

Leeruitkomst	De accountant reflecteert op de samenhang en invulling van de kerncompetenties in de eigen professionele ontwikkeling. Waar nodig worden leerdoelen geformuleerd om het beroeps-DNA te versterken en in lijn te brengen met de maatschappelijke en professionele eisen van het vak. Deze leerdoelen worden vertaald naar passende ontwikkelactiviteiten binnen het persoonlijk PE-plan. De reflectie en ontwikkeling vinden plaats aan de hand van de negen kerncompetenties uit het beroeps-DNA; 1. Professionele oordeels- en besluitvorming 2. Vaktechnische kennis en kunde 3. Ethisch handelen 4. Onderzoekende geest 5. Maatschappelijke oriëntatie 6. Lerend en reflectief vermogen 7. Leiderschap en verantwoordelijkheid 8. Multidisciplinair samenwerken 9. Professioneel communicatief De bijlage met uitgebreide beschrijvingen van alle kerncompetenties biedt verdieping en kan je helpen bij het formuleren van ontwikkeldoelen en het opstellen van je persoonlijk PE-plan. Per werkveld zijn drie kerncompetenties uitgelicht als voorbeeld voor verdere ontwikkeling. Deze selectie is illustratief: uiteindelijk gaat het om de samenhang en het totaal van de negen competenties die samen het beroeps-DNA vormen. Als accountant bepaal je zelf op welke competenties jij je verder ontwikkelt, afhankelijk van je functie, werkomgeving en persoonlijke ambitie.		
Domein Leerdoel suggesties	Individuele ontwikkeling • Ik kan uitleggen wat het DNA van de accountant inhoudt en dit herkennen in mijn eigen werk. • Ik kan reflecteren op mijn functioneren aan de hand van DNA-competenties. • Ik kan persoonlijke leerdoelen formuleren en passende ontwikkelactiviteiten kiezen om mijn DNA-competenties te versterken.	Teamontwikkeling • Ik kan het DNA van de accountant bespreken met mijn team en toepassen op gezamenlijke ontwikkelbehoeften. • Ik kan collega's begeleiden bij het reflecteren op DNA-competenties. • Ik kan ontwikkel- en feedbackmomenten faciliteren om DNA-competenties in de praktijk te versterken.	Organisatieontwikkeling • Ik kan randvoorwaarden creëren zodat medewerkers DNA-competenties kunnen toepassen en ontwikkelen. • Ik kan DNA-competenties verankeren in beleid, kwaliteitsbewaking en ontwikkelstructuren. • Ik kan richting geven door DNA-competenties te integreren in de strategische koers van de organisatie.
DNA-competenties	1. Professionele oordeels- en besluitvorming 2. Lerend en reflectief vermogen 3. Professioneel communicatief		

Competenties

Voor dit werkveld zien we de volgende kerncompetenties als meest dominant of relevant;

1. Professionele oordeels- en besluitvorming

De accountant heeft te maken met uiteenlopende gegevens, belangen en onzekerheden. Deze competentie ondersteunt het zorgvuldig afwegen van informatie en het onderbouwen van keuzes binnen het controleproces. Een navolgbaar oordeel is van belang voor de kwaliteit van het werk en het vertrouwen in de uitkomsten van de controle.

2. Lerend en reflectief vermogen

De controlepraktijk vraagt om voortdurende vakontwikkeling en het leren van ervaringen. Deze competentie richt zich op het vermogen om het eigen handelen te evalueren, open te staan voor feedback en bij te dragen aan verbetering van processen en resultaten, individueel en binnen het controleteam.

3. Professioneel communicatief

Duidelijke, zakelijke communicatie is essentieel in het overleg met collega's, cliënten en andere betrokkenen. Deze competentie ondersteunt het overbrengen van standpunten, het toelichten van oordelen en het bevorderen van samenwerking binnen en buiten het team, met aandacht voor context, rol en verantwoordelijkheid.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

