

Leeruitkomst	<p>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.</p> <p>De reflectie en ontwikkeling vinden plaats aan de hand van de negen kerncompetenties uit het beroeps-DNA;</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>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.</p> <p>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.</p>
---------------------	---	--

Domein Leerdoelsuggesties	Individuele ontwikkeling <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ethisch handelen 2. Onderzoekende geest 3. Multidisciplinair samenwerken
-------------------------	---

Competenties

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

1. Ethisch handelen

Door langdurige klantrelaties kunnen onafhankelijkheid en objectiviteit onder druk komen te staan. Ethisch handelen vraagt daarom om alertheid op morele dilemma's, trouw aan de fundamentele beginselen en het vermogen om keuzes transparant te verantwoorden – richting cliënt én samenleving.

2. Onderzoekende geest

De samenstelpraktijk verandert snel door digitalisering, veranderende klantvragen en maatschappelijke verwachtingen. Een onderzoekende houding helpt om niet op routine te vertrouwen, maar om ontwikkelingen actief te verkennen en kritisch te blijven op aannames.

Deze competentie is nodig om blijvend waarde toe te voegen in een context die steeds minder voorspelbaar is.

3. Multidisciplinair samenwerken

De vraagstukken van cliënten zijn zelden nog puur financieel. Ze raken ook IT, duurzaamheid, privacy of juridische kaders. Voor de accountant betekent dit: samenwerken met andere disciplines is geen luxe, maar noodzaak. Deze competentie helpt om verschillende perspectieven in te brengen, af te stemmen en ruimte te creëren voor kritische vragen – wat de kwaliteit en betrouwbaarheid van het advies versterkt.

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants

