk en pas ze zo nodig aan je functie, werkzaamheden, organisatie en professionele context aan.

Zie ook: DNA van de accountant

Startvragen

1. Aan welke competenties wordt veel aandacht besteed in het portfolio?
2. Aan welke competenties wordt geen of minder aandacht besteed?
3. Welke vragen en tips heb je?

1. Professionele oordeels- en besluitvorming

- Op welke situatie -waarin je een lastig professioneel oordeel of besluit moest vormen in afgelopen jaar- ben je trots?
- Wat heb je over jouw manier van afwegen en besluiten geleerd?
- Welke stap wil je zetten om je professionele oordeelsvorming verder te versterken?
- Is er een situatie te benoemen waarin je het anders had willen doen?

2. Vaktechnische kennis en kunde

- Welke kennis heb je het afgelopen jaar aantoonbaar ontwikkeld?
- Wat doe je nu anders dan voorheen of ga je anders doen?
- Op welke onderwerpen merk je dat jouw kennis of ervaring nog onvoldoende aansluit bij je huidige of toekomstige werkzaamheden?
- Welke vaktechnische ontwikkeling wil je het komend jaar bewust oppakken?

3. Ethisch handelen

- Welke situatie heeft je het afgelopen jaar aan het denken gezet over integriteit, objectiviteit of professionele verantwoordelijkheid?
- Wat heb je daarvan geleerd over je eigen normen en afwegingen?
- Hoe wil jij je verder ontwikkelen in het omgaan met ethische dilemma's?

4. Onderzoekende geest

- Wanneer heeft je nieuwsgierigheid of kritische houding geleid tot nieuwe inzichten?
- In welke situaties had je achteraf meer vragen kunnen stellen of verder kunnen doorgronden?
- Hoe wil jij je onderzoekende houding de komende periode verder versterken?

5. Maatschappelijke oriëntatie

- Hoe zorg jij dat je voldoende zicht hebt op belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen? Welke maatschappelijke ontwikkelingen hebben je werk of denken beïnvloed?
- Wat heb je geleerd over jouw rol in het maatschappelijke verkeer?
- Welke maatschappelijke ontwikkelingen hebben mogelijk komende periode invloed op jouw organisatie, jouw werk en op jezelf als professional? En waarom?

6. Lerend en reflectief vermogen

- Wat is je belangrijkste professionele leerervaring van het afgelopen jaar geweest?
- Welke overtuigingen of aannames over jezelf, anderen of je werk zijn het afgelopen jaar veranderd, en wat heb je daarvan geleerd?
- Door welke ervaring afgelopen jaar kijk je anders naar jezelf, je werk of de mensen met wie je werkt?
- Of: Wanneer dacht je: “hier kijk ik nu anders tegenaan”? Wat veranderde er in je inzicht of aanpak?
- Welke feedback of inzichten hebben het meest bijgedragen aan je ontwikkeling?
- Welk(e) leerdoel(en) staat/staan het komend jaar centraal en waarom?

7. Leiderschap en verantwoordelijkheid

- Welke situatie uit het afgelopen jaar vroeg om eigenaarschap van jou?
- In welke situatie vond je het lastig om verantwoordelijkheid te nemen of positie te kiezen? Wat maakte dat lastig?
- Waarin wil je komend jaar meer eigenaarschap of initiatief tonen? Wat vraagt dat concreet van jou?
- Wat heb je geleerd over je invloed op collega’s, klanten, opdrachtgevers, leveranciers, stakeholders of je werkomgeving?
- Op welke wijze wil je de komende periode verder groeien in persoonlijk leiderschap?

8. Multidisciplinair samenwerken

- Wat heb je afgelopen jaar geleerd van de samenwerking met anderen?
- Wanneer botsten verschillende professionele perspectieven, belangen of werkwijzen? Hoe ben je daarmee omgegaan?
- Hoe heb je jouw eigen vakinhoudelijke bijdrage verbonden met de kennis of expertise van anderen?
- Welke bijdrage lever je aan open overleg, tegenspraak en gezamenlijke besluitvorming?
- Hoe wil jij je samenwerking met collega’s of anderen verder verbeteren?

9. Professioneel communicatief

- Welke ontwikkeling zie jij in jouw communicatieve vaardigheden?
- Wanneer merkte je dat jouw communicatie anders overkwam dan je bedoelde? Wat heb je daarvan geleerd?
- Welke feedback kreeg je op je communicatie, en wat heb je daarmee gedaan?
- Wat heb je geleerd over luisteren, doorvragen en het afstemmen op verschillende gesprekspartners?
- Welke communicatieve vaardigheid wil je de komende periode verder ontwikkelen?

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

NBA

Mercuriusplein 3
2132 HA Hoofddorp
Postbus 242
2130 AE Hoofddorp

T 088 4960 301
E nba@nba.nl
I www.nba.nl

2026060