

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. Onderzoekende geest 2. Multidisciplinair samenwerken 3. Professioneel communicatief		

Competenties

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

1. Onderzoekende geest

Binnen Finance & Control draait het om meer dan getallen. Deze competentie ondersteunt het kritisch analyseren van cijfers in hun context, het verifiëren van bronnen en het herkennen van onderliggende patronen of afwijkingen. Zo draagt de accountant bij aan onderbouwde inzichten die management en besluitvorming versterken.

2. Multidisciplinair samenwerken

Financiële sturing raakt steeds vaker HR, IT, duurzaamheid en strategie. Deze competentie helpt om effectief samen te werken met collega's uit andere disciplines, verschillende perspectieven te integreren en financiële inzichten te verbinden aan bredere organisatievraagstukken.

3. Professioneel communicatief

Heldere communicatie is cruciaal om financiële en niet-financiële informatie toegankelijk en bruikbaar te maken. Deze competentie ondersteunt het afstemmen van de boodschap op de doelgroep, het toelichten van keuzes en het bevorderen van samenwerking en gedragen besluitvorming binnen de organisatie.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

