

<b>Leeruitkomst</b>	<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 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>De reflectie en ontwikkeling vinden plaats aan de hand van de negen kerncompetenties uit het beroeps-DNA;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Professionele oordeels- en besluitvorming</li> <li>2. Vaktechnische kennis en kunde</li> <li>3. Ethisch handelen</li> <li>4. Onderzoekende geest</li> <li>5. Maatschappelijke oriëntatie</li> <li>6. Lerend en reflectief vermogen</li> <li>7. Leiderschap en verantwoordelijkheid</li> <li>8. Multidisciplinair samenwerken</li> <li>9. Professioneel communicatief</li> </ol>	<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>

<p><b>Domein</b>  <b>Leerdoelsuggesties</b></p>	<p><b>Individuele ontwikkeling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik kan uitleggen wat het DNA van de accountant inhoudt en dit herkennen in mijn eigen werk.</li> <li>• Ik kan reflecteren op mijn functioneren aan de hand van DNA-competenties.</li> <li>• Ik kan persoonlijke leerdoelen formuleren en passende ontwikkelactiviteiten kiezen om mijn DNA-competenties te versterken.</li> </ul>	<p><b>Teamontwikkeling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik kan het DNA van de accountant bespreken met mijn team en toepassen op gezamenlijke ontwikkelbehoeften.</li> <li>• Ik kan collega's begeleiden bij het reflecteren op DNA-competenties.</li> <li>• Ik kan ontwikkel- en feedbackmomenten faciliteren om DNA-competenties in de praktijk te versterken.</li> </ul>	<p><b>Organisatieontwikkeling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik kan randvoorwaarden creëren zodat medewerkers DNA-competenties kunnen toepassen en ontwikkelen.</li> <li>• Ik kan DNA-competenties verankeren in beleid, kwaliteitsbewaking en ontwikkelstructuren.</li> <li>• Ik kan richting geven door DNA-competenties te integreren in de strategische koers van de organisatie.</li> </ul>
---	---	---	--

<b>DNA-competenties</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ethisch handelen</li> <li>2. Maatschappelijke oriëntatie</li> <li>3. Leiderschap en verantwoordelijkheid</li> </ol>
-------------------------	---

## Competenties

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

### 1. Ethisch handelen

Bestuurlijke besluitvorming kent vaak spanningsvelden tussen organisatiedoelen, regelgeving en publieke belangen. Deze competentie ondersteunt het herkennen van belangenconflicten, het expliciteren van overwegingen en het bevorderen van een integere besluitvorming. Zo draagt de accountant in een strategische rol bij aan een cultuur van transparantie en verantwoordelijkheid.

### 2. Maatschappelijke oriëntatie

Strategisch beleid kan niet los worden gezien van maatschappelijke verwachtingen rond duurzaamheid, technologie en publieke verantwoording. Deze competentie helpt om externe ontwikkelingen tijdig te signaleren en te vertalen naar inhoudelijke koers, risicomanagement en verantwoording. Daarmee blijft het beleid actueel, uitlegbaar en in verbinding met de omgeving.

### 3. Leiderschap en verantwoordelijkheid

In het strategisch en bestuurlijk domein betekent leiderschap richting geven bij verandering en ruimte creëren voor professionele standaarden. Deze competentie helpt om eigenaarschap te nemen voor keuzes met lange termijn impact, om transparantie te bevorderen en om een werkcultuur te stimuleren waarin leren, aanspreken en reflectie vanzelfsprekend zijn.

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

