

## Verslag ontwikkelgesprek opleiding Accountancy - De Haagse Hogeschool

15 oktober 2019 - 12.00-13.30

**Aanwezig namens het visitatiepanel:** de heer Ab Groen (panel voorzitter), mevrouw Lian van Doesburg (panellid)  
**Aanwezig namens de opleiding:** mevrouw Simone Fredriksz (Directeur Faculteit Business, Finance & Marketing), de heer Marius Zomer (Opleidingsmanager Accountancy), de heer Vikaash Koeldiep (Teamleider Accountancy), de heer Ferdie Mooijman (docent Accountancy en voorzitter van de Afstudeercommissie), de heer Arnold Westgeest (docent Accountancy en afstudeerbegeleider), mevrouw Anne-Marie Blok-Draijer (Beleidsmedewerker faculteit Business, Finance & Marketing - verslaglegging)

### Achtergrond

De opleiding Accountancy van De Haagse Hogeschool heeft op 22 en 23 mei 2019 de visitatie doorlopen en op basis hiervan een positief adviesrapport van het panel ontvangen. Verlenging van de accreditatie is reeds toegekend via de NVAO. Vandaag staat het ontwikkelgesprek gepland, waarbij de opleiding een tweetal onderwerpen met de panelleden wil bespreken.

### Opening en welkom

De Opleidingsmanager heet alle aanwezigen welkom bij het ontwikkelgesprek. De opleiding heeft de volgende twee bespreekpunten bepaald:

1. Het afstudeerproces.
2. Borging van de samenhang in het curriculum.

#### 1. Het afstudeerproces

#### **Achtergrond bij het ingebrachte onderwerp**

De opleiding heeft de afstudeerscriptie als een verplicht onderdeel in jaar vier van het curriculum ingebouwd. Studenten schrijven deze scriptie bij een accountantskantoor. De opleiding ziet de scriptie als een goede manier om het onderzoekend vermogen van de studenten verder te kunnen ontwikkelen en hen een planmatige onderzoekscyclus te leren doorlopen. Tegelijkertijd is de praktijkgerichtheid en de samenwerking met de beroepspraktijk een belangrijk speerpunt van de opleiding, waardoor dit sterk verweven zit in de diverse onderdelen van het curriculum. Daarnaast willen kantoren studenten na hun afstuderen aan zich binden en is de afstudeeropdracht voor hen niet altijd relevant of belangrijk. De opleiding ziet hier een spanningsveld.

#### ***Vraag vanuit de opleiding: het panel heeft in haar rapport aangegeven dat de opleiding niet teveel naar de praktijk moet luisteren. Wat was de overweging van het panel op dit punt?***

De opleiding vindt het doorlopen van een onderzoekscyclus relevant voor de studenten. De ontwikkeling van het onderzoekend vermogen is zeker heel belangrijk. Kijk als opleiding goed naar welk doel je met het afstuderen voor ogen hebt. Stel jezelf de relevante vragen:

1. Wat is goed onderzoek?
2. Wat is goede praktijkgerichtheid?
3. Wat wil je bereiken met die onderzoekscomponent?

Kijk op basis daarvan hoe je dit wilt inrichten:

- Bepaal of het afstuderen enkel met een scriptie kan, of dat de onderdelen die je in de scriptie wilt toetsen elders en eerder in het curriculum al in enige mate een formele plaats kunnen krijgen. Op deze manier

bied je een oplossing voor de knelpunten die door het beroepenveld worden ervaren, maar kun je de praktijk in je huidige vorm centraal laten staan.

***Vraag vanuit de opleiding: hoe kun je ervoor zorgen dat die kantoren ook belang hebben bij de scriptie van de studenten?***

Het panel geeft aan dat de inhoud van het afstuderen en de rol die de accountantskantoren hierin spelen een onderwerp waar alle hbo-opleidingen Accountancy in Nederland mee worstelen. Zij zien dat opleidingen een grote druk vanuit deze kantoren kunnen ervaren (met name vanuit de big four). Studenten doorlopen daar de audit praktijk, en moeten de scriptie naast hun dagelijkse werk schrijven. Deze druk is voor studenten lastig te weerstaan. De opleiding ervaart zelf geen druk van de kantoren. Wel dat zij de afstudeeropdracht en/of de bruikbaarheid hiervan minder belangrijk vinden of minder hoge eisen aan een afstudeeropdracht willen stellen.

***Vraag vanuit de opleiding: wat is het doel van het afstudeerproces?***

Vind je als opleiding praktijkgericht onderzoek belangrijk, dan moet je ook alles wat niet praktijkgericht genoeg is afkeuren. Wees hier streng in. Maar, als dit je keuze is: studenten moeten toch een keer de hele onderzoekscyclus laten zien. Mogelijk kunnen zij hier in jaar drie al aan werken in een bepaald vak of een bepaald blok? Is het afstuderen hier dus wel voor nodig? Eenmaal aan het werk bij een accountantskantoor staat er in dat betreffende blok dan nog steeds een deel onderzoek centraal, maar dan minder methodisch, minder kwantitatief en gericht op toepassing en gekoppeld aan beroepsproducten. Denk bijvoorbeeld aan een controleplan. Door het voor het bedrijf praktischer te maken, is het onderzoek geen bijproduct meer. En door deze toepasbaarheid is het voor studenten ook geen bijproduct waar een bepaalde inhoudelijke focus ontbreekt.

De opleiding geeft in reactie hierop aan dat de ontwikkeling van het vierde jaar, inclusief het afstuderen, vorig studiejaar is afgerond. Het werkveld is betrokken geweest bij de ontwikkeling hiervan en heeft input gegeven op het nieuwe afstudeertraject. Ondanks de druk uit het beroepenveld heeft een afgevaardigde uit datzelfde beroepenveld onlangs aangegeven dat het kunnen schrijven noodzakelijk is voor een toekomstig accountant. De dagelijkse praktijk bestaat namelijk ook uit het schrijven van bijvoorbeeld een adviesbrief of een managementletter. Het kunnen raadplegen van bronnen, het beoordelen van de juistheid en de bruikbaarheid hiervan en de toepassing hiervan in het werk is daarnaast een belangrijke vaardigheid.

Het panel benadrukt dat de krapte op de arbeidsmarkt zeker ook meespeelt. Bedrijven trekken al vroeg aan studenten als zij in het eerste jaar stage moeten lopen, in de hoop ze vast te kunnen houden. Maar ook deze studenten moeten op een later moment een scriptie schrijven, en soms komt het voor dat het kantoor in kwestie geen goede praktijkopdracht voor de student heeft. Hier ontstaat dan een spagaat.

Voor een student kan het interessant zijn om de praktijk of de stagemomenten tijdens de opleiding niet steeds bij hetzelfde kantoor te doen, maar juist bij meerdere. Op deze manier ontwikkelen zij een brede oriëntatie op de beroepspraktijk. De opleiding geeft aan dat beroepsproducten centraal staan bij het afstuderen, en dat het een bewuste keuze is om de scriptie te handhaven. Juist omdat veel studenten daarna een Master gaan doen. Alumni van de opleiding hebben aangegeven juist blij te zijn met de invulling van het scriptietraject en zien dit als een goede voorbereiding op hun universitaire vervolgopleiding.

Het panel is benieuwd hoe de Beroepenveldcommissie naar dit punt kijkt. De opleiding geeft aan dat zij de scriptie vast willen houden, maar zien tegelijkertijd graag dat het beroepsproduct wordt neergezet als een beroepsgericht probleem. De opleiding merkt dus dat de praktijk weerbarstiger is. Ook doordat alumni de huidige invulling juist waarderen.

Het panel geeft aan dat het beroepenveld de scriptie moet faciliteren, als zij aangeven dit te willen handhaven. Als opleiding mag je strenger en duidelijker zijn om de onderzoekscomponent en de praktijkgerichtheid die je belangrijk vindt, te kunnen behouden. Houdt ook goed de positie van de student in het oog. Deze werkt hard en doet de scriptie er, vaak in de vrije tijd, bij. Hierdoor ontstaat er een hoge werkdruk voor de student. De opleiding zit echter in een

andere positie dan de student: het is dus mogelijk om hier strakker in te staan richting het beroepenveld. Op deze manier geef je als opleiding je studenten rugdekking. De opleiding geeft aan dat de werkdruk binnen de Werken Leren variant inderdaad een probleem is, bij de andere varianten speelt dit minder. Ook is er een verschil tussen de kantoren. Het ene kantoor biedt de studenten een opdracht met veel openheid van dossiers, de grote kantoren zijn hier terughoudend in. Hier ziet de opleiding een knelpunt: de big four kantoren liggen immers onder een vergrootglas bij de AFM, en geven dossiers hierdoor niet vrij. Door dit gebrek aan openheid in dossiers is het voor de kantoren lastig om de student een goede opdracht te kunnen bieden. Resultaat hiervan is een uitgewerkte opdracht die onderzoekstechnisch klopt, maar qua praktijkgerichtheid en bruikbaarheid in de praktijk te wensen over laat. Daarnaast krijgen studenten minder scriptiebegeleiding bij de kantoren die minder waarde hechten aan het scriptieproces. Studenten tekenen een contract voor geheimhouding, dus de vraag is hoe zwaar dit punt zou moeten wegen. De student mag de verkregen informatie immers alleen gebruiken voor het doel waarvoor het nodig is.

Het panel herkent dit spanningsveld tussen instellingen, studenten en stagebedrijven. Als opleiding moet je dit goed in de gaten houden. En voor de accountantskantoren moet er gelden: als zij studenten willen krijgen, dan is het de voorwaarde dat de opleiding de kwaliteit van de opleiding bewaakt. Dit punt wordt bij alle Accountancy opleidingen ervaren als een dilemma. De markt is gespannen; bedrijven staan te springen om studenten. Daarnaast heeft het werkveld een commercieel belang. Biedt deze kantoren toegang tot je studenten gedurende het laatste half jaar, maar wel op een voor de opleiding passende manier. De big four kantoren moeten dus gaan nadenken:

- Hoe gaan zij dit faciliteren voor hbo-studenten?
- Wat mag een student wel en wat niet?

Voor de opleiding:

- Kijk als opleiding ook goed naar de samenstelling van je werkveld bij het voeren van deze discussie: zijn deze mensen uit je Beroepenveldcommissie de personen die bij hun eigen hoofdkantoren op het hoogste niveau bespreken hoe hun kantoor hiermee om moet gaan?
- Maak de kantoren waar je mee samenwerkt meer onderzoeksminded: bijvoorbeeld door ze aan te laten sluiten bij lectoraten. Wat betekent dit voor het werkveld? Versterk zo de samenwerking tussen onderzoek en het werkveld. Om het onderwijs vervolgens te kunnen voeden met de effecten hiervan.

De opleiding geeft aan dat studenten bepaalde principes moeten leren. Onderzoek is een reality check; je leert om te toetsen. Onderzoek en praktijkgerichtheid kunnen tegengesteld zijn, maar enige vorm van onderzoek moet de basis voor praktijkgerichtheid zijn. Studenten leren te zien of dat wat zij vermoeden, in de praktijk ook daadwerkelijk zo werkt. Omgaan met waarschijnlijkheden en hierop durven te reflecteren. Het panel raadt aan naar een tussenvorm te kijken. Studenten moeten snappen dat het veronderstellingen zijn, dat het zinvol is om van daaruit te werken, maar dat je ze ook moet relativeren. Het is mooi als je daar in de praktijk vervolgens iets mee kunt.

### ***Vraag vanuit de opleiding: is kwalitatief ingestoken onderzoek geschikter dan statistiek?***

In de praktijk van de accountant bepaalt de bril die je op zet wat je ziet. Dit is geschikt om te onderzoeken met stakeholders. Wat is het doel van je afstuderen? Kijk wat daar uit komt. Wellicht komt hier de huidige werkwijze van werken met beroepsproducten uit.

Een accountant doet onderzoek, maar het betreft altijd een onderzoek dat al is vormgegeven of op basis van criteria is gestandaardiseerd. Dit zien accountants zelf niet zo, zij voeren bijvoorbeeld een controleplan uit. Hierbij handelen zij kritisch en nemen niet zomaar alles aan. Dat verwacht je ook van je studenten. Wat betreft onderzoek moet je daarnaar terug, in plaats van naar een kwantitatieve aanpak en statistisch ingestoken. Leer studenten hier de juiste vragen bij te stellen:

- Wat is een controleplan?
- Hoe is dat in dit plan uitgevoerd en waarom is dit anders?

- En hoe zou jij dat doen?

Kijk verder dan de financieel-technische cijfers, en juist door een bredere bril van verantwoord ondernemen en de mogelijkheden die je hierin hebt.

### *Conclusie*

Het panel ziet twee mogelijkheden voor de opleiding in het dilemma rondom het afstuderen:

Optie 1: Maak je doel helder, evenals je eisen richting het beroepenveld. Op welke manier kun je de verbinding zoeken?

Optie 2: Borg de onderzoekscyclus op een andere manier in het curriculum.

Het panel ziet dat de opleiding waarde hecht aan onderzoek. Kader de invulling van je onderzoek in en laat dit aansluiten bij wat het werkveld wil, maar sta hier vanuit je visie en overtuiging wel stevig in. Hoe gaat deze invulling er in het werkveld uitzien? Werkt dit niet, kies dan voor de tweede optie, waarbij je de onderzoekscyclus op een andere manier in het curriculum verwerkt.

De ingeslagen weg is goed. Probeer het beroepenveld de waarde van onderzoek te laten zien (wat kun je als opleiding brengen?). Hier is wel commitment vanuit dit beroepenveld voor nodig. Overleg met ze: geef studenten tijdens het afstuderen meer de ruimte om bij meerdere kantoren ervaring op te doen en zo door verschillende brillen en protocollen te kijken. Laat ze kennis maken met meerdere werkwijzen, diverse culturen binnen kantoren en uiteenlopende klanten portefeuilles. Dit is ook goed voor de sector. De opleiding geeft aan dat kantoren open staan voor meer aandacht voor de cultuur binnen de kantoren en hier meer inhoudelijke kleuring aan willen geven. Richt je tegelijkertijd op je praktijkgerichtheid (wat kun je als opleiding halen?).

De opleiding geeft aan dat er voor het onderdeel praktijkleren momenteel met veertien organisaties wordt samengewerkt. Het is de eerste opstap naar de stage. Het panel stelt voor om pas studiepunten te geven voor een onderdeel als de student iets nieuws leert. Creëer zo learning communities: op deze manier leer je collectief en reflecteer je gezamenlijk op meta-niveau. Dit is van grote waarde voor de kantoren.

## 2. Borging van de samenhang in het curriculum

### **Achtergrond bij het ingebrachte onderwerp**

De inhoudelijke visie van de opleiding is gebouwd rondom thema's en producten die in een deel van de semesters centraal staan.

***Vraag vanuit de opleiding: het panel geeft in haar rapport aan dat de samenhang in het curriculum voor studenten beperkt zichtbaar is. Hoe kijkt het panel hier tegenaan? Moeten wij langs de inhoudelijke kant verbeteren, of de samenhang juist organisatorisch beter uitdragen?***

Het panel ziet hier een scenario voor beide. Tijdens de visitatie kreeg het panel het beeld dat de Beroepenveldcommissie en de Curriculumcommissie niet een rechtstreekse verbinding hadden. Deze twee lijnen moeten samenkomen bij het bewaken van de samenhang en het door ontwikkelen hiervan. Het panel vroeg zich tijdens de visitatie af wie de samenhang binnen de opleiding bewaakt. De opleiding geeft aan dat de Opleidingsmanager dit doet. Het panel vindt dit goed en complimenteert de Opleidingsmanager met deze manier van werken. Dat alle lijnen samen komen bij de Opleidingsmanager maakt het tegelijkertijd ook kwetsbaar. Integreer het bewaken van deze kwaliteit meer. Het werkveld lijkt op deze manier een los onderdeel. Doe dit bijvoorbeeld door de Beroepenveldcommissie en de Curriculumcommissie meer te combineren.

Het panel complimenteert de opleiding met de wijze waarop de ontwikkelingen in gang zijn gezet en deelt graag hun visie op de verdere ontwikkeling. De ontwikkeling van een opleiding kent meerdere fasen. Soms is het in een ontwikkelfase van belang dat er een krachtige motor op zit. Eenmaal op snelheid moet de carrosserie deze kracht wel langdurig aan kunnen. In sommige ontwikkelfasen moet de leiding juist bewust bij een of meerdere personen

liggen, terwijl het bij besteding van de ontwikkeling juist van belang is dat bepaalde zaken organisatorisch breder ingebed worden.

De opleiding geeft aan dat de Opleidingsmanager tot twee jaar geleden voorzitter van de Curriculumcommissie was. De huidige voorzitter van de Curriculum was voorheen veel aanwezig bij vergaderingen van de Beroepenveldcommissie.

***Vraag vanuit de opleiding: wie is uiteindelijk verantwoordelijk voor het curriculum?***

Dit is de voorzitter van het College van Bestuur, maar uiteindelijk iedere docent. De opleiding geeft aan dat de Opleidingsmanager twee jaar geleden verantwoordelijk is gemaakt voor het curriculum. Het is de taak van de Curriculum Commissie om te zorgen dat plannen ook gerealiseerd worden en studeerbaar zijn. Denk aan het proces rondom de opzet van de nieuwe CEA-eindtermen. Het panel vraagt zich af hoe de lijnen lopen als er nieuwe plannen komen. De opleiding geeft aan dat de voorzitter van de Curriculum Commissie dit bij de Opleidingsmanager aangeeft. Op basis van dit gesprek worden er leerlijnen bedacht en kijkt de Curriculum Commissie op welke manier hier het beste invulling aan gegeven kan worden. De module coördinator voert dit vervolgens op moduleniveau uit, waarbij de Curriculum Commissie controleert of deze uitvoering binnen de gestelde kaders van het plan past. Op moduleniveau wordt de inhoud geëvalueerd.

Vanaf meta-niveau bekeken: voor een panel is het een van de grootste uitdagingen om de fase waar de organisatie en de opleiding in zitten te bepalen, hierop te reflecteren en hier een gericht advies bij te geven. Kijk als opleiding terug naar waar je vijf jaar geleden stond, waar je nu staat en waar je naartoe zou willen. De wijze waarop het vijf jaar geleden ging is nu niet meer de juiste. De opleiding geeft aan dat de ingezette teamontwikkeling een manier is om deze verandering door te voeren. Nu het curriculum staat is de opleiding toe aan andere structuren. Daar moet het team klaar voor zijn en daar wordt ook aan gewerkt. De verbindingshaakjes zijn op zich goed geborgd, maar misschien niet op de manier zoals je die zou willen. Zo is het beroepenveld heel belangrijk. Goed om te kijken naar de manier waarop het contact met het werkveld georganiseerd wordt. Op dit moment presenteert elke leerlijntrekker de eigen leerlijn aan het beroepenveld, die zo gevraagd wordt om hun visie op de leerlijn en de bijbehorende vakken te geven.

Het panel geeft aan dat de markt met beroepsproducten een prachtig onderdeel van de visitatie was. Feitelijk informatief en een brede groep docenten kon zich zo laten zien. Het panel was daarnaast onder de indruk van de studenten die zij gesproken hebben: zo divers en elke student met een nadrukkelijk eigen kracht. Uit dat soort beelden zie je als panel dat een opleiding in een andere fase komt. Iedereen voegt iets toe aan deze fase. Geef dit ook een podium, daar wordt het alleen maar mooier en beter van. Met gedeeld leiderschap kun je dit ook realiseren.

***Vraag vanuit de opleiding: zijn wij op dit vlak verder dan wij zelf denken?***

Misschien wel, en het panel wil dit ook benadrukken. Er waren veel ontwikkelingen zichtbaar en de opleiding is ambitieus. Het is nu zaak om de motor te verbreden en daar gezamenlijk mee door te pakken.

## *Conclusie*

Het panel ziet de oplossing voor een verbeterde borging van de samenhang in het curriculum in de volgende punten:

1. Bepaal in wat voor omgeving het onderwijs zit. Hoe wil je dat in deze dynamische omgeving van het onderwijs ook mee laten bewegen? Wat voor vorm van leiderschap en cultuur heb je hiervoor nodig? En wat betekent dit voor de vastgelegde afspraken (je governance structuur)?
2. Het nadenken over deze vragen en hoe je hier als opleiding mee omgaat creëert meer verbinding en continuïteit in je curriculum. Dit is nu op zich goed geborgd, maar mogelijk niet op de juiste manier. Het is goed om te kijken naar de manier waarop het contact met het werkveld georganiseerd wordt, en hoe de verbinding met andere schakels binnen de opleiding gelegd kan worden (bijvoorbeeld de wisselwerking met de Curriculum Commissie).

## Afronding

De Opleidingsmanager rondt het ontwikkelgesprek af.

### Slotwoorden door het panel

De voorzitter is inmiddels bij meerdere visitaties binnen De Haagse Hogeschool betrokken. Zijn ervaringen tot nu toe:

- Het multi-level netwerken is een belangrijk speerpunt.
- Bedrijven, de bredere Haagse gemeenschap en internationale partners zijn betrokken.
- Tegelijkertijd is dit een zeer uitdagende ontwikkeling voor de instelling, die deze uitdaging ook oppakt. Dit is mooi om te zien.
- Studenten worden ook meegenomen bij het uitvoeren van onderzoek (Finance & Control, Communicatie, Integrale Veiligheid).