




# STIP AAN DE HORIZON

## Contouren van een toekomstbestendige en studeerbare accountantsopleiding

Verantwoording, uitkomsten en adviezen

Dit document bevat bladwijzers en hyperlinks

 Adobe Acrobat bladwijzers - toetsencombinatie "Ctrl-b"

 tekst is een interne document- of externe hyperlink

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants

  
**NBA**

 **CEA** Commissie Eindtermen  
Accountantsopleiding

© 2023 Koninklijke NBA/CEA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd,  
opgeslagen in een geautomatiseerd gegevens bestand of open-  
baar 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 en CEA.

# INHOUD

<b>SAMENVATTING</b>	<b>4</b>
<b>1. AANLEIDING EN OPDRACHT</b>	<b>6</b>
<b>2. PROJECT: ORGANISATIE, AANPAK EN RESULTATEN HACKATHONS</b>	<b>8</b>
2.1 Projectorganisatie	8
2.2 Aanpak	8
2.3 Resultaten hackathons: kennisdeling, inspiratie, discussie en voorstellen	10
<b>3. HUIDIGE EN TOEKOMSTIGE ACCOUNTANTSOPLEIDING</b>	<b>12</b>
3.1 Huidige accountantsopleiding	12
3.2 Toekomstige accountantsopleiding	16
<b>4. CONTOUREN TOEKOMSTIGE ACCOUNTANTSOPLEIDING</b>	<b>18</b>
4.1 Eén beroeps- en competentieprofiel	19
4.2 Eindtermen	19
4.3 Onderwijsmodel	21
4.4 Governance: eigenaarschap, regie en samenwerking	23
<b>5. ADVIEZEN EN UITDAGINGEN</b>	<b>25</b>
5.1 Adviezen	25
5.2 Uitdagingen	26
<b>6. BIJLAGEN</b>	<b>28</b>
Bijlage 1 Overzicht deelnemers project Stip aan de Horizon	29
Bijlage 2 Overzicht van bronnen voor hackathons	31
Bijlage 3 Overzicht van aanbieders theoriedeel accountantsopleiding	32
Bijlage 4 Overzicht van aanbieders praktijkdeel accountantsopleiding	33
Bijlage 5 Nadere uitwerking adviezen korte termijn	34

## SAMENVATTING

De aantrekkelijkheid en de studeerbaarheid van de accountantsopleiding staan onder druk. De samenleving vraagt steeds meer van accountants en dus ook van de opleiding. Steeds meer thema's worden aan de accountantsopleiding toegevoegd, terwijl we maar moeilijk afscheid durven nemen van bepaalde onderwerpen. De instroom in en het marktaandeel van de accountantsopleidingen dalen. Het rendement van de accountantsopleiding laat te wensen over. Slechts de helft van het aantal afgestudeerde studenten van een initiële (hbo- of wo-) accountantsopleiding komt uiteindelijk in het accountantsregister<sup>1</sup>. Studenten<sup>2</sup> geven ondertussen signalen af dat zij de huidige theorie- en praktijkopleiding in combinatie met de werkdruk te zwaar vinden. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is dit geen goede ontwikkeling.

Er is een toenemend gevoel van urgentie om de accountantsopleiding aantrekkelijker, studeerbaarder en toekomstbestendiger te maken, uiteraard met behoud van het kwalitatief hoogwaardige niveau. De Commissie Eindtermen Accountantsopleiding (hierna: CEA) en de Raad voor de Praktijkopleidingen van de NBA (hierna: RPO) zijn hierom samen het project 'Stip aan de Horizon' gestart. Zij hebben een projectgroep samengesteld om hen te adviseren over de volgende aspecten:

1. het toekomstbestendig en studeerbaar houden van de accountantsopleiding;
2. het verbeteren van de effectiviteit en het leerresultaat;
3. het vergroten van de efficiency van het leerproces in de gehele keten van de (postinitiële) theorieopleiding, de praktijkopleiding en de accountantsorganisaties.

Om hieraan invulling te geven zijn zoveel mogelijk verschillende stakeholders betrokken om mee te denken over een ontwerp van een nieuwe accountantsopleiding. Als aftrap is

een enquête gehouden onder een brede vertegenwoordiging uit het onderwijs- en werkveld. Vervolgens is in drie hackathons gewerkt aan de inhoud, de effectiviteit en de efficiency van de opleiding, met als belangrijke thema's: meer integratie tussen theorie en praktijk, een brede instroom, meer ruimte in de opleiding, vernieuwingen in het onderwijs en de toetsing en betere samenwerking en regie tussen partijen. Tussentijds zijn de resultaten met een klankbordgroep besproken en aan het einde van het traject zijn er terugkomdagen met de deelnemers aan het project georganiseerd. Het gehele project is begeleid door een expertgroep van Universiteit Maastricht. Meer dan 70 docenten, hoogleraren, opleidingsverantwoordelijken, praktijkbegeleiders, beoordelaars, examinatoren, studenten/trainees en HR-functionarissen werkten samen aan de contouren van een nieuwe accountantsopleiding, die in dit rapport worden gepresenteerd.

Op basis van de constructieve discussies en voorstellen van de betrokkenen heeft een toekomstbestendige, studeerbare en aantrekkelijke accountantsopleiding de volgende kenmerken:

1. Eén beroeps- en competentieprofiel als basis voor de verschillende opleidingsfasen van de accountant, gericht op een leven lang leren. Het beroeps- en competentieprofiel definieert het unieke accountantsdenken en -handelen van de (startbekwame) accountant en maakt onderscheid in de (aanvullend vereiste) kennis, vaardigheden en gedrag voor de te onderkennen opleidingsoriëntaties (Assurance en Accountancy-MKB).
2. Een doorlopende leerlijn voor de professionele ontwikkeling van de (aankomende) accountants vertaald naar 'adaptieve' eindtermen voor elke opleidingsfase en het type oriëntatie of de werkomgeving van de (aankomende)

<sup>1</sup> <https://www.nba.nl/dashboard/mens/op-zoek-naar-talent-de-arbeidsmarkt-voor-accountants-in-cijfers/>

<sup>2</sup> De resultaten van de enquête die als onderdeel van de evaluatie van de eindtermen 2016 in 2022 door CEA onder studenten uit is gezet wijzen dit uit. Op het moment van uitbrengen van dit rapport zijn de resultaten van de evaluatie nog niet gepubliceerd.

accountant. De eindtermen en het beroeps- en competentieprofiel richten zich niet alleen op kwalificatie, maar ook op socialisatie en persoonsvorming.

3. De accountantsopleiding faciliteert een brede(re) en meer diverse instroom en omvat een geïntegreerde beroepsopleiding, gevolgd door na-ervaringsonderwijs. De focus in de geïntegreerde beroepsopleiding ligt op conceptuele vorming. Een student die met de beroepsopleiding start, kan als 'aspirant-accountant' ingeschreven worden in het accountantsregister van de NBA.
4. In de geïntegreerde beroepsopleiding lopen theorie en praktijk volledig gelijk op, waarbij de theorie wordt aangeboden wanneer dat voor de praktijktoefening relevant is ('just-in-time'-onderwijs). De beroepsopleiding is gericht op verdieping van het accountantsdenken en -handelen en gedifferentieerd naar oriëntatie of werkomgeving.
5. Voorwaarde voor effectief leren is een actieve leercultuur in de werkomgeving, zodat relevante ervaring leidt tot prestatieverbetering (betere oordeelsvorming). Dit stelt specifieke eisen aan de begeleiding en beoordeling van studenten en interventies die worden toegepast om het leren te stimuleren.
6. Om optimale integratie van theorie en praktijk te realiseren wordt de opzet van het curriculum gekanteld van primair vakgericht onderwijs naar (modulair) onderwijs langs kritische beroeps- en leersituaties en specifieke thema's. De onderwijsinstellingen hebben daarbinnen de ruimte om zichzelf te profileren met hun eigen (organisatie-)identiteit.
7. Met het oog op de studeerbaarheid en het creëren van ruimte voor verdieping binnen de opleiding verschuiven onderwerpen/thema's van de accountantsopleiding naar het na-ervaringsonderwijs.

8. Voor het monitoren en bevorderen van de ontwikkeling van (aankomend) accountants wordt, naast en in plaats van summatief, op verschillende momenten in de opleiding formatief getoetst. Het bewijsmateriaal is gevarieerd en gedifferentieerd.
9. In de ideale situatie ligt het eigenaarschap van de geïntegreerde beroepsopleiding bij één partij. De regie en samenwerking tussen bestaande partijen worden verbeterd om de integratie van theorie en praktijk en de effectiviteit en efficiency van de accountantsopleiding te optimaliseren.

De voorgestelde contouren en adviezen in dit rapport vormen een grondige herziening van de huidige opleiding. De vernieuwde opleiding wordt weer aantrekkelijk voor een grotere groep potentiële studenten en is makkelijker aan te passen aan de eisen van de toekomst.

Niet alle voorgestelde wijzigingen zijn direct realiseerbaar. Dat vraagt nog om nadere uitwerking en afstemming met betrokken partijen. Voor het vervolg is het cruciaal dat het momentum dat met het project is ontstaan, het gevoel van urgentie, niet verloren gaat. Het advies aan CEA en RPO luidt dan ook om op korte termijn al innovaties in (de integratie van) het theorie- en praktijkdeel van de opleiding te initiëren, te stimuleren en te faciliteren, terwijl tegelijkertijd de dialoog wordt gestart over het nieuwe opleidingsmodel.

# 1. AANLEIDING EN OPDRACHT

De Nederlandse accountantsopleiding staat als een huis - zeker ook internationaal gezien - maar de vraag is of de accountantsopleiding in haar huidige vorm wel aan de verwachtingen van alle betrokkenen en de behoeften van studenten<sup>3</sup> kan blijven voldoen. De ontwikkelingen in de samenleving gaan namelijk snel en vragen steeds meer van de accountant en daardoor ook van de accountantsopleiding.

Recente maatschappelijke ontwikkelingen zoals de toenemende vraag naar duurzaamheid, goed sociaal beleid en aandacht voor maatschappelijke problematiek laten zien dat bedrijven met nieuwe uitdagingen en met nieuwe elementen in de verslaglegging te maken krijgen. Dat raakt de kern van het werk van accountants, namelijk het geven van assurance. Dat vraagt tegelijkertijd om nieuwe expertise van accountants en het roept de vraag op of de huidige opleidingen wel in staat zijn om adequaat te reageren op die veranderingen. De klimaatverandering is een duidelijk voorbeeld van hoe nieuwe maatschappelijke problematiek van invloed is op de werkzaamheden van accountants. De aankomende EU-duurzaamheidsregelgeving leidt tot nieuwe regelgeving en stelt nieuwe eisen aan de vakbekwaamheid van accountants. Een ander voorbeeld is de toenemende aandacht voor het opsporen van fraude en het borgen van de continuïteit van organisaties. Ten slotte laat ook de voortdurende trend van digitalisering zien dat niet alleen nieuwe competenties van accountants gevraagd worden, maar ook dat het nieuwe mogelijkheden biedt in hoe accountants het beroep kunnen uitoefenen.

Bovengenoemde ontwikkelingen vragen om andere kennis en vaardigheden en zetten daardoor de studeerbaarheid van de accountantsopleiding onder druk. Tot nog toe resulteerden nieuwe ontwikkelingen in het werk van de accountant tot

een verhoogde druk op de inrichting van de opleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk. Maar de mogelijkheden om een programma uit te breiden met meer onderwerpen zijn (zeer) beperkt. Dit maakt de opleiding in potentie helaas minder aantrekkelijk, terwijl de genoemde thema's juist ook kansen bieden voor de accountantsopleiding. Ook de traditionele onderwijs- en toetsvormen dragen niet bij aan de aantrekkelijkheid van de opleiding.

Tegen deze achtergrond zijn de Commissie Eindtermen Accountantsopleiding (hierna: CEA) en de Raad voor de praktijkopleidingen van de NBA (hierna: RPO) in het najaar van 2021 van start gegaan met het project 'Stip aan de Horizon'. In een werksessie op 1 september 2021 definieerden zij hiervoor de doelen en uitgangspunten. Er werden een projectgroep opgericht en passende begeleiding ingeschakeld.

Om invulling te geven aan het project zijn drie vraagstukken onderscheiden:

1. Hoe houden we de accountantsopleiding toekomstbestendig, gegeven de ontwikkelingen in het beroep en de verwachtingen van de maatschappij in de komende jaren?
2. Hoe kan het beste invulling worden gegeven aan de integratie van theorie en praktijk en wat betekent dit voor de effectiviteit en het leerresultaat, waaronder de begeleiding?
3. Hoe kunnen de overlappende activiteiten in de keten van de postinitiële opleiding, via de praktijkopleiding tot en met de interne kantooroopleiding en de HR-cyclus worden gestroomlijnd en van onnodige bureaucratie worden ontdaan?

<sup>3</sup> In dit rapport worden deelnemers aan (het theorie- respectievelijk praktijkdeel van) de huidige en toekomstige accountantsopleiding aangeduid met de term 'studenten', behalve daar waar specifiek gesproken wordt over het praktijkdeel van de accountantsopleiding.

De opdracht aan de projectgroep was om tot breed gedragen adviezen te komen.

Het resultaat van het project zijn de contouren van een toekomstbestendige en studeerbare accountantsopleiding met voorstellen en adviezen voor vernieuwing en verbetering op zowel de korte als de lange(re) termijn. Het rapport bevat tevens de verantwoording van de projectgroep en de uitdagingen die vanuit het project naar voren kwamen voor de implementatie van een vernieuwde accountantsopleiding.

## 2. PROJECT: ORGANISATIE, AANPAK EN RESULTATEN HACKATHONS

Dit hoofdstuk beschrijft de organisatie en aanpak van het project 'Stip aan de Horizon'. Verder vat het samen welke inspiratie en inzichten zijn opgedaan bij de hackathons en tot welke resultaten dit heeft geleid.

### 2.1 Projectorganisatie

Als opdrachtgevers hebben CEA en RPO een projectgroep ingesteld om vorm en inhoud aan dit project te geven.

De projectgroep bestond uit:

- Kasia van Gimst (beleidsadviseur CEA)
- Jan-Paul Leerenveld (secretaris CEA)
- Ilonka Tichelaar (beleidsadviseur RPO)
- Sabine de Munk (projectondersteuning en communicatie)

De projectgroep is in het proces begeleid door:

- Wim Gijsselaers (Professor Educational Research & Development bij de School of Business and Economics van Maastricht University)
- Therese Grohnert (Assistant Professor Workplace Learning van Maastricht University)

Wim Gijsselaers en Therese Grohnert zijn gevraagd dit project te begeleiden en te voeden met relevante inzichten vanuit hun jarenlange wetenschappelijke onderzoek, in het bijzonder naar leren binnen accountantskantoren.

Er is een klankbordgroep samengesteld met representanten uit het onderwijs- en werkveld om feedback te geven op het plan van aanpak en de (tussentijdse) resultaten van het project.

De samenstelling van de klankbordgroep is opgenomen in bijlage 1.

### 2.2 Aanpak

Eén van de taken van de projectgroep was om tot breed gedragen adviezen te komen. Om alle belanghebbende partijen te betrekken en een breed draagvlak te creëren is gekozen voor de volgende aanpak.

Als aftrap is een enquête gehouden onder een brede vertegenwoordiging van onderwijs- en werkveld om een beeld te verkrijgen van de verschillende standpunten, belangen en uitdagingen. Vervolgens is in drie interactieve sessies van een dag (hierna: hackathons) gewerkt aan de drie vraagstukken. Op deze manier was het mogelijk om snel met een relatief groot aantal betrokkenen uit het onderwijs- en werkveld tot resultaten te komen.

Tussentijds zijn de resultaten met de klankbordgroep besproken en aan het einde van het traject zijn er terugkomdagen met de deelnemers aan het project georganiseerd.

Meer dan 70 docenten, hoogleraren, opleidingsverantwoordelijken, praktijkbegeleiders, beoordelaars, examinatoren, studenten en HR-functionarissen hebben in dit project samen gewerkt aan de contouren van een nieuwe accountantsopleiding.

#### *Enquête*

De enquête is uitgezet onder een met zorg geselecteerde groep betrokkenen bij de opleiding en het beroep. Hiervan hebben 38 mensen gereageerd. Zij zijn gevraagd naar hun mening over de huidige accountantsopleiding en wat er in de komende jaren verbeterd kan worden. De vragen richtten zich op de inhoud, vormgeving en de randvoorwaarden voor een accountantsopleiding, die effectief en efficiënt is. De uitkomsten gaven zicht op de standpunten die er leven in een brede groep en in hoeverre deze verschillen. Niet alleen werden de uitdagingen helder, maar ook de mogelijkheden om deze het hoofd te bieden. De uitkomsten van de enquête vormden input voor de drie hackathons.





Presentatie tijdens de eerste hackathon

### **Hackathons**

Om de drie vraagstukken van het project uit te werken en tot breed gedragen voorstellen en adviezen te komen zijn drie hackathons georganiseerd met per keer 20 tot 24 deelnemers vanuit het onderwijs- en werkveld.

Er zijn per sessie profielschetsen opgesteld van de beoogde deelnemers, die met de klankbordgroep zijn afgestemd. Gezocht is naar deelnemers die niet alleen relevante kennis en ervaring hebben, maar de aangedragen oplossingen ook kunnen operationaliseren. Verder was het van belang om deelnemers te vinden die meerdere perspectieven vertegenwoordigen, dat wil zeggen in verschillende rollen of gremia opereren, bijvoorbeeld een young professional die ook al praktijkbegeleider is. Voor de samenhang tussen de hackathons en de resultaten is een aantal deelnemers bij meerdere hackathons aanwezig geweest.

Het bleek lastig om voldoende vertegenwoordigers uit de beroepspraktijk te betrekken. Dit terwijl de inbreng van de aanwezige young professionals, praktijkbegeleiders, HR-functionarissen en anderen uit de praktijk van meerwaarde was tijdens de constructieve discussies en bij het ophalen van ideeën en denkrichtingen. Het risico dat de perspectieven op de accountantsopleiding vanuit het diverse werkveld (in het vervolgtraject) niet voldoende worden meegenomen, moet dan ook worden onderkend.

Na afloop van de hackathons hebben de deelnemers steeds de gelegenheid gekregen om feedback, reflecties en tips te delen met de projectgroep. Deze zijn meegenomen naar de volgende hackathons en in de resultaten.

### **Klankbordgroep**

De verslagen van de hackathons (inclusief de reflecties van deelnemers achteraf) en de uitwerkingen van de resultaten zijn aan de klankbordgroep voorgelegd om te peilen in hoeverre de oplossingsrichtingen haalbaar en wenselijk zijn. Leden van de klankbordgroep zijn niet alleen gevraagd naar hun adviezen maar ook naar de risico's, uitdagingen en voorwaarden die zij zien. Deze zijn meegenomen in de hackathons en in het verder uitwerken van de resultaten en adviezen.

### **Terugkomdagen**

Er zijn twee terugkomdagen met de deelnemers van de hackathons en leden van de klankbordgroep georganiseerd om de tussentijdse resultaten te presenteren. Doelen van deze sessies waren om de deelnemers te laten zien tot welke resultaten hun input heeft geleid en om hun eerste reacties te peilen. Verder is er gediscussieerd over een aantal openstaande vragen, bijvoorbeeld hoe divers en breed de instroom in het beroep mag zijn en hoeveel ruimte wenselijk is voor specialisatie dan wel verdieping binnen de opleiding.

### *Overige afstemming*

Verscheidende leden van CEA en RPO hebben de hackathons en de terugkomdagen bijgewoond om het proces en de discussies te observeren. Het projectplan is met de Kwartiermakers gedeeld en de conceptresultaten zijn met het ministerie van Financiën besproken. De Kwartiermakers zijn uitgenodigd om de conceptresultaten te bespreken en het definitieve rapport is met hen gedeeld.

Van de hackathons, sessies met de klankbordgroep en de terugkomdagen zijn verslagen gemaakt. Deze verslagen zijn bedoeld ter duiding en onderbouwing van de contouren van een toekomstbestendige en studeerbare opleiding, de adviezen en de uitdagingen zoals gepresenteerd in dit rapport.

### **2.3 Resultaten hackathons: kennisdeling, inspiratie, discussie en voorstellen**

Uit de enquête bleek onder meer de neiging tot stapelen van nieuwe onderwerpen in de opleiding. Natuurlijk, de ontwikkelingen in de samenleving vragen steeds meer van een accountant. Maar het is niet haalbaar en niet realistisch om op die wijze de uitdagingen in de opleiding en het beroep het hoofd te bieden. Tijdens de hackathons kwamen de deelnemers ook tot deze conclusie. Er zullen dus scherpe keuzes in het curriculum van de opleiding gemaakt moeten worden. Daarnaast werden de uitdagingen voor het accountantsberoep helder, zoals de krapte op de arbeidsmarkt, de noodzakelijke cultuurverandering en het accommoderen van nieuwe thema's als IT en duurzaamheid.

Gedurende de hackathons werd steeds meer duidelijk dat we anders naar de opleiding, het curriculum, de wijze van leren en toetsen en de instroom moeten kijken. De contouren voor een toekomstbestendige en studeerbare accountantsopleiding werden gaandeweg steeds duidelijker.

#### ***Kennis en inspiratie***

Samen met de deelnemers zijn lessen getrokken uit de onderwijsvernieuwingen die de beroepsopleidingen tot advocaat en tot arts/medisch specialist hebben doorgevoerd. De nieuwe beroepsopleiding tot advocaat laat zien dat advocaat-stagiairs binnen drie jaar dezelfde opleiding volgen bij verschillende typen kantoren met uiteenlopende praktijken. De opleiding richt zich namelijk primair op het 'juridisch denken en handelen', ongeacht in welk type werkomgeving de advocaat-stagiair opereert.

Bij afgestudeerde huisartsen interpreteert men 'startbekwaam' als 'het komt wel goed met die persoon in het vervolg van de loopbaan'. Ofwel: deze arts heeft in principe alle benodigde kennis in huis en beschikt over voldoende compe-

tenties om nieuwe kennis te vinden en zich die eigen te maken wanneer dat nodig is. Volgens de deelnemers betekent dit voor de startbekwame accountant dat er vertrouwen is in de bekwaamheid en het ontwikkelvermogen, dat gefundeerd is door de opleiding. Het doel van de accountantsopleiding zou dus niet moeten zijn om alle kennis (bijvoorbeeld regels en methodes) te beheersen. Het gaat erom om (per kennisdomein) te bepalen wat een startbekwame accountant moet kennen en kunnen, waarna deze zich vervolgens (nieuwe of andere) kennis of ontwikkelingen snel en volledig eigen kan maken en doorgronden.

Ter inspiratie deelde de expertgroep van de universiteit Maastricht bevindingen uit wetenschappelijk onderzoek op het gebied van onderwijskunde en (professioneel) leren binnen de accountancy (zie voor een overzicht van wetenschappelijk onderzoek bijlage 2). Zo vraagt conceptuele vorming om een optimale wisselwerking tussen kennis en praktijkervaring. Verschillende onderwijskundige modellen voor de integratie van theorie en praktijk zijn daarbij gepresenteerd en besproken. Verder werd duidelijk dat alleen werkervaring opdoen niet leidt tot prestatieverbetering. Sterker nog, wanneer young professionals verkeerde ervaring opdoen, is het lastig om dat weer af te leren. De voorwaarde voor optimaal leren dat leidt tot prestatieverbetering is een actieve leercultuur.

Na het delen van relevante kennis en inspiratie bogen de deelnemers zich aan de hand van uitdagende opdrachten en stellingen vervolgens zelf over onder meer de definitie van een startbekwame accountant, een 'studentreis' en hoe deze het beste gerealiseerd kan worden.

#### ***De eerste hackathon: bouwstenen***

In de eerste hackathon is gewerkt aan de bouwstenen voor de toekomstige accountantsopleiding. Ook tijdens deze sessie bleek het moeilijk om keuzes te maken in het curriculum en consensus te bereiken over de definitie van een 'startbekwame accountant'. Maar voorzichtig werden de eerste bouwstenen gelegd. Zo hebben de deelnemers een vacaturetekst voor de startbekwame accountant gepresenteerd die als basis kan dienen voor het toekomstige beroepsprofiel (zie figuur 2.1 hierboven).

Daarnaast is een (conceptueel) model, in de vorm van een 'huis', voor de toekomstige accountantsopleiding geschetst (zie figuur 2.2). Het huis heeft verschillende verdiepingen die staan voor de drie opleidingsfasen van de accountant. Daarbij zijn (per opleidingsfase) de voorwaarden benoemd waaraan een toekomstbestendige en studeerbare accountantsop-

## Vacature

De maatschappij zoekt:

**Een binnen de werkomgeving vakbekwame, integere, objectieve en kritische professional die zelfstandig, maar onder supervisie, vertrouwen toevoegt aan verslaggeving van een organisatie**

Ben jij proactief en communicatief vaardig, durf jij vragen te stellen en te zeggen wat je ziet, beleef jij plezier aan samenwerken, kun jij reflecteren en je eigen beperkingen inzien en heb jij geen eindtermijn meer nodig om je te blijven ontwikkelen?

Dan ben jij onze startbekwame accountant!

Figuur 2.1 Presentatie uitkomsten hackathon 1: Definitie van een startbekwame accountant als vacature

leiding moet voldoen. Dit zijn onder ander het fundament van kritisch en conceptueel denken, een brede en diverse instroom en het continu blijven ontwikkelen van competenties voor een beroep dat op de hoogte en relevant moet blijven om het vertrouwen in het maatschappelijk verkeer te borgen en te vergroten.

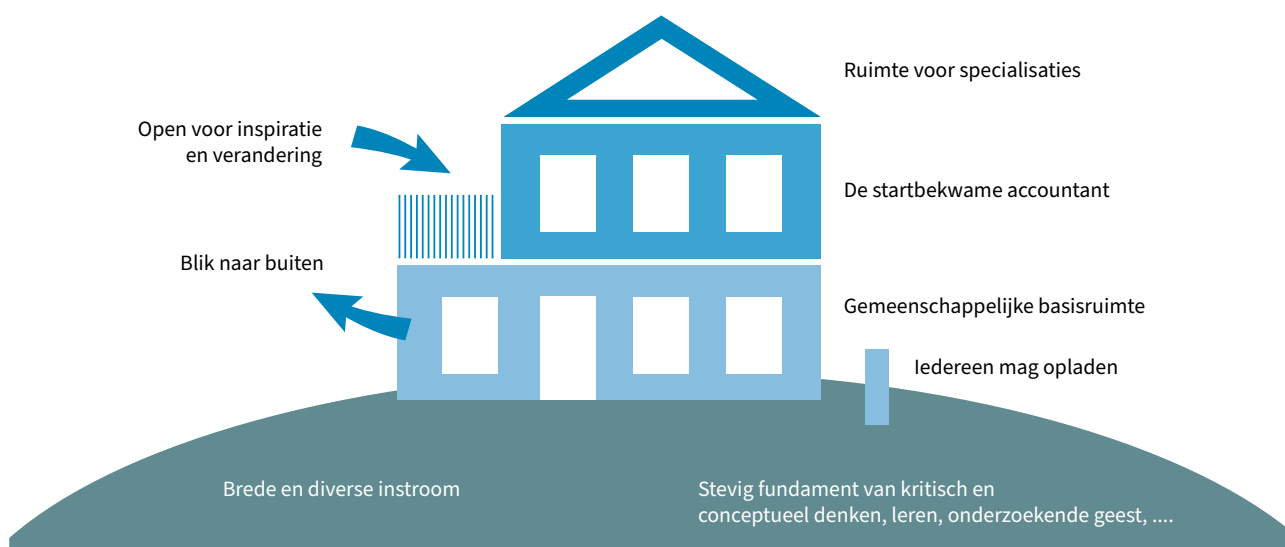
### *De tweede hackathon: studentreis*

In de tweede hackathon is het voorgestelde conceptuele opleidingsmodel verder uitgewerkt. De deelnemers hebben gekeken hoe de studentreis van het eerste en laatste semester van de toekomstige opleiding tot startbekwame accountant er uit zou kunnen zien. Daarbij is vooral ingezoomd op de mogelijkheden voor (verdere) integratie van het theorie- en praktijkdeel van de opleiding en wat dit betekent voor het onderwijs en de toetsing. Duidelijk werd onder meer dat de student tijdens de opleiding voldoende ruimte moet krijgen om zich op basis van interesses en werkomgeving te kunnen verdiepen, en dat dit plaats moet vinden in een 'geïntegreerde beroepsopleiding'.

### *De derde hackathon: governance*

In de derde hackathon ging het vooral om de governance van de accountantsopleidingen en om de vraag hoe veranderingen kunnen worden gerealiseerd om te komen tot de in de tweede sessie geïntroduceerde geïntegreerde beroepsopleiding. Wat zijn de obstakels die nu ervaren worden om de accountantsopleiding effectief en efficiënt vorm te geven? En hoe zou de samenwerking tussen betrokken partijen er idealiter uit moeten zien? Naast veel enthousiasme bleek dat er soms ook weerstand is om te veranderen. Het komen tot dé ideale samenwerking vraagt tijd en bereidheid om moeilijke keuzes te maken. Belangrijk voor de korte termijn is om verandering en vernieuwing - voor wat betreft inhoud, vormgeving en organisatie van de accountantsopleiding - te stimuleren en faciliteren.

De volgende hoofdstukken schetsen de huidige accountantsopleiding in haar context, de contouren van de toekomstige accountantsopleiding die uit de discussies en voorstellen van alle betrokkenen zijn voortgekomen, evenals de adviezen en de uitdagingen.



Figuur 2.2 Presentatie uitkomsten hackathon 1: Concept van een toekomstbestendige en studeerbare accountantsopleiding als huis

### 3. HUIDIGE EN TOEKOMSTIGE ACCOUNTANTSOPLEIDING

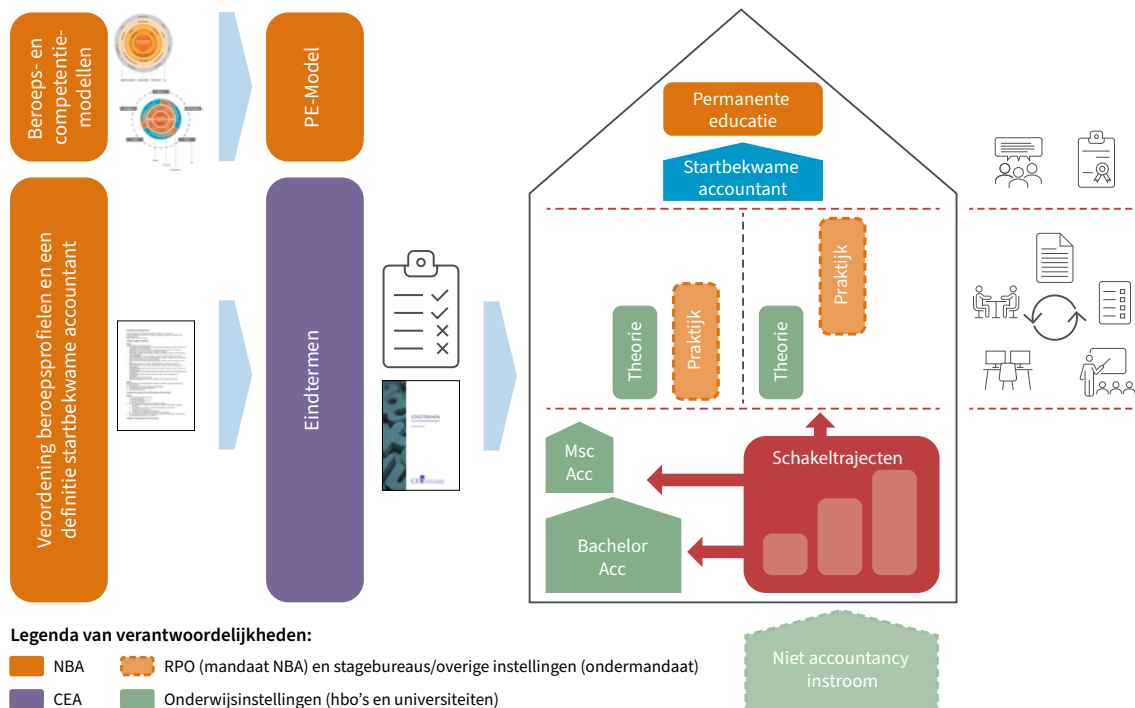
Dit hoofdstuk gaat in op de vorm en inrichting van de huidige accountantsopleiding en de contouren van de gewenste accountantsopleiding. Daarbij worden de problemen benoemd in de huidige accountantsopleiding en de oplossingsrichtingen voor de toekomstige accountantsopleiding

#### 3.1 Huidige accountantsopleiding

De huidige accountantsopleiding kan schematisch als volgt worden weergegeven:

#### Onderwijslandschap

Er bestaat een duidelijke scheidslijn tussen de accountantsopleiding en het na-ervaringsonderwijs in de vorm van permanente educatie (hierna PE). Het zijn twee verschillende opleidingstrajecten en de NBA hanteert verschillende beroeps- en competentieprofielen voor de aankomende en afgestudeerde accountant. Hierdoor is er geen sprake van een natuurlijke dan wel optimaal doorlopende leerlijn. Het onderscheid tussen de accountantsopleiding en PE vertaalt zich logischerwijs in een set van eindtermen voor de accountantsopleiding en in oplei-



Figuur 3.1 De huidige accountantsopleiding in haar context

dingsvereisten voor PE, die beide hun uitdagingen kennen:

- De huidige eindtermen worden door sommigen als omvangrijk en detaillistisch ervaren. Opleiders, maar ook studenten, hanteren de eindtermen nog wel eens als een soort checklist.
- De vereisten voor PE richten zich op het persoonlijk ontwikkelplan van de accountant. De Kwartiermakers plaatsten in hun vierde voortgangsrapportage vraagtekens bij het vrijere PE-systeem. Zij vragen zich af of dit passend is bij de publieke taak van accountants en de snel veranderende omgeving waarin accountants opereren.

De verantwoordelijkheden voor de accountantsopleiding zijn op verschillende plekken belegd en het theorie- en praktijkdeel worden door veel verschillende partijen verzorgd. De hbo- en wo-instellingen zijn verantwoordelijk voor het theorieonderwijs en RPO en stagebureaus voor het praktijkonderwijs. Bepaalde onderdelen van het praktijkdeel van de opleiding kunnen stagebureaus aan hbo-, wo- of overige instellingen uitbesteden. Studenten kunnen het theorie- en praktijkdeel van de opleiding parallel, maar ook volgtijdelijk volgen. Voorgaande maakt de organisatie van de accountantsopleiding en samenwerking tussen betrokken partijen complex. Studenten ervaren (hierdoor) weinig regie en samenwerking.

### **Theorie**

Het theoriedeel van de (postinitiële) accountantsopleiding kent een instroom die van oorsprong vrijwel uitsluitend economisch van aard is (met de afstudeerrichting Accountancy). Nederland heeft al decennialang accountantsopleidingen in het hbo en wo. In het hbo kennen we (16) bacheloropleidingen Accountancy die toegang geven tot de (11) vervolgopleidingen tot AA en, via een schakel- en (post)mastertraject, tot de RA-opleiding. In het wo vormen, naast één gerichte bachelor Accountancyopleiding, de economische bacheloropleidingen de opstap naar (9) gerichte masteropleidingen Accountancy (en Control), die (vrijwel) rechtstreeks toegang geven tot een postmaster RA-opleiding die bij (8) instellingen kan worden gevolgd. De postinitiële opleidingen variëren in nominale duur tussen 1,5 en 3 jaar (zie bijlage 3).

Studenten met een niet-accountancy vooropleiding moeten eerst vaak veel deficiënties wegwerken voordat zij kunnen instromen in het theoretische deel van de accountantsopleiding. Zelfs studenten met een economische achtergrond als finance, bedrijfseconomie en bedrijfskunde krijgen hiermee te maken. Dit komt mede door een relatief strikte normering van de eindtermen. Het eerder bereikte opleidingsniveau en/of de opgedane competenties worden nog niet voldoende op waarde beoordeeld. Dat maakt het niet aantrekkelijk om met

de accountantsopleiding te starten en een lang traject om te volgen. Het huidige opleidingsmodel werkt hierdoor belemmerend voor instroom van studenten van buiten de accountancy, terwijl de behoefte aan nieuwe accountants met een meer diverse achtergrond groot is.

Het onderwijs en de toetsing van het theoriedeel van de opleiding zijn nog vrij traditioneel. Veelal is sprake van vakgericht onderwijs in de vorm van hoor- en werkcolleges op één (vrij) dag in de week. Om rekening te houden met het busy season hebben sommige opleiders onderwijsvrije of -luwe periodes ingebouwd. Vakintegratie, met name bij de RA-opleidingen, vindt vaak alleen aan het einde van de opleiding plaats via een 'integratiecasus'. De toetsing bestaat voornamelijk uit summatieve schriftelijke toetsen met open vragen. In het hbo zijn het onderwijs en de toetsing met de introductie van de eindtermen in 2016 (meer) veranderd. Bij veel onderwijsmodulen vormt nu een beroepsproduct het uitgangspunt voor het onderwijs en de toetsing. Hier komen vakinhoudelijke kennis, vaardigheden en gedrag samen en wordt (de ontwikkeling en presentatie van) een beroepsproduct beoordeeld/getoetst. De (eerste) ervaringen met deze vorm van onderwijs en toetsing zijn positief. Bij andere beroepsgroepen wordt deze vorm overigens ook al in het academisch onderwijs toegepast, zoals in de geneeskundeopleiding.

### **Praktijk**

Het doel van het praktijkdeel is om relevante werkervaring op te doen en de theorie in de praktijk toe te leren passen. Een trainee volgt de praktijkopleiding bij een, door RPO erkend, stagebureau (18 in totaal). Het stagebureau draagt primair zorg voor de interne organisatie en de uitvoering van het praktijkdeel van de opleiding. Een aantal verplichte onderdelen, te weten een nulmeting, trainingen, intervisiegesprekken, de ICAIS-opdracht en een referaat, kunnen worden gevolgd bij een door RPO geaccrediteerde instelling. Dat kan een stagebureau, een theorieopleider of zelfs een externe organisatie zijn (zie bijlage 4). Het afsluitende geïntegreerde examen wordt onder auspiciën van een examencommissie afgenomen, waarin vertegenwoordigers van de RPO en de onderwijsinstellingen zitting hebben.

Het opleidingsprogramma is erop gericht om kennis, vaardigheden en gedrag zodanig te ontwikkelen dat een trainee in staat is aan het einde van het praktijkdeel op het niveau van een startbekwame accountant relatief complexe opdrachten uit te voeren. Daarvoor moeten trainees specifieke werkzaamheden uitvoeren en aan vastgestelde urennormen voldoen. Hierbij worden ze begeleid door praktijkbegeleiders en op dat proces wordt toegezien door beoordelaars. Naast het opdoen van werkervaring moeten trainees een aantal verplichte onder-

delen volgen. Trainees schrijven elk half jaar een rapportage over de uitgevoerde werkzaamheden in relatie tot de theorie, hun persoonlijke ontwikkeling en op welke wijze aan de CEA-eindtermen is voldaan. Trainees ervaren de veelheid en aard van de verantwoordingen als een administratieve last. Bovendien zien zij niet altijd de meerwaarde en relevantie van deze schriftelijke rapportages. Naast de dubbelingen tussen theorie en praktijk vinden trainees en ook accountantsorganisaties dat er (te) veel overlap is met hun eigen interne evaluaties en beoordelingscycli.

### ***Instroom en rendement accountantsopleiding***

De instroom in de opleiding daalt en de uitval is relatief hoog. Met het oog op de krapte op de arbeidsmarkt is dit een zorgwekkende ontwikkeling. Voor de toekomst van het beroep is het van belang dat zowel de instroom als het rendement van de accountantsopleiding stijgen.

Het rendement van het theoriedeel van de accountantsopleiding is laag te noemen. Slagingspercentages in het postnitiële deel van de opleiding zijn, ook in de ogen van de opleiders, suboptimaal. Studenten doen gemiddeld anderhalf tot twee keer zo lang over de postnitiële opleiding dan de nominale duur. Uit onderzoek onder studenten blijkt overigens dat zij gemiddeld minder uren aan hun studie besteden (ca. 7 uur per week<sup>3</sup>) dan de norm die opleiders hanteren (12-20 uren per week). Dit verklaart voor een deel de langere studieduur, en het roept ook vragen op met betrekking tot de studeerbaarheid van de opleiding.

Het praktijkdeel van de accountantsopleiding is nominaal 3 jaar en de gemiddelde effectieve duur ligt nu op ruim 4,5 jaar. Uit onderzoek blijkt voorts dat de werkdruk in de accountancysector erg hoog is. Dit is voor (aankomende) accountants reden om al tijdens of kort na het afstuderen het openbare accountantsberoep te verlaten. Gegeven de werkdruk is het voor studenten een uitdaging om de gewenste balans tussen studie, werk en privé te vinden. Het is van belang dat studenten voldoende ruimte krijgen voor en besteden aan hun accountantsopleiding.

Bij de opleiding tot accountant zijn verschillende partijen met verschillende belangen, wensen en behoeften betrokken. Omdat het theorie- en praktijkdeel van de opleiding niet altijd parallel gevolgd worden, is het lastig om theorie en praktijk binnen de accountantsopleiding (goed) te integreren. Studenten ervaren het theorie- en praktijkdeel van de opleiding als separate opleidingen. Afstemming en communicatie tussen theorie- en praktijkopleiders is beperkt en synergiemogelijkheden worden niet (optimaal) benut. Voorzichtige initiatieven voor integratie worden positief gewaardeerd.

### **De volgende problemen vragen om een oplossing om de effectiviteit en efficiency van de accountantsopleiding te verbeteren:**

- een complex onderwijslandschap met veel verschillende partijen met hun eigen specifieke verantwoordelijkheden;
- beperkte afstemming en regie tussen het theorie- en het praktijkdeel;
- eindtermen voor de accountantsopleiding en opleidingsvereisten voor permanente educatie verschillen qua opzet en benadering, een doorlopende leerlijn ontbreekt;
- eindtermen die als omvangrijk en gedetailleerd ervaren worden;
- een onderwijsmodel dat belemmerend is voor niet-accountancy instroom;
- een dalende instroom en laag rendement;
- een traditioneel model van onderwijs en toetsing (weinig vernieuwingen).

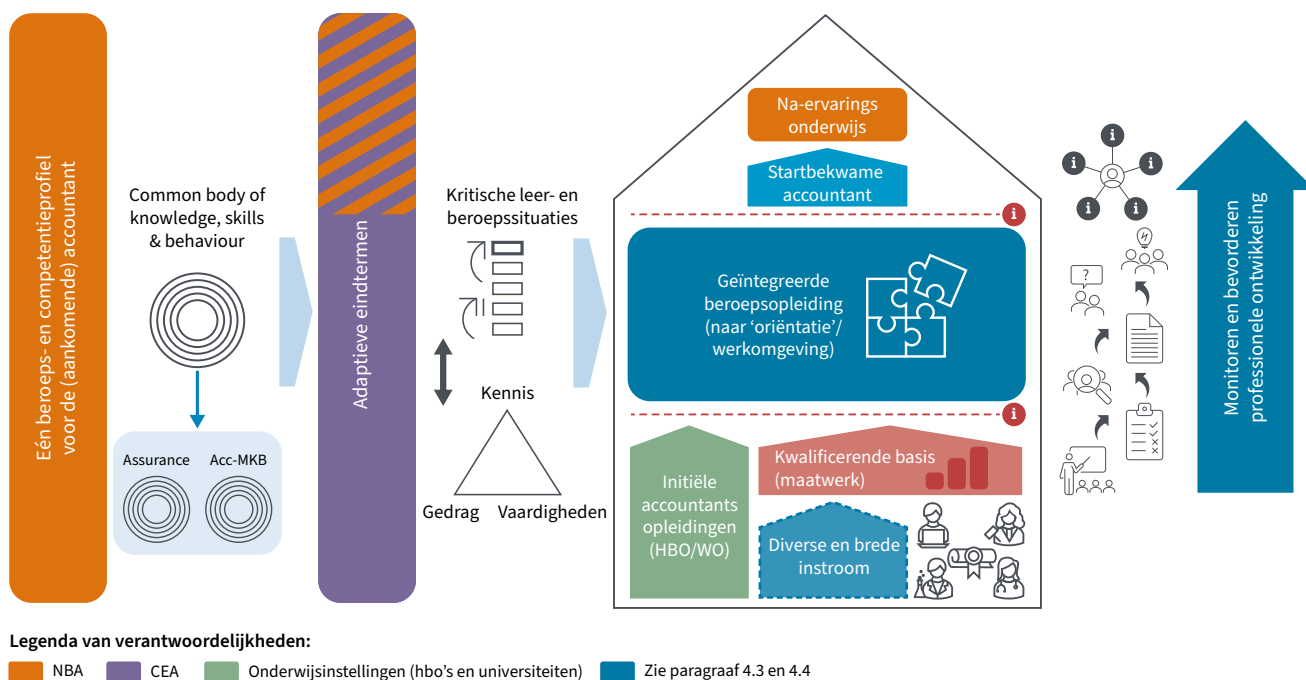
3 Uit: Opvattingen over het accountantsberoep, Rapportage 2019/2020, Young Professionals NBA



Brainstorm tijdens eerste hackathon

### 3.2 Toekomstige accountantsopleiding

Tijdens de hackathons zijn constructieve discussies gevoerd over welke contouren een toekomstige accountantsopleiding zou kunnen krijgen tegen de achtergrond van de in de vorige paragraaf geschetste problematiek. Hieruit kwam een tamelijk coherent beeld naar voren dat schematisch als volgt kan worden weergegeven:



Figuur 3.2 De contouren van een toekomstbestendige en studeerbare accountantsopleiding

Deze toekomstige accountantsopleiding heeft de volgende kenmerken:

1. Eén beroeps- en competentieprofiel als basis voor de verschillende opleidingsfasen van de accountant, gericht op een leven lang leren. Het beroeps- en competentieprofiel definieert het unieke accountantsdenken en -handelen van de (startbekwame) accountant en maakt onderscheid in de (aanvullend vereiste) kennis, vaardigheden en gedrag voor de te onderkennen opleidingsoriëntaties (Assurance en Accountancy-MKB).
2. Een doorlopende leerlijn voor de professionele ontwikkeling van de (aankomende) accountants vertaald naar 'adaptieve' eindtermen voor elke opleidingsfase en het type oriëntatie of de werkomgeving van de (aankomende) accountant. De eindtermen en het beroeps- en competentieprofiel richten zich niet alleen op kwalificatie, maar ook op socialisatie en persoonsvorming.
3. De accountantsopleiding faciliteert een brede(re) en (meer) diverse instroom en omvat een geïntegreerde beroepsopleiding, gevolgd door na-ervaringsonderwijs. De focus in de geïntegreerde beroepsopleiding ligt op conceptuele vorming. Een student die met de beroepsopleiding start, kan als 'aspirant-accountant' ingeschreven worden in het accountantsregister van de NBA.
4. In de geïntegreerde beroepsopleiding lopen theorie en praktijk volledig gelijk op, waarbij de theorie wordt aangeboden wanneer dat voor de praktijkuitoefening relevant is ('just-in-time'-onderwijs). De beroepsopleiding is gericht op verdieping van het accountantsdenken en -handelen en gedifferentieerd naar oriëntatie of werkomgeving.
5. Voorwaarde voor effectief leren is een actieve leercultuur in de werkomgeving, zodat relevante ervaring leidt tot prestatieverbetering (betere oordeelsvorming). Dit stelt specifieke eisen aan de begeleiding en beoordeling van studenten en interventies die worden toegepast om het leren te stimuleren.



6. Om optimale integratie van theorie en praktijk te realiseren wordt de opzet van het curriculum gekanteld van primair vakgericht onderwijs naar (modulair) onderwijs langs kritische beroeps- en leersituaties en specifieke thema's. De onderwijsinstellingen hebben daarbinnen de ruimte om zichzelf te profileren met hun eigen (organisatie-)identiteit.
7. Met het oog op de studeerbaarheid en het creëren van ruimte voor verdieping binnen de opleiding verschuiven onderwerpen/thema's van de accountantsopleiding naar het na-ervaringsonderwijs.
8. Voor het monitoren en bevorderen van de ontwikkeling van (aankomend) accountants wordt, naast en in plaats van summatief, op verschillende momenten in de opleiding formatief getoetst. Het bewijsmateriaal is gevarieerd en gedifferentieerd.
9. In de ideale situatie ligt het eigenaarschap van de geïntegreerde beroepsopleiding bij één partij. De regie en samenwerking tussen bestaande partijen worden verbeterd om de integratie van theorie en praktijk en de effectiviteit en efficiency van de accountantsopleiding te optimaliseren.

Het volgende hoofdstuk gaat nader in op de contouren van de toekomstige accountantsopleiding.

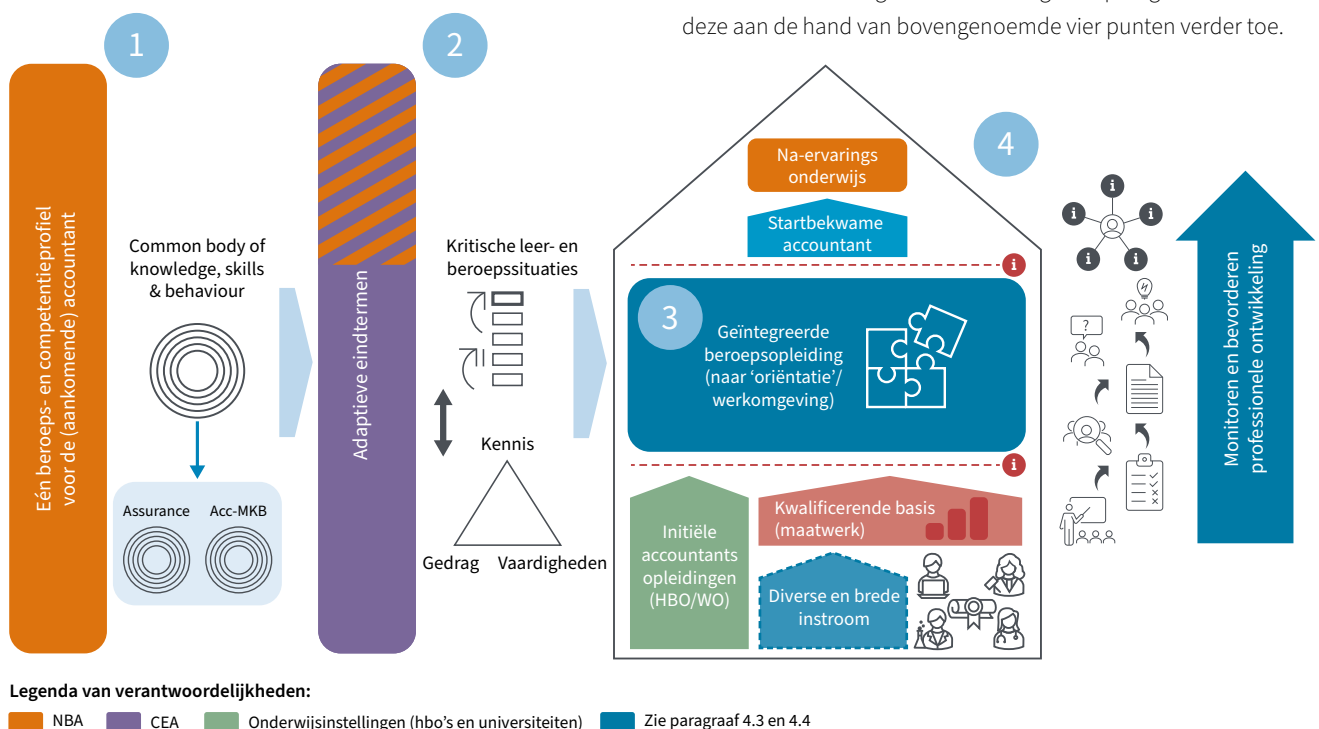
## 4. CONTOUREN TOEKOMSTIGE ACCOUNTANTSOPLEIDING

Het vorige hoofdstuk beschreef de huidige accountantsopleiding en de knelpunten en problematiek die zich hierin voordoen. Het schetste daarnaast de contouren en kenmerken van een aantrekkelijke en toekomstbestendige accountantsopleiding, die op basis van de discussies, ideeën en voorstellen tot stand zijn gekomen. In dit hoofdstuk worden de kenmerken van deze accountantsopleiding van de toekomst nader toegelicht.

Gegeven de ontwikkelingen in de samenleving en de uitdagingen is het voor het accountantsberoep én de accountantsopleiding van belang om:

- een brede en diverse instroom te bevorderen en te faciliteren,
- de effectiviteit van de accountantsopleiding te verbeteren, en
- de opleiding relevanter en aantrekkelijker te maken om studenten te behouden.

Het realiseren hiervan vraagt volgens de deelnemers aan dit project om scherpe keuzes in het beroepsprofiel (1) en aanpassingen in zowel de opzet van de eindtermen (2) als de inhoud en vormgeving van het onderwijsmodel (inclusief toetsvormen) (3). De contouren raken ook de governance van de accountantsopleiding als het gaat om eigenaarschap, regie en samenwerking tussen de betrokken actoren (4). In figuur 4.1 hieronder staan de contouren geschetst. De volgende paragrafen lichten deze aan de hand van bovengenoemde vier punten verder toe.



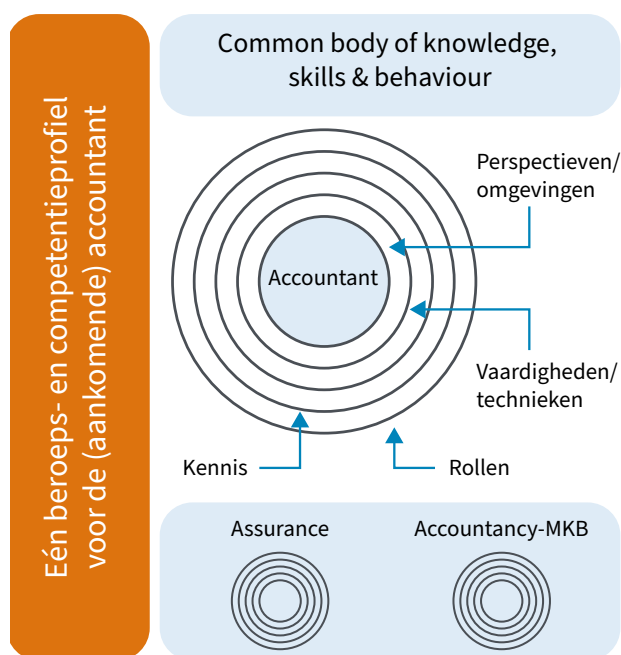
Figuur 4.1 De contouren van een toekomstbestendige en studeerbare accountantsopleiding en de deelaspecten

#### 4.1 Eén beroeps- en competentieprofiel

De huidige accountantsopleiding bevat onderwerpen en thema's waar beginnend accountants in de praktijk doorgaans (nog) niet mee in aanraking komen, maar waar de student wel op voorbereid moet worden. IFRS is hier een goed voorbeeld van voor de Assurance oriëntatie. En voor de MKB oriëntatie geldt dit bijvoorbeeld voor waardeoverdracht van ondernemingen. Het is effectiever om deze onderwerpen in de opleiding op conceptueel niveau te behandelen in plaats van volledig te doorgronden. Via het na-ervaringsonderwijs kan er op het moment waarop het nodig is verdieping plaatsvinden.

In het vorige hoofdstuk werd al geconstateerd dat er momenteel geen sprake is van een doorlopende leerlijn tussen de accountantsopleiding en PE. Voor beide opleidingstrajecten worden verschillende beroeps- en competentieprofielen gehanteerd. Bovendien verschillen de eindtermen en vereisten voor PE in opzet en benadering.

Tijdens hun loopbaan zullen accountants hoe dan ook steeds nieuwe kennis, vaardigheden en gedrag moeten blijven aanleren én ontwikkelen. De Kwartiermakers roepen in hun vierde voortgangsrapportage dan ook op om naar de aansluiting tussen de opleiding en de permanente educatie te kijken. Gegeven de discussies die hierover zijn gevoerd, past hierbij één eenduidig beroeps- en competentieprofiel, dat gericht is op een leven lang leren. Figuur 4.2 schetst hoe dit profiel eruit zou kunnen zien.



Figuur 4.2 De componenten van één beroeps- en competentieprofiel voor de (aankomende) accountant

Het geschetste profiel is adaptief voor elke opleidingsfase van de accountant en richt zich niet alleen op kwalificatie (het verwerven van kennis, vaardigheden en gedrag), maar juist ook op socialisatie (hoe ben ik een goede accountant in de samenleving?) en persoonsvorming (hoe verhoud ik mij als accountant tot anderen?).

Het profiel omvat het unieke denken en handelen van de accountant, van waaruit de definitie van startbekwame accountant wordt afgeleid. Het omvat verder het gewenste beheersingsniveau van kennis, vaardigheden en gedrag (hierna: competenties). Om rekening te houden met de diversiteit en de variëteit aan rollen, kennis, vaardigheden en perspectieven/omgevingen bestaat het profiel uit verschillende componenten, die al naar gelang de ontwikkelingsfase waarin een accountant zich bevindt, meer of minder aandacht krijgen. Hierdoor faciliteert het ook het onderscheid in de (aanvullend vereiste) competenties voor bijvoorbeeld de oriëntaties Assurance en Accountancy-MKB.

In de opleiding tot startbekwame accountant gaat het er volgens de deelnemers aan het project vooral om het typische en unieke accountantsdenken en -handelen tot het gewenste niveau te brengen, naar analogie van de beroepsopleiding tot advocaat. Na afronding van de opleiding blijft de accountant zich (verder) ontwikkelen op specifieke kennis/thema's passend bij de werkomgeving en werkzaamheden.

Het (her)definiëren van het beroeps- en competentieprofiel gericht op een leven lang leren biedt ook de gelegenheid om de beeldvorming en marketing van de accountant(sopleiding en het -beroep) te verbeteren. Het geeft de NBA de kans om de multidisciplinariteit van accountants en het belang van het beroep voor de maatschappij en haar uitdagingen zoals duurzaamheid beter onder de aandacht te brengen. Ook CEA kan hier met de verwoording van de eindtermen aan bijdragen. Dit maakt het beroep én de opleiding aantrekkelijker.

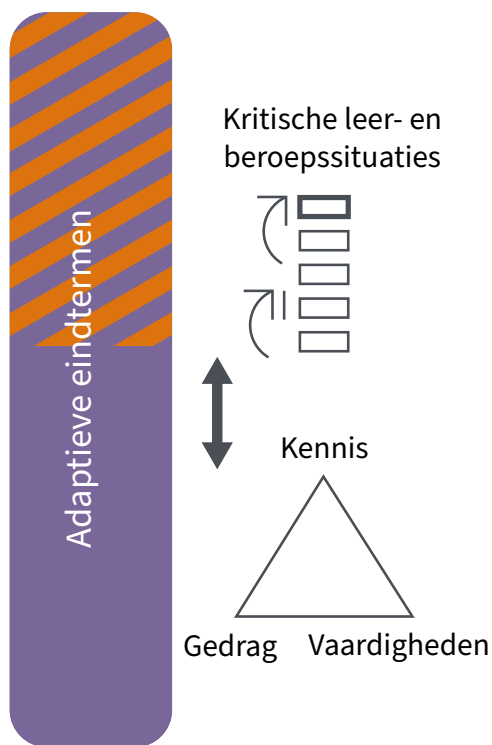
#### 4.2 Eindtermen

Een toekomstbestendige en studeerbare accountantsopleiding vraagt om een andere benadering van de eindtermen. Nu worden ze als omvangrijk en detaillistisch ervaren. Bovendien maakt de strikte normering de opleiding minder toegankelijk en aantrekkelijk. Tijdens de hackathons hebben de deelnemers voor deze problematiek verschillende oplossingen aangedragen en besproken.

##### 'Adaptieve' eindtermen

Op basis van de discussies is het advies een doorlopende leerlijn voor de professionele ontwikkeling van de (aankomende)

accountants te vertalen naar eindtermen die adaptief zijn voor elke opleidingsfase en het type oriëntatie of werkomgeving van de (aankomende) accountant én die gericht zijn op een leven lang leren. Per opleidingsfase specificeren de eindtermen welk beheersingsniveau van competenties moet worden behaald en welke vorderingen zijn vereist. De mate van detaillering gaat van globaal voor de initiële opleidingen naar meer gericht voor de geïntegreerde beroepsopleiding.



Figuur 4.3 De opzet van adaptieve eindtermen

De accountantsopleiding relevant en studeerbaar houden vraagt om scherpe keuzes in welke onderwerpen wanneer en in welke mate aan bod moeten komen. Een verschuiving van bepaalde onderwerpen van de accountantsopleiding naar het na-ervaringsonderwijs creëert ruimte in de opleiding die nu als te vol wordt ervaren.

Voor het na-ervaringsonderwijs wordt geadviseerd eindtermen te formuleren die zijn afgestemd op meer specifieke complexe onderwerpen en thema's en op het onderhoud van het typische accountantsdenken en -handelen. Een afgestudeerde accountant die in een internationale werkomgeving gaat opereren zal zich in het na-ervaringsonderwijs nog meer willen verdiepen in IFRS. Een accountant die te maken krijgt met de waardeoverdracht van mkb-ondernemingen, zal zich meer willen verdiepen in de onderdelen daarvan die juridisch, fiscaal en economisch van aard zijn.

### **Conceptuele vorming**

De huidige eindtermen zijn vakgericht ingestoken en de accountantsopleiding is sterk gericht op het aanbrengen van kennis en minder gericht op ontwikkeling van professionele identiteit.

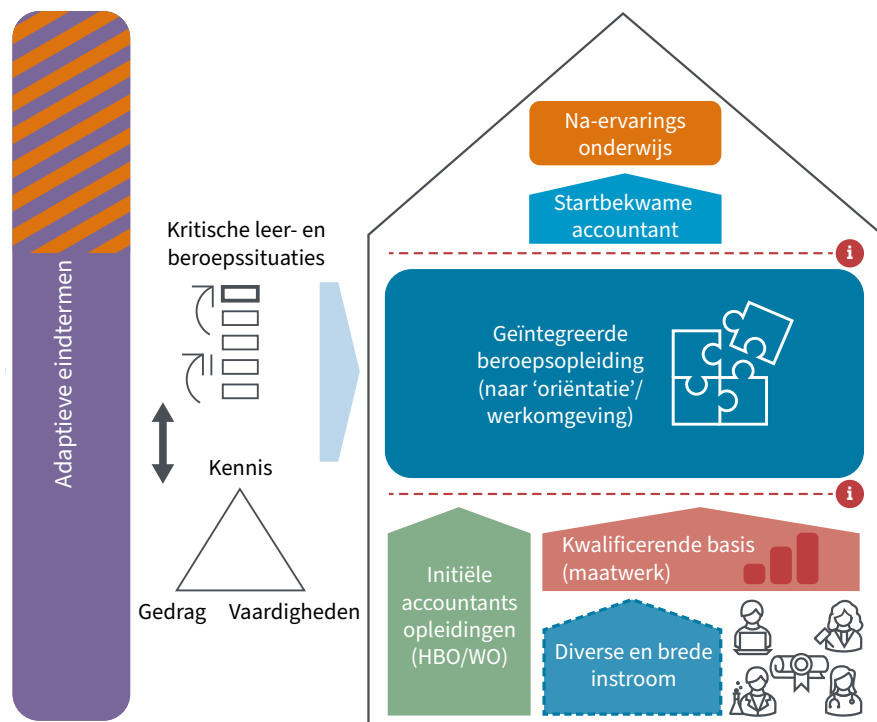
De focus van de eindtermen voor de toekomstige accountantsopleiding zou vooral op de conceptuele vorming moeten liggen. Hierdoor ontstaat ruimte voor de gewenste verdieping op bepaalde onderwerpen of kennisdomeinen voor studenten en de eigen profilering van opleiders.

### **Kritische leer- en beroepssituaties**

De eindtermen zouden - op basis van de definitie van een startbekwame accountant - moeten definiëren welke kritische leer- en beroepssituaties een student moet beheersen aan het einde van de opleiding. Hieruit kan dan worden afgeleid welke competenties daarbij horen en op welk niveau een student hierin praktijkervaring moet hebben opgedaan. Omdat in de voorgestelde beroepsopleiding theorie en praktijk geïntegreerd zijn, maken de eindtermen hier geen (expliciet) onderscheid meer in. Verder moet het voor een student mogelijk zijn het praktijkdeel van de opleiding binnen elke (specialistische accountants-) werkomgeving te kunnen afronden. Beperkende (uren)normen voor aantal en type opdrachten plus variatie in bedrijfstypen (typologiemodel Starreveld) voldoen dan niet meer.

### **Ruimte voor verdieping**

In de opleiding tot startbekwame accountant kan een student niet alle problematiek tegenkomen. Een student moet leren hoe en waar in het professionele netwerk kennis en expertise kunnen worden verzameld en zich eigen kunnen worden gemaakt. Hierdoor ontstaat er meer ruimte voor verdieping in bepaalde onderwerpen of bedrijfstypes. Daarbij bleek uit verschillende discussies dat een student moet kunnen kiezen om te differentiëren in bepaalde vaardigheden of technieken, zoals duurzaamheidsassurance. Dit geeft ook ruimte aan hbo's, universiteiten, stagebureaus en kantoren om zich op bepaalde gebieden te profileren en faciliteert een bredere en meer diverse instroom in het beroep.



Figuur 4.4 De opzet van adaptieve eindtermen vertaald naar een geïntegreerde beroepsopleiding

### Brede en diverse instroom

Studenten met een achtergrond en opleiding buiten de accountancy maar met ambitie voor het vak worden vandaag de dag geconfronteerd met een omvangrijk en langdurig schakeltraject. Een aantal opleiders illustreerde dit tijdens de hackathons met voorbeelden van goede kandidaten die om die reden toch besloten niet met de accountantsopleiding te starten.

Om de geïntegreerde beroepsopleiding toegankelijker te maken zijn volgens de deelnemers aan het project aanpassingen in de normering vereist. Zo zouden de eindtermen de minimale set van competenties moeten specificeren om met de geïntegreerde beroepsopleiding te kunnen starten. Met een entreetoets kunnen het bereikte opleidingsniveau en/of de opgedane competenties op waarde worden beoordeeld en kan worden getoetst in hoeverre de kandidaat hieraan voldoet. Het geeft ook inzicht in waar de focus op moet liggen in het vervolg van de opleiding. Dit maakt het opleidingstraject flexibel en er wordt een brede en diverse instroom gefaciliteerd.

Een student die niet aan de kwalificatie-eisen van de geïntegreerde beroepsopleiding voldoet, volgt (eerst) een op maat gemaakt programma bij een geaccrediteerde accountantsorganisatie, een stagebureau en/of een kennisinstelling. Dit versnelt de ontwikkeling van de student en verkort het totale opleidingstraject voor niet-accountancy instroom. Naar voorbeeld van de advocaat-stagiair zou een student die met de geïntegreerde beroepsopleiding start als 'aspirant-accountant' in het accountantsregister ingeschreven kunnen worden.

### Kantelen

Met het aanpassen van de opzet van de eindtermen worden opleidingen gestimuleerd om het curriculum te 'kantelen' van een sterk vakgerichte opleiding naar een opleiding langs kritische beroeps- en leersituaties en specifieke thema's. Opleidingen krijgen daarbij de ruimte om in inhoud en vormgeving te differentiëren. Dit leidt op den duur niet alleen tot bredere en meer diverse instroom in de accountantsopleiding, maar ook tot bredere en meer diverse instroom in het beroep.

Met de voorgestelde opzet van de eindtermen is het vervolgens aan de onderwijsinstellingen, RPO, stagebureaus en de accountantsorganisaties om in samenspraak te bepalen hoe, waar en wanneer de relevante kennis, de vereiste vaardigheden en het gewenste gedrag het beste kunnen worden ontwikkeld.

### 4.3 Onderwijsmodel

Zoals in hoofdstuk 3 beschreven zijn er verschillende obstakels om het theorie- en praktijkdeel van de opleiding te integreren. Daarbij is het rendement van de accountantsopleiding (relatief) laag. Onderwijs en toetsing zijn nog vrij traditioneel met weinig vernieuwingen. Het aanpakken van deze problematiek vraagt volgens de deelnemers aan het project om aanpassingen in het huidige onderwijsmodel.

Om de effectiviteit van de accountantsopleiding te vergroten en de uitstroom uit het beroep te verkleinen voldoet een studeerbare accountantsopleiding aan de volgende voorwaarden:

1. Integratie van theorie en praktijk waarbij het theorie- en praktijkdeel gelijk oplopen en de theorie wordt aangeboden wanneer dit relevant is voor het praktijkdeel;

- Een actieve leercultuur in de werkomgeving waarbij studenten gestimuleerd worden om te leren leren, en om door reflectie en intervisie te leren van fouten.

Dit vraagt om vernieuwingen in onderwijs- en toetsvormen en om versterking van de begeleiding.

### Synergie theorie en praktijk

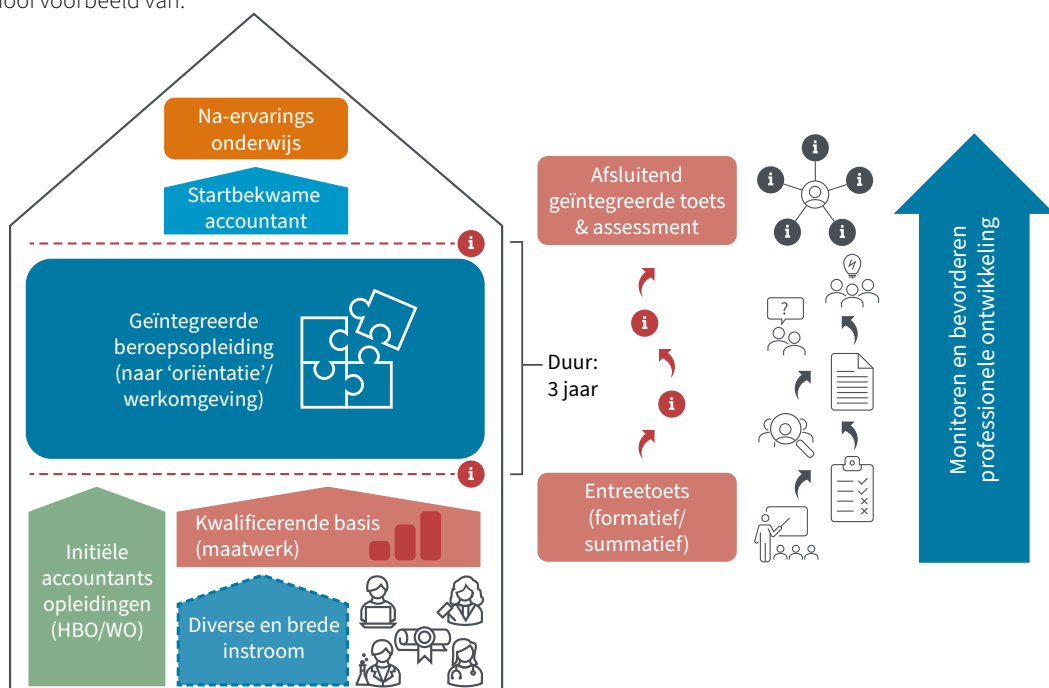
Conceptuele vorming zonder vakkennis is niet mogelijk, maar om concepten goed te kunnen doorgronden en toe te passen dienen studenten daarmee direct ervaring in de praktijk op te doen. De uitdaging is om synergie te realiseren. Dit betekent in ieder geval dat het theorie- en praktijkdeel van de geïntegreerde beroepsopleiding gelijk moeten oplopen. De theorie moet zoveel mogelijk aangeboden worden wanneer een student daarmee in de praktijk in aanraking komt, zodat theorie en praktijk elkaar kunnen versterken. Ook is het belangrijk dat studenten regelmatig vanuit de theorie reflecteren op opgedane praktijkervaring. Het na elkaar volgen van het theorie- en praktijkdeel zou daarom niet (meer) mogelijk moeten zijn. Er is één (geïntegreerde) beroepsopleiding.

### Vernieuwingen in onderwijs- en toetsvormen

Het realiseren van synergie tussen theorie en praktijk en een actieve leercultuur vragen om innovatie in onderwijs- en toetsvormen. Eerder is al voorgesteld om het curriculum te kantelen van primair vakgericht onderwijs naar (meer) thematisch onderwijs langs kritische leer- en beroepssituaties. Zo biedt blokonderwijs, in tegenstelling tot lintonderwijs, meer mogelijkheden om de theorie aan te bieden wanneer dat nodig/relevant is. Het 'just-in-time' onderwijs bij de geneeskundeopleiding is hier een mooi voorbeeld van.

Momenteel is de toetsing traditioneel ingestoken met vooral nadruk op schriftelijke verslaglegging en/of summatieve toetsing. Uit onderzoek en de gevoerde discussies daarover komt naar voren dat de instrumenten voor toetsing en beoordeling meer gevarieerd en gedifferentieerd moeten zijn. Naast kennistoetsen, cases en bijvoorbeeld simulaties kunnen daarbij meetmomenten en vastleggingen bij de werkgever ook als bewijsmateriaal dienen. Denk bijvoorbeeld aan observaties van een teamleider op het gebied van communicatieve vaardigheden tijdens een klantgesprek van de student. Geïnspireerd door voorbeelden uit de beroepsopleiding tot advocaat kunnen studenten uit verschillende werkomgevingen gedurende de geïntegreerde beroepsopleiding met elkaar werken aan casuïstiek over centrale thema's om van elkaar te leren. Dit bevordert samenwerking door en multidisciplinariteit van accountants. Een goed voorbeeld hiervan zijn de begeleidingsdagen als onderdeel van de opleiding in de oriëntatie Accountancy-MKB.

Voor de begeleiding en de toetsing is het zaak om de focus te leggen op de professionele ontwikkeling en groei in competenties van de studenten. Dit vraagt naast summatieve toetsing om meer formatieve toetsing, om sturing te geven aan de kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van de aankomende accountant. Om de ontwikkeling van vakkennis, de toepassing daarvan en de professionele identiteit van de student te volgen en te sturen, bevat de opleiding van de toekomst meer formatieve meetmomenten. Behalve dat hiermee duidelijk wordt waar de student in de professionele ontwikkeling staat, is dit ook een manier om de effectiviteit van de begeleiding zelf te evalueren en te verbeteren.



Figuur 4.5  
Vernieuwingen  
in onderwijs- en  
toetsvormen

### **Begeleiding**

Goede begeleiding is essentieel voor de professionele ontwikkeling van een aankomend accountant. Tijdens de hackathons refereerden meerdere deelnemers aan het belang van een goede 'meester-gezel-relatie' tussen student en praktijkbegeleider. Daar werd ook bij opgemerkt dat sommigen de rol van praktijkbegeleider als 'corvee' zien. Gegeven de signalen over de wisselende kwaliteit van de taakinvulling van praktijkbegeleiders is het belangrijk om hun positie te versterken en de invulling van deze rol aan te scherpen door training, kennisdeling, evaluatie en reflectie. Er is voorgesteld om de begeleiding van trainees in het praktijkdeel bij de universiteiten en hbo's te beleggen, gegeven hun kennis en kunde in didactiek en begeleiding. Sommige deelnemers aan de hackathons zijn kritisch op dit voorstel.

### **Trust provider**

Bij de eerste hackathon zijn ook ideeën geopperd over de positionering en profilering van de initiële accountantsopleiding. De oproep aan universiteiten en hbo's was om na te denken over een andere profilering, zoals bijvoorbeeld een brede opleiding tot 'trust provider'. Na deze opleiding kent een student alle facetten van het maatschappelijk verkeer en begrijpt en weet hoe het vertrouwen erin te borgen of te vergroten. Een meer generieke en multidisciplinaire initiële opleiding maakt de instroom voor de geïntegreerde beroepsopleiding ook breder en meer divers.

### **Actieve leercultuur**

Uit wetenschappelijk onderzoek komt naar voren dat een actieve leercultuur in de werkomgeving van de studenten van belang is om de effectiviteit van de accountantsopleiding te vergroten. Daarbij is het van positieve invloed op het behouden van accountants bij accountantsorganisaties. Een actieve leercultuur omvat zaken als ruimte voor reflectie en intervisie met peers of leidinggevend, actief vragen kunnen stellen en een veilige werkomgeving, waarbij fouten maken niet leidt tot stress of angst over baan zekerheid of carrièrepad. In de accountantsopleiding is het daarom zaak om studenten te leren leren, en te laten leren van fouten door o.a. reflectie en intervisie. De focus moet niet enkel gericht zijn op prestatieverbetering en (commerciële) resultaten. Dit vereist van alle betrokkenen voldoende tijd en aandacht voor de opleiding en in het bijzonder voor de begeleiding van studenten. Een goede balans tussen werk, opleiding en privé is daarbij voorwaardelijk.

CEA en RPO kunnen veel doen om de voorgestelde aanpassingen in het onderwijsmodel door te voeren en de effectiviteit van de accountantsopleiding te verbeteren. Als het gaat om de

actieve leercultuur zijn CEA en RPO daarentegen afhankelijk van de beroepspraktijk waar de student de theorie leert toe te passen. Het is aan de werkgevers van de studenten om op de werkplek zo'n leercultuur te creëren en reflectie en intervisie aan te moedigen. Het is ook onderdeel van een kwaliteitscultuur en een voorwaarde voor het continu blijven ontwikkelen van competenties.

## **4.4 Governance: eigenaarschap, regie en samenwerking**

Er zijn veel partijen betrokken bij de accountantsopleiding. Studenten ervaren nu weinig regie en samenwerking. Tijdens de hackathons en in discussies met de klankbordgroep kwam ook naar voren dat de gescheiden verantwoordelijkheden voor het theorie- en praktijkdeel belemmerend werken om integratie te realiseren en vernieuwingen door te voeren. Waar ligt het eigenaarschap van de accountantsopleiding? Er is nu niet één partij met doorzettingsmacht. Ook de Kwartiermakers hebben in hun vierde voortgangsrapportage gewezen op deze problematiek.

Voor verandering van de bevoegdheidsverdeling tussen partijen (in casu het eigenaarschap van de accountantsopleiding) is aanpassing in wet- en regelgeving noodzakelijk. Dit is niet het geval voor de noodzakelijke en voorgestelde veranderingen in inhoud en vormgeving van de accountantsopleiding.

Om de integratie van theorie en praktijk en de effectiviteit en efficiency van de accountantsopleiding te verbeteren kunnen al stappen worden gezet door de regie en samenwerking tussen de bestaande partijen nu al te verbeteren en verduidelijken. De vraag is dan wel wie de regie voert nu dit niet wettelijk is geregeld. En wie overziet de vereiste veranderingen? In de ideale situatie ligt het eigenaarschap van de accountantsopleiding bij één partij, zoals het geval is bij de geneeskundeopleidingen (onderwijsinstellingen) en de beroepsopleiding tot advocaat (beroepsorganisatie). In de laatste hackathon is het idee uitgewerkt waarbij de accountantsorganisaties zelf (beroepspraktijk) verantwoordelijk zijn voor de accountantsopleiding. Dat zou betekenen dat deze een geaccrediteerde werkplek bieden en het gewenste en noodzakelijke onderwijs, de training en/of begeleiding inkopen bij hiervoor geaccrediteerde instellingen of zelf verzorgen.

Door middel van een (maatschappelijk) contract tussen student, opleider(s) en werkgever wordt duidelijk gemaakt wie waarvoor verantwoordelijk is en welke rechten en plichten daarbij horen. De betrokkenen stemmen vervolgens gezamenlijk af hoe het beste invulling aan de opleiding van de student kan worden gegeven.

In dit contract zou in ieder geval moeten worden geregeld dat en hoe:

- een werkgever voldoende tijd en ruimte biedt voor de studie en welke inspanningen dat vraagt van een student;
- een student vanuit de werkgever, het stagebureau en de theorieopleider adequaat wordt beoordeeld en begeleid;
- voldoende afstemming en communicatie door betrokken partijen plaatsvindt over de voortgang in de opleiding van een student.

Er zijn al enkele initiatieven van geïntegreerde opleidings-trajecten waarbij het theorie- en praktijkdeel beter op elkaar zijn afgestemd en betrokken partijen direct met elkaar communiceren over onderwijs, begeleiding en beoordeling.

Een student heeft resultaat- en administratieve verplichtingen vanuit zowel de (praktijk)opleiding als de plannings- en beoordelingscyclus van de werkgever. Dit heeft tot gevolg dat bepaalde zaken overlappen, zoals bijvoorbeeld het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan, evaluaties en verantwoordingen. Studenten ervaren dit als niet efficiënt. Binnen accountantsorganisaties vormen de plannings- en beoordelingsgesprekken en interne trainingen natuurlijke onderdelen waarin de vorming en ontwikkeling van de student centraal staan. De mogelijkheid om onderdelen uit Learning & Development-programma's en de HR-cyclus van werkgevers te accrediteren voor het praktijkdeel van de accountantsopleiding zal de administratieve lasten en zodoende de belasting voor de student verminderen.

**Het realiseren van een meer effectieve, relevante en aantrekkelijke accountantsopleiding wat brede en diverse instroom bevordert en faciliteert vraagt om:**

1. scherpe keuzes in het beroepsprofiel;
2. aanpassingen in (de opzet van) de eindtermen;
3. aanpassingen in de inhoud en vormgeving van het onderwijsmodel;
4. een ander governancemodel van de accountantsopleiding als het gaat om eigenaarschap, regie en samenwerking tussen de betrokken actoren.

**Keuzes beroepsprofiel**

Eén beroeps- en competentieprofiel gericht op leven lang leren

Profiel is adaptief voor elke opleidingsfase en richt zich op kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming

Definitie startbekwame accountant omvat het unieke accountantsdenken en -handelen

Geïntegreerde beroepsopleiding kan in elk type (accountants)werkomgeving gevolgd worden

Framing en marketing van beroep verbeteren

**Aanpassingen (opzet) eindtermen**

Adaptieve eindtermen gericht op leven lang leren

Focus op conceptuele vorming (kennis, vaardigheden en gedrag)

Uitgangspunt zijn kritische leer- en beroepssituaties (niet meer vakgericht, maar vanuit rollen, competenties) en geen (expliciet) onderscheid tussen theorie en praktijk

Scherpe keuzes in onderwerpen en verschuiving van onderwerpen naar na-ervaringsonderwijs

Omvang, normering en mate van detaillering verminderen

Rapport eindtermen aantrekkelijker verwoorden

Minimale set van competenties: start geïntegreerde beroepsopleiding en kwalificatie startbekwame accountant

Niet-accountancy instroom accelereren met entreetoets en kwalificerende basis (maatwerk)

**Aanpassingen onderwijsmodel**

Theorie en praktijk lopen gelijk op in beroepsopleiding: theorie wordt aangeboden wanneer relevant voor de praktijk

Scherpe keuzes in wanneer welke onderwerpen aan bod komen; meer ruimte voor verdieping/differentiatie en eigen profileren van actoren

Programma kantelen van primair vakgericht onderwijs naar (meer) thematisch onderwijs

Innovatie in onderwijs- en toetsvormen (meer formatieve toetsing o.b.v. gevarieerd en gedifferentieerd bewijsmateriaal)

Actieve leercultuur in de werkomgeving om effectiviteit opleiding te vergroten en retentie bij accountantsorganisaties te vergroten

Framing en marketing opleidingen (initieel en postinitieel) verbeteren ('trust provider')

**Governance: eigenaarschap, regie en samenwerking**

Eigenaarschap geïntegreerde beroepsopleiding bij één partij beleggen

'Maatschappelijk contract' tussen trainee, opleider(s) en accountantsorganisatie

Interne opleidingen en HR-cyclus van accountantsorganisaties afstemmen met en/of accrediteren voor accountantsopleiding voor efficiency (rendement)

Rol en positie praktijkbegeleider versterken



## 5. ADVIEZEN EN UITDAGINGEN

### 5.1 Adviezen

Om tot de gewenste accountantsopleiding van de toekomst te komen wordt voor het beroeps- en competentieprofiel en de herinrichting van de opleiding geadviseerd om:

1. één beroeps- en competentieprofiel voor een doorlopende leerlijn (accountantsopleiding en na-ervaringsonderwijs) op te stellen en daarin scherpe keuzes te maken in wat wanneer van een (aankomende) accountant wordt verwacht;
2. de eindtermen en het onderwijs te richten op conceptuele vorming langs kritische leer- en beroepssituaties in plaats van een sterk vakgerichte benadering;
3. de omvang, mate van detaillering en normering van de eindtermen zodanig aan te passen dat deze adaptief zijn voor elke opleidingsfase en werkomgeving van de (aankomende) accountant. Dit maakt het voor een student mogelijk om de opleiding in elke (specialistische accountants-)werkomgeving te volgen;
4. een brede en diverse instroom in de accountantsopleiding te bevorderen en te faciliteren;
5. sterk in te zetten op integratie van het theorie- en praktijkdeel in een geïntegreerde beroepsopleiding waarbij de theorie zo veel mogelijk wordt aangeboden wanneer dat voor de praktijk relevant is;
6. aanpassingen en vernieuwingen in het onderwijs te stimuleren en faciliteren waaronder het kantelen van een sterk vakgericht curriculum naar meer thematisch onderwijs en het bevorderen van een actieve leercultuur (bij de werkgever van de student);
7. de begeleiding, toetsing en beoordeling van een student sterk te richten op het monitoren en bevorderen van de professionele ontwikkeling (met meer formatieve toetsing) en de rol van de praktijkbegeleider hierin te versterken;
8. de synergie tussen het theorie- en praktijkdeel van de opleiding en aansluiting bij de interne trainingen en HR-cyclus van de werkgever te verbeteren door meer regie en samenwerking;
9. voor de langere termijn het eigenaarschap van de geïntegreerde beroepsopleiding bij één partij te beleggen.

Hierdoor zullen de studeerbaarheid, relevantie en effectiviteit van de accountantsopleiding worden verbeterd, waardoor deze aantrekkelijker wordt en toekomstbestendig blijft.

Aangezien het opstellen van een beroepsprofiel van de accountant en permanente educatie de verantwoordelijkheden zijn van de NBA, richt het advies om een nieuw beroeps- en competentieprofiel voor een doorlopende leerlijn op te stellen zich tot het NBA-bestuur. Dit profiel beïnvloedt deels de realisatie van de overige adviezen.

CEA en RPO worden geadviseerd om los hiervan:

1. in 2023 enkele quick wins te benoemen en te implementeren die de studeerbaarheid, effectiviteit en aantrekkelijkheid van de accountantsopleiding verbeteren en de effecten hiervan te meten met kwantitatieve data op basis van vooraf te bepalen kpi's (zie ook bijlage 5);
2. vernieuwingen/pilots in de accountantsopleidingen te stimuleren en te faciliteren en de effecten hiervan te evalueren op basis van kwalitatieve en zo mogelijk kwantitatieve data (kpi's). Dit kan onder meer door onderwijsinstellingen en stagebureaus te voeden met good practices, relevante workshops en rondetafelbijeenkomsten (zie ook bijlage 5);
3. de contouren van het nieuwe, ideale opleidingsmodel verder uit te werken;
4. de eindtermen voor de geïntegreerde beroepsopleiding te vernieuwen.

Om 3 en 4 volledig te kunnen realiseren conform de adviezen uit het rapport is het nieuwe beroeps- en competentieprofiel relevant. Dit wil echter niet zeggen dat niet reeds binnen de eigen invloedssfeer veranderingen teweeg kunnen worden gebracht die de opleiding al op korte termijn studeerbaarder en aantrekkelijker maken. Om deze daadwerkelijk te kunnen implementeren is het belangrijk om met alle betrokken partijen een implementatietraject af te stemmen, waarin een einddatum is vastgelegd.

Verder is het van belang om structureel te investeren in (vergelijkend) wetenschappelijk onderzoek naar het functioneren van, en de resultaten van de Nederlandse accountantsopleiding. Dit dient als input voor evaluatie van het nieuwe opleidingsmodel.



Invulling geven aan het concept van de accountantsopleiding als huis

## 5.2 Uitdagingen

De voorgestelde contouren en de adviezen vormen een grondige herziening van de huidige accountantsopleiding. Dit stelt betrokken partijen voor een aantal uitdagingen. Deze zien niet alleen op de inhoud en vormgeving van de toekomstige accountantsopleiding zelf, maar ook op het implementatietraject. Niet alle voorgestelde wijzigingen zijn direct realiseerbaar. Bovendien roepen veranderingen ook weerstand op. Dat vraagt in het vervolgtraject nog om nadere uitwerking en afstemming met betrokken partijen. Hierna worden de uitdagingen benoemd die uit de verschillende sessies naar voren kwamen.

### *Inhoud en vormgeving*

1. Het definiëren van een nieuw beroeps- en competentieprofiel roept een aantal vragen op. Ten eerste natuurlijk wat het unieke denken en handelen van de accountant is. En waar leggen we de lat voor de startbekwame accountant? Ofwel, welke kritische leer- en beroepssituaties en thema's komen aan bod in de accountantsopleiding en welke specifieke thema's na afronding hiervan? Het nieuwe profiel maakt verder onderscheid in de (aanvullend vereiste) competenties voor de opleidingsoriëntaties Assurance en Accountancy-MKB. Daarbij willen studenten binnen een oriëntatie ook de ruimte hebben om zich te verdiepen in bepaalde onderwerpen of klanttypes. Hoeveel ruimte geven we in de opleiding voor verdieping en differentiatie? Hoeveel ruimte wordt geboden, bepaalt ook

- hoeveel ruimte theoretische opleiders, stagebureaus en accountantsorganisaties hebben om zich te profileren.
2. De opleidingsoriëntaties Assurance en Accountancy-MKB verschillen sinds de implementatie van de eindtermen 2016 qua inhoud en vormgeving. Ook onderscheiden universiteiten en hbo's zich in de wijze waarop zij theorie en praktijk integreren. Het gemeenschappelijk deel van het unieke accountantsdenken en -handelen zal gezamenlijk bepaald moeten worden. Wat legitimeert de titel van de accountant? Vervolgens vragen deze oriëntaties om een aparte benadering in het implementatietraject, gegeven de verschillen die hierboven zijn genoemd.
3. Met dit onderwijsmodel wordt de noodzakelijke diverse en brede instroom gefaciliteerd. Hierbij is onder andere voorgesteld om voor toelating tot de geïntegreerde

beroepsopleiding een entreetoets in te stellen. Op deze manier kunnen de competenties van een kandidaat met een achtergrond van buiten de accountancy worden gewaardeerd om te bepalen wat er voor de student nog nodig is om zich te kwalificeren voor de geïntegreerde beroepsopleiding. Op dit voorstel is positief gereageerd, maar het roept nog wel vragen op: betreft het een formatieve en/of summatieve toets en wordt deze ook verplicht voor kandidaten met een accountancy-vooropleiding? Hoe ziet deze toets eruit? Wie neemt deze toets af en wat is de rol van de werkgever daarbij? Hoewel dit voorstel draagvlak heeft, vraagt de uitwerking daarvan nog overleg en afstemming met betrokken partijen. De ervaring en kennis op dat vlak bij de beroepsopleiding tot advocaat kunnen wellicht inspiratie geven voor het inrichten van de entreetoets.

4. Volgens deelnemers aan de hackathons en de klankbordgroep mag de instroom heel breed en divers zijn. De vraag is wat dit zou kunnen betekenen voor het bestaansrecht van de huidige initiële accountantsopleidingen die al kampen met een dalende instroom.
5. Het accountantsberoep en de -opleiding hebben allebei een imago probleem. Om meer diverse en bredere instroom te genereren, zal behalve aan die van het beroep, ook aan de marketing en 'framing' van de opleiding aandacht besteed moeten worden. De huidige ontwikkelingen in de samenleving zoals duurzaamheid en digitalisering bieden hiervoor genoeg kansen en aanknopingspunten.

### **Implementatie**

Het uitwerken van de contouren van de toekomstbestendige en studeerbare accountantsopleiding tot een blauwdruk en een vernieuwd onderwijsmodel vergt nog een aantal stappen. De veranderingen en vernieuwingen in de opleiding moeten door de verschillende partijen geïmplementeerd worden. Er is nu niet één organisatie met doorzettingsmacht. Verschillende actoren vervullen een specifieke rol. Dit is al van oudsher zo en zal naar verwachting ook niet snel veranderen. Het brengt daarom bepaalde uitdagingen met zich mee voor het vervolgtraject.

1. De urgentie om de accountantsopleiding te veranderen is hoog. Tijdens de hackathons zijn veel ideeën, input en denkrichtingen opgehaald. Het is nu zaak om het enthousiasme en de positieve koers vast te houden en hierop door te pakken. Helaas roepen de voorgestelde veranderingen en vernieuwingen ook weerstand op. Ook gedurende het project is dit ervaren. Om aan een implementatieplan te werken met zoveel spelers en belangen is dan ook een uitdaging. De veelheid aan partijen tempert ook de snelheid waarmee de adviezen geïmplementeerd kunnen worden. Het is niet zonder reden dat de Kwartiermakers hebben gepleit voor

een externe commissie. De vraag is dan ook hoe dit proces te benaderen om vanuit de sector zelf de noodzakelijke vernieuwingen en verbeteringen door te voeren. Het belang van draagvlak kan niet worden genegeerd, maar een compromis biedt niet per definitie de beste oplossing en is daarnaast ook niet altijd de juiste weg of snelste route.

2. De governance van de accountantsopleiding is een ingewikkeld vraagstuk. Waar ligt het eigenaarschap van de accountantsopleiding? Wie gaat over de kwaliteit hiervan en die van de begeleiding? Wie voert de regie over de implementatie, zowel op de korte als de lange termijn? Om tot een oplossing te komen is overleg, afstemming en coördinatie nodig met betrokken partijen. Mogelijk dat een monitoringcommissie educatie dit proces kan aanjagen en bewaken.
3. Het is van essentieel belang om voldoende vertegenwoordiging van de beroepspraktijk (niet alleen de stagebureaus, maar ook young professionals, praktijkbegeleiders en HR-functionarissen) op een effectieve manier te betrekken bij de implementatie van de adviezen. Het bleek lastig om hen een volle dag voor de hackathons vast te leggen. Zij waren wel van toegevoegde waarde voor de discussies en oplossingsrichtingen. Voldoende betrokkenheid van (young) professionals uit de praktijk zal niet alleen meer begrip brengen in hoe deze actoren de zaken benaderen, maar ook meer creativiteit en inventiviteit toevoegen.
4. Het onderwijs- en werkveld heeft behoefte aan kennis en ervaring op het gebied van onderwijsvernieuwingen (bijvoorbeeld op het vlak van toetsing of conceptuele vorming). Verder kunnen nog lessen worden getrokken uit de ervaringen en good practices van andere beroepsopleidingen voor het concreet uitwerken van de adviezen. CEA en RPO kunnen dit stimuleren en bevorderen door het organiseren van workshops en rondetafelbijeenkomsten met opleiders en andere belanghebbenden.

### **Tot slot**

Los van de uitdagingen die hier zijn benoemd volgt nog een laatste advies. Het project 'Stip aan de Horizon' heeft merkbaar een beweging in gang gezet. Uit de positieve reacties tijdens de hackathons, klankbordsessies en terugkomdagen blijkt dat de deelnemers geïnteresseerd zijn om de accountantsopleiding (nog) beter te maken. Er is een stip aan de horizon gezet en daarmee is het startsein gegeven voor een nieuw traject. Ondanks de hoge studie- en werkdruk worden vanuit verschillende hoeken uit het onderwijs- en werkveld handreikingen gedaan om hierbij betrokken te worden. De urgentie om te veranderen en te verbeteren wordt breed gedeeld en de bereidheid om hierin stappen te zetten is groot. Het advies aan CEA en RPO is om het momentum en enthousiasme vast te houden en deze beweging onverminderd voort te zetten en richting te geven.

## 6. BIJLAGEN

Bijlage 1 Overzicht deelnemers project Stip aan de Horizon .....	29
Bijlage 2 Overzicht van bronnen voor hackathons .....	31
Bijlage 3 Overzicht van aanbieders theoriedeel accountantsopleiding .....	32
Bijlage 4 Overzicht van aanbieders praktijkdeel accountantsopleiding .....	33
Bijlage 5 Nadere uitwerking adviezen korte termijn .....	34

# Bijlage 1

## Overzicht deelnemers project Stip aan de Horizon

### Deelnemers hackathon 1

- Joeri Ooms
- Anne Marie Janssen
- Nees de Vos
- Jurroen Cluitmans
- Merel Megens
- Jordy Ekkel
- Johan de Beuze
- Antoinette Lammers
- Mylène Goei
- Ton van Bree
- Patrick Westerink
- Quintus Stokvis-Veth
- Dirk van der Bij
- Hakan Koçak
- Frank Verbeeten
- Melany van der Sluijs
- Louis van Garderen
- Daphne Bot
- Erik Mussche
- Arif Dursun
- Coen Bongers
- Marisa Noronha
- Margreeth Kloppenburg
- Nafiye Aydogdu

Resultaten van de opdrachten zijn gepresenteerd aan een panel, bestaande uit:

- Remko Renes
- Eddy Vaassen
- Hans Gortemaker
- Marcel Koestering

### Deelnemers hackathon 2

- Margreeth Kloppenburg
- Marisa Noronha
- Dirk van der Bij
- Anne Marie Janssen
- Peter Eimers
- Marcus Looijenga
- Jordy Ekkel
- Erik Mussche
- Martine Cranendonk
- Anna Gold
- Bart van der Vlist
- Richard De Geus
- Petra Tijmstra
- Jeffrey Heerschop
- Bert van Asselt
- Bernhard Kraan
- Robert Hoosemans
- Tülay Gedik
- Peter Kuppen

Tijdens de hackathon hebben de volgende leden van de CEA en RPO het proces geobserveerd:

- Olof Bik
- Eveline van Caspel
- Leen Paape
- Remko Renes

### **Deelnemers hackathon 3**

- Jules Kowalczyk
- Berry van Blijderveen
- Roger Meuwissen
- Aleid Mulder
- Monique de Boer
- Petra Tjimstra
- Omar El Messaoudi
- Benedetto Pajmans
- Joost van Buuren
- Lidy Coolen
- Jan Schipper
- Jan Bouwens
- Bart van der Vlist
- Jurroen Cluitmans
- Frank Bakker
- Tjerk van der Ploeg
- Patrick van Belkom
- Coen Bongers
- Martina Sarris
- Sandra Montagne
- Ozzie Gommers
- Jeroen Ganzevles
- Henrikus van Asselt

**Tijdens de hackathon hebben de volgende leden van de CEA en RPO het proces geobserveerd:**

- Remko Renes
- Elly van der Velden

### **Leden klankbordgroep**

De klankbordgroep bestond uit de volgende personen:

- Anna Louwerse
- Johan Arends
- Paul Dinkgreve
- Frank Walta
- Arianne Peelen
- Karin van Wijngaarden
- Jorit Schuitemaker
- Karin Heine
- Martin Hoogendoorn
- Hans Duits
- Theo Reuters
- Arjen Bonestroo

### **Overige stakeholders**

- Gerben Everts, directeur VEB (interview voor input)
- Jan van Miltenburg en Idde Oomes, Ministerie van Financiën (update over conceptresultaten)
- Kwartiermakers accountancysector (projectplan en rapport gedeeld)

## Bijlage 2

### Overzicht van bronnen voor hackathons

#### Literatuur en (wetenschappelijke) onderzoeken

- Enquête CEA en RPO (mei-juni 2022) Stip aan de Horizon
- [Grohnert, Meuwissen, Gijsselaers 2018; 2019](#) (diverse publicaties)
- Grohnert, T., Meuwissen, R.H.G., & Gijsselaers, W.H. (2021). Retaining the learning professional: A survival study on workplace learning in professional service firms. *Human Resource Development Quarterly*, (32)4, 577-595
- Epstein, D. (2020, p.230). Range, why generalists triumph in a specialized world
- Alberti, C. T., Bedard, J. C., Bik, O., & Vanstraelen, A. (2020). Audit Firm Culture: Recent Developments and Trends in the Literature. *European Accounting Review*
- Snowden, D., & Boone, M. (2007). A Leader's Framework for Decision Making. *Harvard Business Review*, Nov, 68-76.
- Frenk, J., Chen, L., et. al.(2010). Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *The Lancet*, 376, 1923 – 1958.
- Mintzberg, H. (2004). Managers not MBAs
- Arnold, Collier, Leech, & Sutton. (2004) *Accounting and Finance* 44, 1–26
- Clement, J. (1982). Students' preconceptions in introductory mechanics. *American J. Physics*, 50(1), 66-70.
- Grohnert, T. (2017). Judge /Fail /Learn — Enabling auditors to make high-quality judgments by designing effective learning environments.
- Katzenbach, J., Thomas, J., & Anderson, G. (2018, p. 60). The Critical Few
- Quinn, R.E. (2004, p. 207). Build the Bridge as You Walk on It
- Bowles, M., Ghosh, S., & Thomas, L. (2020). Future-proofing accounting professionals: Ensuring graduate employability and future readiness. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 1–21.
- Opvattingen over het accountantsberoep, Rapportage 2019/2020, Young Professionals NBA

#### Websites

- <https://www.gertbiesta.com/>
- <https://demedischspecialist.nl/medische-vervolgopleidingen>
- <https://www.advocatenblad.nl/2019/12/10/ba2020-goedkoper-en-efficienter/>
- [Business education helps create a culture where the profit justifies the means | Berend van der Kolk | The Guardian](#)

## Bijlage 3

# Overzicht van aanbieders theoriedeel accountantsopleiding

### Hbo-bachelor Accountancy

- Avans Hogeschool (Locaties: 's-Hertogenbosch, Breda)
- Christelijke Hogeschool Windesheim
- De Haagse Hogeschool
- Fontys Hogescholen
- Hanzehogeschool Groningen
- Hbo A&A Hogeschool voor de Accountancy (Locaties: Almere, Dordrecht)
- Hogeschool van Amsterdam
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- Hogeschool Markus Verbeek Praehop (Locaties: 's-Gravenhage, 's-Hertogenbosch, Alkmaar, Almere, Amersfoort, Amsterdam, Breda, Eindhoven, Enschede, Groningen, Haarlem, Leeuwarden, Rheden, Rijswijk, Rotterdam, Sittard, Spijkenisse, Tilburg, Utrecht, Zoetermeer, Zwolle)
- Hogeschool INHOLLAND (Locaties: Alkmaar, Diemen, Rotterdam)
- Hogeschool Rotterdam
- Hogeschool Utrecht
- LOI Hoger Onderwijs
- NHL Stenden Hogeschool
- Saxion Hogeschool (Locaties: Deventer, Enschede)
- Zuyd Hogeschool

### Wo-master Accountancy (of vergelijkbaar)

- Erasmus Universiteit Rotterdam (Master Accounting, Auditing and Control)
- Erasmus Universiteit Rotterdam (Master Business administration met specialisatie Accounting & Financial Management)
- Maastricht University (Master International Business met specialisatie Accounting and control)
- Nyenrode Business Universiteit (Master Accountancy)
- Radboud Universiteit Nijmegen (Master Economics met specialisatie Accounting and Control)
- Rijksuniversiteit Groningen (Master Accountancy and Controlling)
- Tilburg University (Master Accountancy, auditing track)
- Universiteit van Amsterdam (Master Accountancy and Control)
- Vrije Universiteit Amsterdam (Master Accounting and control)

### Postinitiële opleiding AA

- Avans<sup>+</sup>
- Christelijke Hogeschool Windesheim
- Fontys Hogescholen
- Full Finance
- Hanzehogeschool Groningen & NHL Stenden Hogeschool
- Hbo A&A Hogeschool voor de Accountancy
  - Oriëntatie Assurance
  - Oriëntatie Accountancy-MKB
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- Hogeschool Markus Verbeek Praehop
- Saxion Hogeschool

### Postinitiële opleiding RA

- Erasmus Universiteit Rotterdam
- International Executive Master of Auditing (Samenwerking tussen Vrije Universiteit / Maastricht University / Florida State University)
- Nyenrode Business University
- Maastricht University
- Rijksuniversiteit Groningen
- Tilburg University inclusief de European Post-Master Accountancy (EPMA) en de International Post-Master Accountancy (IPMA)
- Universiteit van Amsterdam
- Vrije Universiteit Amsterdam



## Bijlage 4

# Overzicht van aanbieders praktijkdeel accountantsopleiding

### Stagebureaus AA

- Accountancy Rijksoverheid
- Avans<sup>+</sup>
- Baker Tilly
- BDO
- Bureau Praktijkopleiding Caribbean
- Deloitte
- EY
- Flynth
- Grant Thornton
- Hogeschool Markus Verbeek Praehep
- NBA Stagebureau
- PKF Wallast
- RSM Nederland
- SRA

### Opleiders met onderdelen van PO AA

- SRA
- NBA Opleidingen
- Full Finance
- Hbo A&A Hogeschool voor de Accountancy
- Avans<sup>+</sup>
- Hogeschool Markus Verbeek Praehep
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- Kriton

### Stagebureaus RA

- Accountancy Rijksoverheid
- Baker Tilly
- BDO
- Bureau Praktijkopleiding Caribbean
- Deloitte
- EY
- Grant Thornton
- KPMG
- Mazars
- NBA Stagebureau
- Nyenrode Business University
- PKF Wallast
- PWC
- RSM Nederland
- SRA

### Opleiders met onderdelen van PO RA

- Erasmus Universiteit Rotterdam
- Hbo A&A Hogeschool voor de Accountancy
- International Executive Master of Auditing
- Kriton
- Maastricht University
- NBA Opleidingen
- Nyenrode Business Universiteit
- Rijksuniversiteit Groningen
- SRA
- Tilburg University
- Vrije Universiteit Amsterdam
- Universiteit van Amsterdam
- ENDYMION Amsterdam

## Bijlage 5

### Nadere uitwerking adviezen korte termijn

#### Quick wins

Het initiatief voor het bepalen, doorvoeren en meten van de effecten van quick wins ligt bij CEA respectievelijk RPO, desgewenst gevoed door voorstellen uit het veld. CEA en RPO benoemen elk 2 tot 4 quick wins die in 2023 (zichtbaar) geïmplementeerd kunnen worden. Hiermee laten CEA en RPO zien dat zij voorsorteren op de noodzakelijke veranderingen in de accountantsopleiding. Alle partijen die betrokken zijn bij de uitvoering van de quick wins dienen de noodzakelijke data om de effecten te kunnen meten tijdig bij CEA resp. RPO aan te leveren. Vooraf dient bepaald te worden op basis van welke kpi's en welke data de effecten worden gemeten.

Beschrijving quick win	Levert een bijdrage aan	Effect(en) meten o.b.v.
Korte, duidelijke beschrijving van de te implementeren maatregel(en).	Aangeven aan welk 'probleem' deze maatregel een bijdrage levert (bijv. bevorderen bredere, diverse instroom) en welke doelstelling (aantrekkelijkheid opleiding) hiermee gediend is.	Welke kpi('s) worden gehanteerd om de effecten te meten en wie moet welke data met welke periodiciteit aanleveren bij CEA en/of RPO?
1.		
2.		
3.		
4.		

Voorbeeld formulier inventariseren quick wins

#### Pilots en vernieuwingen

Het initiatief voor het doorvoeren van vernieuwingen/pilots ligt bij de uitvoerders van de opleiding (hbo- en wo-instellingen en stagebureaus), die een (beknopt) gemotiveerd voorstel bij CEA en/of RPO kunnen indienen (zie format hieronder). Afhankelijk van de bevoegdheden besluiten CEA en RPO afzonderlijk dan wel gezamenlijk of en onder welke voorwaarden een vernieuwing/pilot uitgevoerd kan worden. Ook nu weer worden de effecten beoordeeld, in ieder geval op basis van kwalitatieve evaluaties en zo mogelijk ook kpi's/kwantitatieve data. CEA en RPO stimuleren vernieuwingen/pilots door het actief delen van good practices van binnen en buiten de accountantsopleiding (nationaal/internationaal) en het organiseren van workshops en rondetafelbijeenkomsten over actuele thema's.

<b>Aanvraag vernieuwing/pilot accountantsopleiding</b>	
Naam verantwoordelijke opleiding/stagebureau	Geef aan wie verantwoordelijk en derhalve voor CEA en/of RPO aanspreekbaar is op de voorgestelde vernieuwing/pilot.
Voorgestelde vernieuwing/pilot	Geef een duidelijke beschrijving van de voorgestelde vernieuwing/pilot, inclusief de wijzigingen t.o.v. de huidige situatie.
Oplossing probleem/bijdrage doelstelling	Geef aan aan welk 'probleem' deze maatregel een bijdrage levert (bijv. bevorderen bredere, diverse instroom) en welke doelstelling van de accountantsopleiding (bijv. aantrekkelijkheid opleiding) hiermee gediend is.
Datum invoering vernieuwing/ pilot	Geef aan per wanneer de beoogde vernieuwing/pilot ingaat.
Wijze van beoordelen/meten effecten	
Betrokkene(n)	Beschrijf welke organen/personen betrokken zijn bij de uitvoering van de vernieuwing/pilot en geef aan wie welke taken en verantwoordelijkheden heeft.
Verzoek aan CEA	Beschrijf concreet wat u van CEA verwacht in termen van de eindtermen en/of het toezicht op die eindtermen. Welke regelgeving en/of maatregel(en) moet CEA (weg)nemen om de beoogde vernieuwing/pilot mogelijk te maken?
Verzoek aan RPO	Beschrijf concreet wat u van RPO verwacht in termen van de organisatie van de praktijkopleiding en het toezicht op de uitvoering van de kwaliteitsborging. Welke regelgeving en/of maatregel(en) moet RPO (weg)nemen om de beoogde vernieuwing/pilot mogelijk te maken?

Voorbeeld van format voorstel vernieuwing/pilot accountantsopleiding

De resultaten van de quick wins en vernieuwingen/pilots worden minstens jaarlijks, en indien mogelijk eerder, publiek gemaakt via publicaties en/of bijeenkomsten.

