

PEplus-examens: van keurslijf naar prikkel voor professionalisering van financieel adviseurs

Een onderzoek naar de proportionaliteit en effectiviteit van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel voor de financiële dienstverlening en een verkenning van alternatieven voor de toekomst

**Rapport
Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer**

Spacelab 4
3824 MR Amersfoort

POSTADRES
Postbus 490
3800 AL Amersfoort

TELEFOON
033 - 496 52 00

WEBSITE
www.bmcadvies.nl

BMC Advies
februari 2016
dr. J.P.J. Schuit
dr. M.E. van der Sluis
Projectnummer: 474303
Correspondentienummer: AD-0303-78846

INSCHRIJVING KVK
nr. 32078667

ABN-AMRO
NL91ABNA0504035754

BTW
NL80.86.63.598 B.01

INHOUD

INLEIDING		2
HOOFDSTUK 1	AANLEIDING EN ONDERZOEKSVRAGEN	3
	1.1 De branche van financiële dienstverlening	3
	1.2 Aanleiding van een nieuw vakbekwaamheidsbouwwerk	4
	1.3 Nieuwe eisen in de Wet op het financieel toezicht (Wft)	4
	1.4 Het CDFD	5
	1.5 Toezicht op de vakbekwaamheid	6
	1.6 Reactie van de branche op het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel	6
	1.7 Onderzoeksvragen	7
	1.8 Aanpak	7
	1.9 Leeswijzer	8
HOOFDSTUK 2	IN GESPREK MET DE BRANCHE	9
	2.1 Financieel adviseurs	9
	2.2 Brancheorganisaties	15
HOOFDSTUK 3	ANALYSE VAN DE PEPLUS-EXAMENS	20
	3.1 Analyse kwaliteit PEplus-examens aan de hand van toezichtkader Inspectie van het Onderwijs	20
HOOFDSTUK 4	VERGELIJKING REFERENTIEBEROEPEN	23
	4.1 Inleiding	23
	4.2 Verpleegkundigen en verzorgenden	23
	4.3 Accountancy	26
	4.4 Leraren	29
	4.5 Lessen uit de referentiebranches	32
HOOFDSTUK 5	REFLECTIE, CONCLUSIES EN ADVIES	34
	5.1 Onderzoeksvragen	34
BIJLAGE 1	LIJST VAN GEÏNTERVIEWDE PERSONEN	45
BIJLAGE 2	TOEZICHTKADER EXAMINERING MBO INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS	46

Inleiding

In 2011 concludeerde het Ministerie van Financiën in een evaluatierapport dat de kwaliteit van de financiële dienstverlening op een te laag niveau lag. Om de kwaliteit van de financiële dienstverlening te verbeteren en daarmee de klanten van financieel adviseurs te beschermen werd op 1 januari 2014 een nieuw vakbekwaamheidsstelsel ingevoerd. De meest verstrekkende maatregel van dit nieuwe vakbekwaamheidsstelsel is dat alle adviserende klantmedewerkers in de financiële sector allereerst het PEplus-examen moeten afleggen en vervolgens driejaarlijks een PE-examen (Permanente Educatie) moeten halen op straffe dat zij hun beroepslicentie verliezen.

De introductie van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel heeft onmiskenbaar een grote impact gehad op de branche. Voordat het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel werd ingevoerd, waren advieskantoren verantwoordelijk voor de vakbekwaamheid van hun medewerkers. Onder de werking van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel worden de individuele financieel adviseurs zelf aangesproken op hun professionaliteit. Deze verschuiving in systematiek en bijbehorende verantwoordelijkheden heeft binnen de branche van financiële dienstverlening veel verzet, zorgen en kritiek opgeroepen. De brancheverenigingen Adfiz, NVF, OvFD, NVGA, CFD lieten zich in een brief aan de Vaste Kamercommissie voor Financiën van 12 november 2014 kritisch uit over de nieuwe vakbekwaamheidsexamens. De klachten gingen onder meer over de lage slagingspercentages, de inhoud van de examens en de – in hun ogen – te korte overgangstermijn. De einddatum voor de overgangsregeling is mede naar aanleiding van deze brief met een jaar opgeschoven, naar 31 december 2016.

Inmiddels is er bijna twee jaar verstreken sinds de invoering van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel en zijn er meer dan 100.000 PEplus-examens afgelegd. Er zijn nog steeds veel zorgen over zowel de inhoud als de gevolgen van de examens. Voortkomend uit deze zorgen werd in het voorjaar van 2015 de Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer opgericht. Deze vereniging bestaat uit financieel adviseurs (dus niet hun werkgevers) die zich zorgen maken over de gevolgen van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel voor hun beroepsuitoefening en kritiek hebben op de manier van uitvoering van het stelsel.

Het rapport dat nu voor u ligt is opgesteld in opdracht van de Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer. Het rapport beoogt:

- a) een onafhankelijk oordeel te geven over de vraag of het vakbekwaamheidsstelsel en het PE-examen in het bijzonder een goed middel zijn om de professionaliteit van de financieel dienstverleners op een hoger plan te zetten;
- b) een advies te geven over aanpassingen en alternatieven die kunnen bijdragen aan het versterken van de professionaliteit en kwaliteit van de financieel adviseurs.

Hoofdstuk 1

Aanleiding en onderzoeksvragen

1.1 De branche van financiële dienstverlening

Over wie hebben we het eigenlijk als we praten over financieel dienstverleners? En waar werken ze? Deze paragraaf biedt een korte beschrijving van de sector en de mensen die hierbinnen werkzaam zijn. Er is daarbij gekeken naar de beroepsbeoefenaren die vallen onder de werking van de Wet op het financieel toezicht (Wft) en een examenverplichting hebben op grond van deze wet

De branche van financiële dienstverlening bestaat uit aanbieders en bemiddelaars:

- Aanbieders van financiële producten (verzekeraars, banken) verkopen hun eigen producten rechtstreeks aan de klant en/of via bemiddelaars.
- Bemiddelaars adviseren en bemiddelen over producten van de aanbieders en krijgen daarvoor een beloning (hetzij van de aanbieder (provisie), hetzij rechtstreeks van de klant).

Deze twee rollen hoeven elkaar niet uit te sluiten. Zo is een bank aanbieder voor de bancaire producten die zij verkoopt, maar bijna altijd ook bemiddelaar (nagenoeg iedere bank bemiddelt ook in verzekeringen). Ook geven zowel bemiddelaars als aanbieders advies.

Wat betreft werkgevers in de financiële dienstverlening hanteert het CBS de volgende indeling:

- financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioenfondsen);
- verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen);
- overige financiële dienstverlening (financiële bemiddeling valt onder deze laatste categorie).

Er zijn naar schatting circa 5.000 traditionele bemiddelingsbedrijven in dit land.¹ Het zijn van oudsher bedrijven die bemiddelen in (levens- en schade)verzekeringen en hun bedrijf in de loop der jaren hebben uitgebreid met consumptieve kredieten en hypotheeklen. Van die kantoren zijn er ongeveer 4.000 met minder dan 4 fte en ongeveer 1.000 met meer dan 50 fte. In totaal werken er bij die bedrijven naar schatting 15.000 echte adviseurs en zo'n 30.000 medewerkers die meer backoffice werken maar incidenteel activiteiten uitvoeren die als advies beschouwd worden (en dus op grond van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel over diploma's moeten beschikken).

Het aantal banen in de financiële dienstverlening loopt terug: de Sectorbeschrijving Financiële Dienstverlening van het UWV en Ecabo (2014) laat zien dat de werkgelegenheid in de totale sector Financiële dienstverlening tussen 2005 en 2013 met 7% is gekrompen. Bedroeg het aantal banen in 2005 nog 288.000, in 2013 waren dat er 257.000. Vooral het aantal zelfstandigen is kleiner geworden: deze groep is in 2013 met 25% gedaald ten opzichte van 2007.

¹ Er zijn geen officiële bronnen te raadplegen waarin het aantal bemiddelingsbedrijven is beschreven. De aantallen die in deze paragraaf worden genoemd zijn gebaseerd op een inschatting van de heer Dik van Velzen, adviseur bij NIBE-SVV.

1.2 Aanleiding van een nieuw vakbekwaamheidsbouwwerk

In 2011 heeft het Ministerie van Financiën de 'Evaluatie Vakbekwaamheidsbouwwerk Financiële Dienstverleners' uitgebracht, waarbij gebruikgemaakt is van ervaringen en onderzoeken door de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en het College Deskundigheid Financiële Dienstverlening (CDFD). De evaluatie van het ministerie sluit af met de conclusie dat de kwaliteit van de financiële dienstverlening nog (te) vaak te wensen overlaat (in 20-25% van de gevallen is de kwaliteit van financiële adviezen 'slecht'). Deze constatering wordt (p.14) met name in verband gebracht met de volgende factoren:

- 'De duidelijkheid en herkenbaarheid van de vakbekwaamheid kan ten opzichte van het huidige model, waarin met name bij grotere financiële organisaties niet iedere adviseur over vakbekwaamheidsdiploma's hoeft te beschikken, worden verbeterd.
- Er is op dit moment geen gelijk speelveld tussen kleinere en grotere organisaties.
- De modules voor de opleidingen en de permanente educatie beperken zich tot kennis en zijn in sommige gevallen van te laag niveau. De modules missen elementen als adviesvaardigheden en professioneel gedrag. De indeling zou beter kunnen aansluiten bij de behoeften van de klant, bijvoorbeeld door meer integraal naar de alternatieven bij vermogensopbouw te kijken in plaats van vanuit de productsilo's.
- De kwaliteit van de examens kan onvoldoende geborgd worden, mede doordat het toezichtmodel in het huidige model tijdrovend en kostbaar is.
- Huidige keurmerken en registers vervullen een nuttige rol, maar zijn (nog) niet zichtbaar in één geïntegreerd register waarin ook de wettelijke diploma's van adviseurs zijn opgenomen. Dit zou de inzichtelijkheid voor de consument en het toezicht vergroten.'

Bovenstaande analyse vormde de aanleiding voor de Tweede Kamer om de vakbekwaamheidseisen voor financieel adviseurs verder aan te scherpen in de Wft.

1.3 Nieuwe eisen in de Wet op het financieel toezicht (Wft)

De Nederlandse Wet op het financieel toezicht (Wft) regelt het toezicht op financiële instellingen in Nederland. Op 1 januari 2014 werd deze wet aangepast met nieuwe regels voor het onderdeel vakbekwaamheid. Iedereen die een advies- en/of bemiddelingsfunctie uitoefent in de financiële dienstverlening en zich voor één of meer beroepskwalificaties binnen de financiële dienstverlening wil kwalificeren moet voldoen aan nieuwe, meer omvattende vakbekwaamheidseisen. Het gaat onder andere om de volgende eisen:

- a) Alle adviseurs moeten een Wft-diploma hebben. Als de benodigde diploma's aanwezig zijn, kunnen deze ingewisseld worden voor een Wft-diploma. Voor adviseurs die de benodigde diploma's niet hebben of nieuw het vak binnenkomen geldt dat ze een Wft-examen moeten doen.
- b) Alle financieel dienstverleners (ongeacht behaalde diploma's) moeten vóór 1 januari 2017 eenmalig examen doen. Dit aanvullende examen is enerzijds gericht op verschillen tussen het 'nieuwe' en het 'huidige' vakbekwaamheidsbouwwerk. Anderzijds omvat het examen een toetsing van de reguliere permanente educatie (PE). Het examen heeft om die reden de naam 'PEplus-examen' gekregen. Na 1 januari 2017 is het niet meer mogelijk om een PEplus-examen af te leggen en is er sprake van een branchebreed uniform basisniveau voor financieel adviseurs.
- c) Alle financieel dienstverleners moeten vanaf 1 januari 2017 iedere PE-termijn een examen doen voor de permanente educatie. De eerste PE-termijn heeft een duur van 2 jaar en loopt tot 1 april 2019. Daarna zijn de PE-termijnen steeds 3 jaar.
- d) Iedere financiële dienstverlener moet kunnen laten zien dat hij/zij Permanent Actueel is, dat wil zeggen: op de hoogte van de actualiteiten die voor zijn of haar functie van belang zijn.

1.4 Het CDFD

Op 13 maart 2006 heeft de minister van Financiën het College Deskundigheid Financiële Dienstverlening (CDFD) ingesteld. Het CDFD kreeg de volgende taken:

- adviseren van de minister over de uitvoering van de Wft;
- erkennen van en toezien op Wft-exameninstituten;
- inhoudelijk beheer van de centrale examenbank;
- vaststellen van de eind- en toetstermen aan de hand waarvan examenopgaven en Wft-opleidingen kunnen worden ontwikkeld.

Het CDFD stelde vervolgens een nieuw vakbekwaamheidsbouwwerk op dat opleidt voor een reeks van negen beroepskwalificaties, te weten:

- adviseur basis;
- adviseur zorgverzekering;
- adviseur consumptief krediet;
- adviseur schadeverzekering particulier;
- adviseur schadeverzekering zakelijk;
- adviseur inkomen;
- adviseur vermogen;
- adviseur hypothecair krediet;
- adviseur pensioen.

Het bouwwerk kent vervolgens een modulaire structuur met, in het verlengde van bovenstaande kwalificaties, negen verschillende examendomeinen: basis, consumptief krediet, hypothecair krediet, inkomen, pensioen, schadeverzekering, particulier, schadeverzekering zakelijk, vermogen en zorgverzekering. Om in aanmerking te komen voor een beroepskwalificatie moeten één, twee of drie modules gehaald worden. Zo moet voor de beroepskwalificatie *Zorgadviseur* alleen de module zorg worden gehaald, voor de beroepskwalificatie *Vermogensadviseur* de basismodule én de module vermogen en voor de beroepskwalificatie *Hypotheekadviseur* de basismodule, de module vermogen én de module hypothecair krediet. Kandidaten krijgen een diploma per beroepskwalificatie en een certificaat per module. Het nieuwe vakbekwaamheidsbouwwerk verschilt van het oude in die zin dat er een aantal nieuwe modules bij zijn gekomen en er bij alle modules extra toets- termen zijn opgenomen. Er worden niet alleen eisen gesteld aan kennis, maar ook aan competenties, vaardigheden en professioneel gedrag.

Onderstaande afbeelding geeft een overzicht van het nieuwe vakbekwaamheidsbouwwerk.



1.5 Toezicht op de vakbekwaamheid

Adviseurs en bemiddelaars van financiële diensten zijn gebonden aan een aantal regels. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) houdt toezicht op de naleving hiervan. De AFM doet dit door ondernemingen te controleren; het toezicht is niet gericht op de individuele beroepsbeoefenaar. Om (als onderneming) advies te kunnen geven over financiële producten is een vergunning vereist. Om een vergunning te krijgen en te behouden en opgenomen te worden in het 'Register Financiële Dienstverleners' moet de onderneming voldoen aan de vakbekwaamheidseisen. Dit houdt in dat er voldaan moet zijn aan:

- de diplomaplicht voor klantmedewerkers die adviseren;
- de eis om permanent actueel vakbekwaam te zijn. Dit geldt voor alle medewerkers van de onderneming die advies geven.

De verplichting om permanent actueel vakbekwaam te zijn is een open norm. Dit betekent dat financiële dienstverleners zelf mogen beslissen hoe zij die norm invullen. De AFM verwacht wel van ondernemingen dat zij vastleggen hoe zij invulling geven aan permanente actuele vakbekwame dienstverlening.

1.6 Reactie van de branche op het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel

In een brief aan de Vaste Kamercommissie voor Financiën van 12 november 2014 is de branche zeer kritisch over het functioneren van de nieuwe vakbekwaamheidsexamens en brengt zij een aantal zorgen en kritiepunten naar voren:

1. De slagingspercentages worden langzaam beter, maar zijn verontrustend laag. De branche beschouwt de hoge cesuur (68% goede antwoorden) en de kwaliteit van de vragen als de belangrijkste oorzaken.
2. De examens zouden zich richten op de kennis en vaardigheden met betrekking tot nieuwe ontwikkelingen in de branche. In de praktijk wordt ervaren dat ook oude kennis en vakbekwaamheden worden getoetst. Dit is volgens genoemde organisaties strijdig met de uitgangspunten van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel en de grondgedachte van permanente educatie.
3. De kosten voor scholing en examens worden als hoog ervaren, zeker wanneer daar kosten bij geteld worden voor gedeelde productietijd en herexamens.
4. Bij mbo- en hbo-instellingen liggen de slagingspercentages voor de initiële Wft-examens onder de 10%. De minister stelt daarop voor om deze examens uit de curricula binnen mbo en hbo te schrappen. De brancheorganisaties vinden dit een niet uit te leggen standpunt, omdat daarmee beginnende beroepsbeoefenaren op de markt komen die niet langer toegerust zijn met een startkwalificatie voor financieel adviseur.
5. De mogelijkheid van bezwaar en beroep tegen de uitslag van het examen (want onderdeel van publiekrechtelijk besluit) ontbreekt. Er kunnen wel klachten over het examen en de vraagstelling worden ingediend, maar de wijze van afhandeling is niet klantvriendelijk en niet transparant.
6. De termijn van de overgangsregeling voor het afleggen van deze 'PE-plus-examens' is te kort: 31 december 2015 is de laatste dag dat adviseurs aan de nieuwe vakbekwaamheidseisen moeten voldoen om hun licentie te behouden.
7. Het afgeven van nieuwe diploma's door DUO geschiedt te traag. De branche pleit voor een afgiftetermijn van 2 weken.

Ten slotte stellen de brancheorganisaties in dezelfde brief vast dat het niet uit te sluiten is dat een kandidaat op oneigenlijke gronden is gezakt. Dit komt door moeilijkheden met de vragen: er is sprake van onduidelijke vraagstelling en het ontbreken van essentiële gegevens; vragen sluiten niet of onvoldoende aan bij de adviespraktijk; de vragen zijn te lang en antwoordmogelijkheden zijn onduidelijk.

Ook stelt de branche vast dat er geen beroepscompetentieprofielen in samenwerking met de branche zijn opgesteld, waardoor de vragen niet aansluiten bij de taal en beroepspraktijk van de branche.

In reactie op de brief verlengde minister Dijsselbloem de einddatum van de overgangsregeling met een jaar, naar 31 december 2016. De minister bespreekt ook de andere gemaakte punten, maar geeft aan geen reden te zien om de inhoud en de organisatie van het examen aan te passen.

In het verlengde van de zorgen en de onvrede vanuit de werkgeversorganisaties werden ook zorgen en klachten geuit door de beroepsgroep van financieel adviseurs binnen de financiële dienstverlening. Als spreekbuis voor de onvrede over het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel werd in 2015 de Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer opgericht. Deze vereniging bestaat uit financieel adviseurs die zich zorgen maken over de gevolgen van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel voor hun beroepsuitoefening. De vereniging werkt in haar lobby naar de politiek samen met de brancheorganisaties, maar neemt daarbinnen een eigen positie in.

1.7 Onderzoeksvragen

De Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer heeft BMC Advies gevraagd om onderzoek te doen naar de effecten en proportionaliteit van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel en suggesties te doen voor mogelijke alternatieven voor het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel. In het onderzoek door BMC staat de volgende vraagstelling centraal:

In hoeverre zijn de nieuwe vakbekwaamheidseisen inderdaad een oplossing voor het door de minister van Financiën geconstateerde probleem dat de advisering (te) vaak niet passend zou zijn en zijn er voor de beroepsgroep ook minder verstrekkende alternatieven van permanente educatie denkbaar waarmee hetzelfde doel bereikt kan worden?

Bovenstaande vraag splitst zich uit in twee deelvragen:

1. *Bestaat er inderdaad een noodzaak om de vakbekwaamheidseisen voor de intermediairs in de verzekeringssector aan te scherpen en zo ja, in hoeverre komen de nu voorgestelde vakbekwaamheidseisen daaraan tegemoet, dat wil zeggen: in hoeverre is het huidige vakbekwaamheidsstelsel te typeren als proportioneel/doelmatig en effectief in het licht van de gesignaleerde problemen?*
2. *Welke alternatieven voor het huidige vakbekwaamheidsstelsel voor financieel adviseurs zijn denkbaar en op welke wijze komen deze tegemoet aan ervaren problemen van het huidige vakbekwaamheidsstelsel op het gebied van proportionaliteit/doelmatigheid en effectiviteit?*

Bij de beantwoording van deze vragen is door de opdrachtgever extra aandacht gevraagd voor de positie van kleine en middelgrote adviesbureaus.

1.8 Aanpak

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn er drie deelstudies gedaan:

- Interviews met betrokkenen (financieel adviseurs en vertegenwoordigers van de branche) over de effectiviteit van het examen, de bredere opzet van het vakbekwaamheidsstelsel en mogelijke alternatieven.

- Een vergelijking van het vakbekwaamheidsstelsel voor de financiële dienstverlening met de vakbekwaamheidsstelsel van verpleegkundigen, accountants en leraren (referentieberoepen) op basis van documentanalyse en interviews met sleutelpersonen. Verpleegkundigen en verzorgenden zijn in het kader van dit rapport een relevante beroepsgroep, omdat er net als in de financiële dienstverlening zowel beroepsbeoefenaren op mbo-niveau als op hbo-niveau werkzaam zijn. Accountants zijn interessant, omdat deze beroepsgroep net als financieel adviseurs opereert in het private domein en onder toezicht staat van de AFM. Leraren zijn interessant als referentieberoep, omdat er recente aanwijzingen zijn dat de kwaliteit van de beroepsuitoefening voor verbetering vatbaar is en omdat deze beroepsgroep nog maar net – onder druk van de overheid – bezig is met de ontwikkeling van een wettelijk verplicht, niet vrijblijvend professionaliseringskader, dat in 2017 in werking treedt.
- Een analyse van de examenvragen op basis van voorbeelden en ervaringen met de PEplus-examens.²

1.9 Leeswijzer

Dit rapport heeft de volgende indeling. Hoofdstuk 2 is een verslag van de gesprekken die voor dit rapport gevoerd zijn met financieel adviseurs en andere vertegenwoordigers van de branche. In hoofdstuk 3 worden de PEplus-examens geanalyseerd aan de hand van interviews en de klachten die zijn binnengekomen bij het Ervaringsloket WFT. In hoofdstuk 4 wordt de vergelijkingsstudie naar de drie referentie beroepsgroepen (verpleegkundigen accountants en leraren) gepresenteerd. Het rapport sluit af met hoofdstuk 5, waarin de conclusies zijn opgenomen alsmede een advies aan de branche en de Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer.

² Er was voor dit onderzoek geen toegang mogelijk tot de examenbank van het CDFD, zodat een analyse van de examenvragen geen optie was.

Hoofdstuk 2

In gesprek met de branche

2.1 Financieel adviseurs

Er is gesproken met elf uitvoerend financieel adviseurs, van kleine, middelgrote en grote advieskantoren (zie bijlage voor specificaties). De meeste adviseurs zijn zelf eigenaar of mede-eigenaar van hun kantoren. Vijf van de geïnterviewde adviseurs zijn lid van de Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer. Alle adviseurs met wie gesproken is zijn goed op de hoogte van de nieuwe vakbekwaamheidseisen en op het moment van het gesprek ook al volop in aanraking geweest met de PEplus-examens. Vijf van de adviseurs hebben meerdere examens afgelegd en hadden zowel ervaring met slagen als met zakken (en een herexamen als gevolg). Een adviseur heeft één examen afgelegd en was daarvoor gezakt. De overige vijf adviseurs waren allemaal in één keer geslaagd voor de examens die ze hadden afgelegd.

In de gesprekken zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- de aanleiding voor een nieuw vakbekwaamheidsstelsel;
- de invoering van de nieuwe eisen voor vakbekwaamheid;
- randvoorwaarden: hardheidsclausule, beroep en inzage;
- de huidige stand van zaken met betrekking tot de vakbekwaamheid;
- de kosten;
- ervaringen met de PEplus-examens;
- de formatie van de toets;
- neveneffecten van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel;
- alternatieven voor het vakbekwaamheidsstelsel.

Per thema is een korte conclusie geformuleerd.

Een terugblik: de aanleiding voor een nieuw vakbekwaamheidsstelsel

In de interviews is de adviseurs gevraagd wat volgens hen de aanleiding was voor het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel. In de meeste gesprekken worden de woekerpolissen en misstanden rond provisies genoemd. In beide gevallen was er sprake van financiële prikkels voor adviseurs die van invloed konden zijn op het advies. De woekerpolissen konden voordelig zijn voor de tussenpersoon, maar waren dat niet voor de klant. Ook bij provisies was er winst te behalen voor de verzekeraars. Omdat de beloning van de adviseur afhing van het product (bijvoorbeeld een percentage van de hypotheek), was er een financiële prikkel voor adviseurs om bepaalde keuzes te maken. Zo werd het discutabel of de adviseur het belang van de klant wel echt voorop had staan. De woekerpolisaffaire trok veel landelijke aandacht en de branche werd kritisch bekeken op alles waar mogelijke oneerlijkheid en zelfverrijking een rol speelde. Onder andere deze affaire leidde uiteindelijk tot het initiatief voor een wettelijk provisieverbod.

De geïnterviewden beaamen allemaal dat er sprake was van misstanden. Er waren inderdaad adviseurs die zwichtten voor financiële prikkels. Er wordt echter benadrukt dat dit maar een deel van de branche was. Vaak wordt genoemd dat het om '10% van de branche' ging en dat 'de overige 90% van de branche' zijn werk altijd professioneel en integer gedaan heeft. Ook noemen veel adviseurs de verandering die er de afgelopen jaren al heeft plaatsgevonden. Door het provisieverbod en verzaamd toezicht door het AFM zijn de 'cowboys' of 'rotte appels' inmiddels uit de branche verdwenen en is er volgens hen feitelijk een belangrijke grond voor het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel weggenomen.

Los van de misstanden gerelateerd aan het oude provisiestelsel zijn er ook adviseurs die benoemen dat de overheid het kennisniveau te laag vond. De respondenten beamen dat het algemene kennisniveau inderdaad omhoog kon, maar dat het goed zou zijn om hierbij onderscheid te maken: er was inderdaad een deel van de branche waar sprake was van een te laag kennisniveau, maar er was ook een deel van de branche met goed opgeleide vakmensen, waarin actief gewerkt werd aan verschillende vormen van permanente educatie.

Conclusie

Samenvattend kan gesteld worden dat de geïnterviewde financieel adviseurs van mening zijn dat de branche uit een periode komt waarin zowel misstanden als een gebrek aan niveaugarantie een rol spelen. Het is goed dat hier een streep onder wordt gezet. De respondenten benadrukken hierbij dat het grootste deel van de branche in diezelfde periode altijd naar eer en geweten en met kennis van zaken gehandeld heeft.

De invoering van nieuwe eisen voor vakbekwaamheid

In de interviews is aan de adviseurs gevraagd naar hun opvattingen over de invoering van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel voor financieel adviseurs door de overheid.

Positieve dingen die genoemd worden:

- Het is goed dat iedereen die financieel advies geeft vanaf nu vakbekwaam moet zijn. In de oude situatie was het alleen voor eigenaren van de financiële ondernemingen verplicht om de benodigde papieren hebben en niet voor individuele adviseurs. In het nieuwe stelsel moet iedereen laten zien dat hij/zij de kennis en vaardigheden bezit om een goede adviseur te zijn.
- Door nieuwe eisen te stellen aan de vakbekwaamheid wordt een streep gezet onder het verleden en kun je een nieuwe start maken.
- De nieuwe eisen zijn voor iedere adviseur een stok achter de deur om zijn of haar kennis bij te houden.

Negatieve dingen die genoemd worden:

- Sommige adviseurs ervaren de invoering van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel als een overtrokken reactie van de overheid op misstanden in de branche. Vooral het verplichte examen eens in de drie jaar wordt ervaren als een zeer belastende maatregel.
- De nieuwe eisen zijn erg politiek gestuurd: de overheid bepaalt wat een 'goede' adviseur is, in plaats van de branche zelf.
- Het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel is een heel ander systeem dan dat van andere branches. In veel branches is er bijvoorbeeld sprake van een puntensysteem, waarin je door het volgen van nascholingen, cursussen en opleidingen de benodigde punten haalt om je vak te mogen blijven uitoefenen. De overheid heeft in de ogen van de respondenten niet duidelijk gecommuniceerd waarom juist dit andere, minder gebruikelijk stelsel nodig was om de kwaliteit van de financiële advisering op een hoger plan te krijgen.
- Veel adviseurs hebben door de invoering van het PEplus-examen het gevoel gekregen dat hun eerder behaalde diploma's niets meer waard waren: *'Dat je jezelf iedere keer opnieuw moet bewijzen terwijl je al een staat van dienst hebt gaat erg ver. Als je het examen niet haalt, kan het je je vergunning kosten.'*

- Uit de invoering van het nieuwe stelsel blijkt weinig vertrouwen in het potentieel van de branche zelf. Er zijn volgens de respondenten veel kantoren die een trouw klantenbestand hebben en die altijd al naar eer en geweten hebben gewerkt. Er wordt nu een beeld gecreëerd waarin het net lijkt of ook deze kantoren niet voldoende kwaliteit leverden of niet integer handelden.
- In de beginperiode van de invoering van de PEplus-examens was er erg veel onduidelijkheid. Zowel de examenkandidaten als de opleidingscentra wisten niet wat hen te wachten stond en konden zich daarom niet goed voorbereiden. Dit heeft geleid tot veel stress.

Conclusie

De geïnterviewde financieel adviseurs zijn van mening dat het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel zorgt voor een welkome kwaliteitsimpuls. Tegelijkertijd vinden de adviseurs dat het stelsel erg top-down is ingevoerd, waarbij weinig uitleg is gegeven over de gemaakte keuzes en weinig begrip is getoond voor bestaande kwaliteit en professionaliteit in de sector.

Randvoorwaarden: hardheidsclausule, beroep en inzage

In de interviews komen herhaaldelijk drie aspecten naar voren die door de adviseurs als een groot gemis van het PEplus-systeem worden gezien:

- De invoering van de PEplus-examens ging niet gepaard met een hardheidsclausule die inkomenswaarborgen of ontheffingsmogelijkheden bood om in uitzonderingsgevallen maatwerkmaatregelen te nemen jegens adviseurs die wegens bijzondere omstandigheden niet in staat blijken te zijn om te voldoen aan de eisen van het examen.
- Er is geen mogelijkheid tot in beroep gaan tegen de uitslag van het PEplus-examen.
- Het examen kan niet worden ingezien na afloop van het examen. Hierdoor weten adviseurs niet welke vragen ze goed of fout hebben gedaan. Dit doet het leereffect dat er van het examen zou moeten uitgaan teniet.

Juist bij een examen dat zo over de kern van je beroepsuitvoering gaat en waarbij het niet slagen grote gevolgen kan hebben, zouden deze mogelijkheden volgens de adviseurs geboden moeten worden.

Conclusie

De adviseurs hebben er grote moeite mee dat er bij de invoering van het examen geen hardheidsclausule is opgesteld, dat er geen mogelijkheid is om in beroep te gaan tegen het examen en dat het (volledige) examen na afloop niet is in te zien.

De huidige stand van zaken met betrekking tot de vakbekwaamheid

De nieuwe vakbekwaamheidseisen hebben een grote impact op de branche. Allereerst moeten alle adviseurs ervoor zorgen dat hun huidige diploma('s) (indien nodig) omgezet worden naar een Wft-diploma. Vervolgens moeten alle adviseurs een PEplus-examen halen voor alle modules waarin ze werkzaam zijn. De examens zijn ingrijpend: veel adviseurs doen verschillende PEplus-examens en moeten daarvoor dus ook de benodigde voorbereidingen treffen (een boek bestuderen) en een voorbereidende training volgen. De adviseurs geven dan ook aan dat de PEplus-examens op dit moment nagenoeg alle aandacht en tijd opslokken op het gebied van professionalisering. Er blijft onvoldoende tijd, geld en energie over voor andere vormen van scholing of activiteiten die kunnen bijdragen aan de eigen professionele ontwikkeling. Er zijn bijvoorbeeld ook kantoren waar adviseurs werken die de capaciteiten hebben om door te leren en aanvullende studies of cursussen te doen of adviseurs die zich willen inschrijven bij erkend hypotheeker.

In sommige gesprekken is aangegeven dat er voor dit soort vormen van professionalisering op het moment geen tijd of energie meer is.

De adviseurs is gevraagd of ze, naast de examens, nog op andere manieren bezig zijn met hun professionaliteit. Volgens de respondenten zijn de meeste financieel adviseurs zich bewust van het belang van hun professionaliteit en het up-to-date houden van de kennis. Op verschillende manieren besteedt de beroepsgroep aandacht aan het onderhouden en vergroten van de eigen professionaliteit:

- Sommige kantoren hebben een PA (permanent actueel) abonnement. De verschillende opleiders bieden dergelijke pakketten aan. Adviseurs betalen een bedrag per maand en blijven dan door het doen van oefenopdrachten op de hoogte van de ontwikkelingen gedurende het jaar.
- Een lidmaatschap bij Stichting Erkend Hypotheekadviseur (SEH). Het SEH biedt een bovenwettelijk keurmerk dat de 'erkende' adviseur kan onderscheiden van gewone adviseurs. Om gecertificeerd te worden dient de financieel adviseur een training te volgen en een examen met goed gevolg af te leggen. De vak kennis moet jaarlijks aantoonbaar, door middel van permanente educatie, worden bijgehouden.
- Een lidmaatschap bij een brancheorganisatie, zoals Adfiz.
- Een lidmaatschap bij het New Financieel Forum. Deze stichting organiseert bijvoorbeeld netwerkbijeenkomsten en richt zich op de maatschappelijke functie die financieel adviseurs hebben en het herstel van het vertrouwen.

Conclusie

De geïnterviewde financieel adviseurs zijn naar hun mening serieus bezig met hun professionaliteit. Hier wordt op verschillende manieren vorm aan gegeven. Veel adviseurs geven daarnaast aan dat de organisatie rond de PEplus-examens zo ingrijpend is dat er op dit moment weinig tijd, geld en energie overblijft voor andere vormen van professionaliteitsverbetering.

De kosten

Aan het doen van een PEplus-examen zijn kosten verbonden. Op dit moment kosten de PEplus-examens € 129,—. Omdat veel adviseurs op verschillende vlakken adviseren en dus in meer modules werkzaam zijn, moeten zij meer dan één examen doen. Ook gebeurt het zowel bij de geïnterviewden zelf als bij de adviseurs in hun omgeving regelmatig dat er een herexamen moet worden gedaan. Naast de directe kosten moet er ook gedacht worden aan de gederfde inkomsten door de benodigde voorbereiding, trainingstijd en tijd voor het examen zelf. 'De directe kosten (voor de opleiding en examens) vallen nog wel mee. Maar als je er een dag vrij voor moet nemen, mis je wel je reguliere omzet. De kosten voor gederfde werktijd zijn eigenlijk nog groter dan de kosten voor de scholing zelf'. Voor sommige kantoren zijn deze uitgaven geen probleem. Voor andere, vaak kleinere, kantoren is het soms moeilijk om de benodigde tijd en bedragen te investeren. Deze kantoren geven ook aan dat er nauwelijks middelen overblijven om andere vormen van professionalisering of scholing te overwegen. De adviseurs geven aan in het afgelopen jaar gemiddeld circa € 1.000,— per persoon te hebben besteed om te voldoen aan de nieuwe vakbekwaamheids-eisen. Deze uitgaven gaan naar het doen van één of meer PEplus-examens, herexamens en de uitgaven voor een systeem om Permanent Actueel te blijven (invulling verschilt per kantoor) en gederfde inkomsten.

Conclusie

Uit de gesprekken komt het beeld naar voren dat de PEplus-examens vooral voor kleinere kantoren een grote kostenpost vormen.

Ervaringen met de PEplus-examens

Aan de adviseurs is gevraagd naar hun ervaringen met de PEplus-examens: of ze examen gedaan hebben, of zij geslaagd zijn en hoe zij het examen beleefd hebben. Zoals eerder aangegeven leven er verschillende zak/slaag-ervaringen in de groep respondenten: ongeveer de helft van de respondenten slaagde in één keer voor zijn of haar examen(s); de overige respondenten hadden ervaring met het zakken voor minstens 1 examen.

Bijna alle adviseurs zijn kritisch over de examenvragen. Het gaat daarbij voornamelijk om de vragen die gaan over professioneel gedrag en vaardigheden. Deze vragen worden te vaak ervaren als vreemd, misleidend. Veel adviseurs herkennen er de beroepspraktijk onvoldoende in terug. De adviseurs vragen zich überhaupt af of dingen als integriteit en vaardigheden te toetsen zijn door middel van een schriftelijke toets. Gewenst gedrag kan verschillen per situatie en per beroepspraktijk; het is niet zoals bij wet- en regelgeving duidelijk of een bepaalde beslissing goed of fout is. Het is volgens de adviseurs wel heel goed om hier aandacht aan te besteden, maar dit kan veel beter in vormen van inter-collegiaal overleg. Hetzelfde geldt voor integriteit. Dit is een heel belangrijk aspect van het beroep, maar integriteit moet volgens de adviseurs blijken uit een praktijksituatie en niet uit een toets (zie ook paragraaf 3.1 over authentieke afname); je kunt bijvoorbeeld de toets goed maken en toch niet integer zijn. Over de kennisvragen zijn de respondenten veel minder kritisch. Wel wordt daarbij opgemerkt dat er over onderwerpen wordt geëxamineerd waarmee de respondent nauwelijks mee te maken heeft. In het algemeen geven adviseurs aan niet veel te leren van het examen. Het draagt in hun ogen niet bij aan de professionaliteit van de adviseurs.

De eindtermen op basis waarvan de toetsen geformeerd zijn, zijn nauwelijks bekend bij de adviseurs. In de trainingen voorafgaand aan de PEplus-examens worden ze wel genoemd. Er is volgens enkele adviseurs weinig geïnvesteerd in de examenbank. Dit uit zich in een (te) klein aantal vragen, zodat het kan voorkomen dat bij een herexamen dezelfde vragen terugkomen als in het eerst gemaakte examen. Daarnaast kunnen adviseurs na het maken van het examen niet zien wat ze fout hebben gedaan en er daarom ook niets van leren. Dit wordt als erg storend ervaren. Je kunt ook geen beroep voeren tegen het examen.

Over het algemeen verrijst het beeld dat het behalen van een onvoldoende niet zozeer te maken heeft met de professionaliteit van de adviseur als wel met de kwaliteit van de examenvragen. Argumenten hiervoor zijn:

- Er zakken adviseurs die volgens de respondenten algemeen bekend staan als zeer ervaren en zeer gewaardeerd.
- Adviseurs zakken voor hun kernonderwerp (bijvoorbeeld hypotheek) en slagen voor iets wat ze 'erbij' doen (bijvoorbeeld schade).
- De slechte vraagstelling van de PEplus-examens kan ervoor zorgen dat goede adviseurs, die het wel zouden moeten halen, het niet halen.
- Het examen kan lastig zijn voor oudere adviseurs, omdat zij digitaal minder competent zijn. Daardoor is de uitslag geen goede afspiegeling van hun kennis en vaardigheden.
- In het onderdeel vaardigheden worden meer fouten gemaakt dan in de overige onderdelen en juist in dit onderdeel zitten vragen die volgens de adviseurs geen recht doen aan het adviesvak.

Een voorbeeld daarvan is het volgende:

De klant is bij de adviseur voor de hypotheek (module hypothecair krediet) maar stelt een vraag over pensioen (module pensioen). Wat doet de adviseur? In het goede antwoord verwijst de adviseur de klant door naar een collega die gespecialiseerd is in pensioenen. Het is echter zeer goed mogelijk dat de adviseur die het examen maakt ook gespecialiseerd is in pensioenen en in werkelijkheid de klant dus niet hoeft door te verwijzen. Als de adviseur invult dat hij de klant zelf zal bedienen, heeft hij de vraag fout beantwoord.

Als adviseurs wél slagen, geven ze regelmatig aan dat dit meestal komt door de training die vooraf wordt gegeven. In de training leren de adviseurs trucjes, waardoor ze de vragen goed kunnen beantwoorden:

- ‘De training is erop gericht de toetsresultaten te optimaliseren, juist bij de gedragsvragen. De training is niet inhoudelijk’.
- ‘Die trainingen zijn er om alvast te wennen aan het soort vragen dat je krijgt in het examen. Het is een kunstje leren, om vervolgens door de hoopel te kunnen springen.’
- ‘Ik ben blij dat ik die training gevolgd heb, omdat we daarin oefenvragen hebben doorgenomen. Maar wijzer ben ik er niet van geworden, hoor.’

Een onderdeel van de toetsen is Professioneel Gedrag. Over het algemeen vinden de adviseurs een toets geen geschikt middel om gedragsgerelateerde beroepsaspecten, zoals integriteit, te toetsen. Een betere manier om professionele integriteit en professioneel handelen te stimuleren en te toetsen zou volgens de adviseurs zijn om in de vorm van (verplichte) bijeenkomsten met collega’s casuïstiek te bespreken.

Conclusie

De respondenten zijn van mening dat de uitslag van het examen geen goed beeld geeft van de kwaliteit de adviseur. De vragen van de examenbank sluiten niet goed aan bij de beroepspraktijk van de individuele adviseur, zijn vreemd of misleidend. In de voorafgaande trainingen worden trucjes aangeleerd om de vragen juist te beantwoorden. De procedure rond het PEplus-examen wordt door de geïnterviewde adviseurs als gesloten ervaren. Ten slotte zijn er twijfels over de effectiviteit van een schriftelijke, op reproductie gerichte toetsing in het licht van de doelstelling om gedrag en vaardigheden op een hoger niveau te brengen.

Neveneffecten van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel

Adviseurs noemen de volgende neveneffecten van het nieuwe vakbekwaamheidsbouwwerk:

- Het verplichte examen en de lage slagingscijfers van examenkandidaten uit het initiële onderwijs maakt het beroep minder aantrekkelijk voor toekomstig beroepsbeoefenaars.
- Het kostenaspect zorgt ervoor dat het voor sommige kantoren (klein en breed georiënteerd) moeilijker is om hun hoofd boven water te houden.
- De top-down wijze van invoering van het nieuwe stelsel zorgt in een deel van de branche voor een verminderde betrokkenheid en een ‘verslagen’ houding in plaats van voor verhoogde energie om te ontwikkelen en te professionaliseren.

Conclusie

Samenvattend kan gesteld worden dat de geïnterviewde financieel adviseurs drie belangrijke neveneffecten zien van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel: 1) het aantal kleine kantoren zal (verder blijven) afnemen, 2) er is weinig nieuwe instroom vanuit het initiële onderwijs en 3) de branche wordt niet gestimuleerd om een eigen idee van professionaliteit te ontwikkelen.

Alternatieven voor het vakbekwaamheidsstelsel

Aan de adviseurs is gevraagd hoe zij zelf het vakbekwaamheidsstelsel zouden willen inrichten. In antwoord op die vraag noemen veel adviseurs een verplicht PE-puntensysteem een aantrekkelijk alternatief. Financiële dienstverleners moeten op dit moment al voldoen aan de eis 'permanent actueel vakbekwaam'. Dit betekent dat alle klantmedewerkers permanent op de hoogte moeten zijn van actuele ontwikkelingen op hun vakgebied en deze kennis in hun werk moeten kunnen toepassen. De wijze waarop de financiële dienstverleners moeten voldoen aan deze eis is door de wetgever echter vrijgelaten. Veel adviseurs stellen voor om hier een puntensysteem van te maken, vergelijkbaar met de puntensystemen die in andere branches worden gebruikt. Dit betekent dat elke beroepsbeoefenaar verplicht een aantal punten moet halen in een bepaalde periode. Daarbij laten veel adviseurs weten behoefte te hebben aan intercollegiaal contact, bijvoorbeeld door in kleine groepjes bij elkaar te komen en ervaringen te bespreken. Dit zou een verplicht PE-onderdeel kunnen zijn. Ook zou er in het puntensysteem meer aansluiting gezocht kunnen worden met de beroepspraktijk van individuele adviseurs. Nu zijn adviseurs naar eigen zeggen tijd kwijt met het leren van theorie die in de PEplus-examens getoetst kan worden maar geen onderdeel uitmaakt van de beroepspraktijk: 'er zijn bij de schademodule een aantal vragen over transport, maar het is zo dat maar 5% van de adviseurs hiermee bezig is. Ik vind het dan onzinnig dat ik daar vragen over moet beantwoorden en krijg liever vragen over iets waar ik mee bezig ben.'

De meningen verschillen over de vraag of er binnen het puntensysteem ook een toets zou moeten worden opgenomen. Veel adviseurs zouden het huidige PE-examen op den duur liever zien verdwijnen. Er zijn ook adviseurs die vinden dat een toets best onderdeel zou kunnen zijn van een PE-systeem, zolang de toets maar wel enkel bestaat uit kennisvragen. Andere adviseurs noemen het mondelinge examen als alternatief voor het huidige digitale examen. Dat komt voornamelijk omdat een examen niet het juiste middel is om zaken als integriteit en professioneel gedrag te toetsen; competenties laten zich beter integraal toetsen aan de hand van casuïstiek in een gesprek. Actuele feitenkennis kan volgens velen wel door middel van een schriftelijk examen worden getoetst.

Conclusie

Er is onder de geïnterviewde adviseurs draagvlak voor een verplicht PE-puntensysteem, waarbij aandacht zou moeten zijn voor intercollegiaal contact. Een toets gericht op feitelijke kennis zou hier deel van kunnen uitmaken .

2.2 Brancheorganisaties en overige branchevertegenwoordigers

Voor dit hoofdstuk is gesproken met vier vertegenwoordigers van de branche en twee vertegenwoordigers van het onderwijs (zie de bijlage voor specificaties). Twee van de vier vertegenwoordigers van de branche waren direct betrokken bij de brief van de brancheorganisaties waarvan de inhoud in paragraaf 1.6 is beschreven. In de gesprekken komen dan ook veel dezelfde onderwerpen naar voren.

In de gesprekken zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Aanleiding en opstartfase
- Hardheidsclausule en bezwaar
- Deskundigheidsbevordering: wordt de branche professioneler van het nieuwe systeem?
- Aansluiting op het initiële onderwijs
- Versnippering van de branche

Per thema is een korte conclusie geformuleerd.

Aanleiding en opstartfase

In de gesprekken komt naar voren dat het nieuwe vakbekwaamheidsbouwwerk duidelijk een initiatief van de overheid is geweest. De overheid had volgens de respondenten een onvolledig beeld hoe het ervoor stond met de vakbekwaamheid van de branche als geheel. Overigens constateert een deel van de respondenten dat de branche wat dat betreft ook de hand in eigen boezem mag steken. De branche heeft er niet zelf voor gezorgd dat ingrijpen van de politiek niet of minder nodig was.

In de gesprekken wordt overigens opgemerkt dat het niet zo was dat er in oude situatie niets aan PE werd gedaan. Er bestonden al PE-programma's en er bestonden ook al PE-examens. Deze waren echter niet verplicht voor elke adviseur. Over het niveau van de programma's worden verschillende dingen gezegd. De een vond het niveau prima, de ander geeft aan dat het misschien wel wat laag was. De politiek had een stok achter de deur nodig. Een algemeen gedeeld gevoel is dat deze stok 'wel erg zwaar is geworden'. Voor de brancheorganisaties was de invoering van een examen zelf het grootste bezwaar. Zij hadden liever een nieuw vakbekwaamheidsstelsel gehad zonder examinering.

De respondenten schetsen verder het beeld dat bij de invoering van de PEplus-examens veel financieel adviseurs niet wisten waar zij aan toe waren. De eerste examenkandidaten waren in de woorden van enkele respondenten 'proefkonijnen', die niet wisten wat hen te wachten stond. Ook de opleiders wisten niet goed hoe het examen eruit zou zien. De opleidingen sloten in de beginperiode niet goed aan bij het examen. 'Het moest allemaal snel gebeuren. Er is weinig tijd genomen'. Meteen na de eerste PEplus-examens kwam er commentaar op de vragen. De vertegenwoordigers van de brancheorganisaties verwijzen hier ook naar het Ervaringsloket WFT, waar op initiatief van de brancheverenigingen ervaringen met de Wft-examens en Wft-PE/Plusexamens worden verzameld. In een overzicht van de laatste 100 vragen op 8 april 2015 worden onder meer als kritiekpunten genoemd: vragen die niet aansluiten bij de beroepspraktijk (56% van de ondervraagden), dubbelzinnige vragen (23% van de ondervraagden) en vragen met te veel informatie (19% van de ondervraagden). Ook de geïnterviewden zelf hebben ervaring met dubbelzinnige of niet ter zake doende vragen. Er werd bijvoorbeeld naar rekenvaardigheden gevraagd 'waarin formules nodig zijn die ik niet meer het gezien sinds mijn opleiding en die ik ook niet gebruik in mijn dagelijkse praktijk'. Een andere respondent kreeg een vraag die ging over 'wat een adviseur moet doen als hij/zij bij een klant komt die een baby heeft gekregen'.

Na de beginfase met daarbij behorende aanloopproblemen zijn er wel dingen aangepast. Het CDFD heeft de branche beter leren kennen en er zijn verbeteringen in de examens en de examenprocedure doorgevoerd. Inmiddels voert het CDFD ieder jaar een marktconsultatie uit voor de actualiteiten die in het kader van de Wft-vakbekwaamheid getoetst worden. Het CDFD stelt daarin een aantal onderwerpen vast die in aanmerking komen voor toetsing en legt deze vervolgens aan de markt voor. De marktpartijen worden vervolgens uitgenodigd om te reageren en een bijdrage te leveren aan het geheel van actualiteiten. De terugkoppeling op de bijdragen staat vermeld in een terugkoppelingsdocument.

Conclusie

Vertegenwoordigers van de branche begrijpen dat de overheid heeft ingegrepen. Ondanks de bestaande PE-systemen, had de financiële branche de vakbekwaamheid van de adviseurs onvoldoende in beeld. Voor de brancheorganisaties was het echter een groot probleem dat een nieuw vakbekwaamheidssysteem gepaard moest gaan met de introductie van een examen. Daarnaast werd het examen volgens een deel van de respondenten erg abrupt ingevoerd en is er volgens de geïnterviewden niet genoeg tijd genomen voor een testfase. Er is veel inhoudelijke kritiek op de PEplus-examens, met name op de kwaliteit van de vraagstelling.

Hardheidsclausule

De invoering van het verplichte PEplus-examen heeft geleid tot enkele schrijnende gevallen:

- financieel adviseurs die door persoonlijke omstandigheden (tijdelijk) niet in staat zijn om het examen voor te bereiden en uit te voeren;
- financieel adviseurs die gewaardeerd worden in hun vak, maar die het niet lukt om voor het examen te slagen.

De invoering van de PEplus-examens, met als ultieme maatregel het verliezen van de beroepslicentie, wordt gezien als een forse ingreep. Bij een dergelijke ingreep hoort volgens de branchevertegenwoordigers een hardheidsclausule voor onvoorziene omstandigheden en een pakket overgangsregelingen en voorzieningen voor adviseurs die getroffen worden door de nieuwe eisen.

Conclusie

De respondenten uit de brancheorganisaties zijn van mening dat de invoering van het nieuwe vakbekwaamheidssysteem gepaard had moeten gaan met een hardheidsclausule en een pakket overgangsmaatregelen.

Deskundigheidsbevordering: wordt de branche professioneler van het nieuwe systeem?

De meningen verschillen of een examen het juiste middel is om de kennis van de financiële dienstverlener te toetsen. De een vindt het buitengewoon goed en ander heeft liever een puntensysteem. Waar de geïnterviewden veel meer moeite mee hebben zijn de vragen die vaardigheden en integriteit moeten toetsen. Bij deze vragen gaat het vooral om het aanleren van trucjes om de vragen goed te kunnen beantwoorden. Je leest het boek en daarna ga je naar de opleiding om oefjes aan te leren om de specifieke vragen goed te kunnen beantwoorden. Er worden vraagtekens gezet bij de mate waarin het nieuwe systeem professionaliteit en vakbekwaamheid daadwerkelijk bevordert.

Een ander groot probleem dat genoemd wordt is dat door het grootschalige karakter van de invoering van het PEplus-examen alle middelen daarheen vloeien en er niks meer overblijft voor andere scholing. Eén van de respondenten typeert het nieuwe stelsel als 'een systeem voor minkukels, om een minimaal niveau te garanderen'. Iedereen wordt op hetzelfde niveau getoetst, terwijl het veel nuttiger is om adviseurs die specifieke expertises of werkgebieden hebben ook op die dingen te toetsen. Er zijn bedrijven die geen geld meer overhouden voor andere dingen. Het gevolg is dat het 'echte bekwaamheidsniveau achteruit kachelt', terwijl de bedoeling van het nieuwe stelsel juist was om dit te bevorderen.

De vertegenwoordigers van de brancheorganisaties vragen zich ook af of het vakbekwaamheidsbouwwerk voldoende aansluit bij de beroepspraktijk. Niet iedereen vindt de modules passen bij hoe de branche georganiseerd is. De Wft-basis bijvoorbeeld is een basismodule, maar met Wft-basis kun je eigenlijk niets. Deze zou je dus bij andere modules kunnen onderbrengen. De ervaren schotten in de vraagstelling passen onvoldoende bij de integrale werkelijkheid van de adviespraktijk en zijn evenmin een antwoord op het door het departement geconstateerde 'denken vanuit productsilo's' binnen de branche.

Conclusie

De respondenten vragen zich af of met het huidige examensysteem de deskundigheid van financieel adviseurs wordt bevorderd. De focus ligt geheel op de examens, die niet gezien worden als een goed middel om professionaliteit te toetsen en die te stimuleren, terwijl er ook nog vele andere manieren van professionaliteitsbevordering denkbaar zijn.

Aansluiting bij het initiële onderwijs

De vertegenwoordigers van de branche zien een probleem in de aansluiting van het initiële onderwijs bij de financiële sector. Het slagingspercentage van het Wft-examen is laag onder mbo'ers en hbo'ers. Vooral het onderdeel adviesvaardigheden blijkt een groot struikelblok te zijn, omdat mbo'ers en hbo'ers de praktijkervaring missen en daardoor deze vragen moeilijk kunnen beantwoorden. De lage slagingspercentages hebben als gevolg dat er een generatie studenten afstudeert zonder startkwalificaties voor het beroep van financieel adviseur, terwijl de bedrijfstak op dit moment juist dringend behoefte heeft aan direct inzetbare gekwalificeerde medewerkers. Een ander gevolg is dat minder studenten kiezen voor opleidingen in de financiële dienstverlening. Het aanvullende examen (boven op het al behaalde diploma) en een driejaarlijks verplicht examen in het vooruitzicht lijkt een ontmoedigende werking te hebben op kiezende studenten.

In de brief van 12 november 2014 doen de gezamenlijke brancheorganisaties de aanbeveling aan de minister om de mbo'ers en hbo'ers en eveneens alle nieuwe toetreders in de bedrijfstak alleen een Wft-examen te laten afleggen voor de onderdelen kennis/begrip en integriteit. Op basis van dit 'deeldiploma' kunnen zij dan gedurende twee jaar in de praktijk als klantadviseur werkzaam zijn, waarbij hun vakbekwaamheid wordt geborgd via het bedrijfsvoeringsmodel. Binnen deze twee jaar moeten zij de examenvragen voor het onderdeel adviesvaardigheden met goed gevolg afleggen om alsnog een volledig Wft-diploma te verkrijgen. De minister wilde niet meegaan in dit voorstel.

Om het door adviseurs en branche geschetste beeld met betrekking tot het hoge zakpercentage en de problemen met de aantrekkelijkheid van het beroep te toetsen is er met twee vertegenwoordigers van het onderwijs gesproken. In deze gesprekken komt naar voren dat de invoering van de diploma-eis in de financiële dienstverlening inderdaad grote gevolgen heeft voor het initiële onderwijs. Alhoewel het Wft-diploma geen vereiste is om een mbo- of hbo-diploma voor financieel dienstverlener te behalen, zijn studenten van mbo en hbo die in de branche willen instromen of zelfs stage willen lopen verplicht om eerst het Wft-examen te behalen. Dit is een flink struikelblok. Voor de mbo'ers is het volgens de respondenten moeilijk om een voldoende te halen, ook door de hoge cesuur. Daarnaast kunnen de kosten een probleem vormen voor de soms nog jonge studenten zonder inkomen. Ook het vooruitzicht om iedere drie jaar examen te moeten doen schrikt af. De vertegenwoordigers van de branche geven aan dat deze aspecten de aantrekkelijkheid van het beroep sterk verminderen en dat studenten daarom voor andere beroepen kiezen.

De vertegenwoordigers geven verder aan dat de examenvragen ten opzichte van het begin wel verbeterd zijn en dat ook de slagingspercentages omhoog zijn gegaan. Desalniettemin maken zij zich zorgen over de slagingskansen van de studenten in de toekomst.

Conclusie

De diploma-eis zorgt voor teruglopende studentaantallen in de mbo- en hbo-studies die opleiden voor financieel dienstverlenende beroepen.

Hoofdstuk 3

Analyse van de PEplus-examens

Voor dit rapport is het CDFD gevraagd inzage te geven in de vragen uit de examenbank. Hiervoor heeft BMC geen toestemming gekregen. Mogelijk was deze op termijn wel te verkrijgen, maar dit zou een langdurige procedure vergen en een forse vertraging in de oplevering van het voorliggende rapport. Om die reden is gezocht naar alternatieve bronnen om toch, zij het met een aantal slagen om de arm, uitspraken te kunnen doen over de kwaliteit van de vragen uit de examenbank van het CDFD. We baseren ons daarbij op de criteria die de Inspectie van het Onderwijs hanteert in het toezichtkader voor de examinering in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Per criterium is gekeken in hoeverre de PEplus-examens voldoen. Dit doen we aan de hand van:

- specifieke opmerkingen in de interviews over PEplus-examens;
- de klachten die binnengekomen zijn bij het Ervaringsloket WFT.

Het Ervaringsloket WFT is een gezamenlijk initiatief van de brancheorganisaties (Adfiz, CFD, NVF, NVGA en OvFD). Op de website www.wftexamenloket.nl kunnen kandidaten die examen hebben afgelegd hun ervaringen delen. In de brief van 12 november 2015 aan de Vaste Kamercommissie voor Financiën deelt de branche een aantal recente bevindingen uit het loket. De klachten komen in de kern op het volgende neer:

- De vraagstelling is onduidelijk/de bedoeling van de vraag is niet duidelijk.
- De vragen zijn lang, bevatten te veel informatie die via bijlagen geopend moet worden; de vragen beslaan meer dan 1 pagina.
- De antwoordmogelijkheden zijn onduidelijk.
- In de vragen ontbreken essentiële gegevens om een vraag goed te kunnen beantwoorden.
- De vragen sluiten niet of onvoldoende aan bij de adviespraktijk.
- Kandidaten zakken overwegend op het onderdeel vaardigheden en competenties. Juist op dit onderdeel zijn de twijfels over de kwaliteit van de vraagstelling het grootst. Ook telt dit onderdeel naar verhouding zwaar mee in de beoordeling.

3.1 Analyse kwaliteit PEplus-examens aan de hand van toezichtkader Inspectie van het Onderwijs

Om een grove analyse te maken van de kwaliteit van de PE(Plus) is gebruikgemaakt van het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs op de examinering van het mbo.³ Dit kader bestaat uit drie criteria: exameninstrumentarium, afname en beoordeling en diplomering (zie de bijlage voor een uitgebreide omschrijving van de criteria). In deze paragraaf wordt het PEplus-examen vanuit deze criteria belicht. Per (sub)criterium is aangegeven welke informatiebron is gebruikt.

Het exameninstrumentarium

Dit criterium gaat over de inhoud van het examen. De inhoud wordt beoordeeld aan de hand van vier subcriteria: de dekking, de cesuur, de mate van objectiviteit van de beoordeling en de transparantie van het examen.

³ Er is gekozen voor het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs omdat dit een toegankelijk en uitgebreid beeld geeft van de aspecten die kunnen meespelen bij vormen van toetsing in het beroepsonderwijs. De toetsing en examinering in het hoger (beroeps)onderwijs wordt beoordeeld het NVAO-accreditatiekader.

Dekking (volledigheid en passende complexiteit)

De examens zijn gebaseerd op wettelijke eindtermen. Deze zijn beschikbaar op de website van het CDFD. Omdat voor dit onderzoek geen toegang is verkregen tot de examenbank, kan niet gecontroleerd worden in hoeverre de examenvragen deze eindtermen dekken. Wel kan aan de hand van zowel de interviews als het Ervaringsloket WFT opgemerkt worden dat er erg veel problemen zijn met de examenvragen. Door onduidelijke vraagstellingen is het soms lastig om de vraag goed te beantwoorden, ook al heeft de adviseur wel de benodigde kennis. Geconcludeerd kan worden dat in ieder geval in de ogen van de examenkandidaten de examens geen passende complexiteit hebben. Het is belangrijk om hierbij op te merken dat er ondanks het aanbrengen van een aantal verbeteringen na de eerste aanloopfase nog steeds sprake is van serieuze klachten over de kwaliteit van de vragen.

De cesuur

De cesuur is herhaaldelijk onderwerp van gesprek geweest. De belangrijkste oorzaak hiervoor waren de slagingspercentages, die zeker in het begin laag waren. In de eerste maanden slaagde bij sommige modules minder dan de helft van de examenkandidaten (www.cdfd.nl). Oorspronkelijk lag de cesuur op 70%. Na kritiek uit de branche laat de minister in een brief van 5 november 2014 weten de cesuur te verlagen van 70% naar 68%. In een schriftelijke reactie op 12 november 2014 geven de samenwerkende branche-organisaties aan dat zij de cesuur nog steeds te hoog vinden. Zij pleiten voor een cesuur van 55%. Uit de reactie van de minister blijkt vervolgens dat hij niet voornemens is deze aan te passen. In een memo licht het CDFD dit toe (<http://www.cdfd.nl/sites/default/files/2014-9-25-memo-cesuur-centrale-examenbank.pdf>). Het vaststellen van de cesuur op 55% wordt als niet-wenselijk gezien; er dient namelijk bij het vaststellen van de cesuur tevens rekening te worden gehouden met de kans dat een kandidaat een aantal antwoorden correct raadt (gok- of raadkans). Inmiddels is het slagingspercentage opgelopen. Voor de periode maart 2015 tot september 2015 was het slagingspercentage 61,5% voor de initiële (Wft-)examens en 71% voor de PEplus-examens (www.cdfd.nl). In enkele interviews is naar voren gekomen dat de cesuur nog steeds als te hoog wordt ervaren. Zeker voor instromers uit het initiële onderwijs kan de cesuur een struikelblok vormen.

Objectiviteit van de beoordeling

Omdat er bij het PEplus-examen gebruikgemaakt wordt van één centrale examenbank, is er sprake van objectieve beoordeling. Ook in de interviews is opgemerkt dat dit een positief aspect is van de centrale examinering.

Transparantie

Op de website van het CDFD staat vermeld wat een kandidaat te wachten staat die een PEplus-examen gaat doen. Echter, uit de interviews blijkt dat de kandidaten en ook de opleiders, zeker in het begin, geen idee hadden wat hen te wachten stond. Er waren bijvoorbeeld geen oefenvragen of oefenexamens beschikbaar. Inmiddels heeft het CDFD voor iedere module een voorbeeldcasus op de website gepubliceerd. Dit betreft een onderdeel van het examen; er is geen compleet oefenexamen beschikbaar. In de ogen van de adviseurs laat de transparantie op dat vlak te wensen over.

Afname en beoordeling

Dit criterium gaat over authentieke afname en betrouwbaarheid. Met een authentieke afname wordt bedoeld dat de werkomstandigheden en de sociale context tijdens de beoordeling van het examen zo veel mogelijk overeenkomen met die in het toekomstige beroep; onderdelen van het examen vinden in de reële beroepspraktijk plaats. Met betrouwbaarheid wordt bedoeld dat in gelijke gevallen gelijk wordt geoordeeld.

Authentieke afname

Er is bij de PEplus-examens geen sprake van authentieke afname. De afname van het PEplus-examen vindt niet plaats in de reële beroepspraktijk. Dit is ook terug te horen bij de respondenten: het examen sluit volgens veel respondenten onvoldoende aan bij de beroepspraktijk. Juist de onderdelen vaardigheden en professioneel gedrag zijn volgens de respondenten moeilijk te vangen in een multiplechoicevraag en zou beter op andere manieren (bijvoorbeeld mondeling) getoetst kunnen worden.

Betrouwbaarheid

De centrale examenbank zorgt voor een hoge betrouwbaarheid (in gelijke gevallen gelijke beoordeling).

Diplomerings

Dit criterium beslaat de activiteiten van de examencommissie. De examencommissie neemt deugdelijke besluiten over het verstrekken van diploma's en het verlenen van vrijstellingen en legt hierover verantwoording af. De examencommissie stelt met regelmaat vast of de beoordeling goed verloopt, doet aanpassingen indien nodig en is daar transparant over (zie bijlage voor het volledig kader).

Activiteiten examencommissie en EVC-procedure

Het CDFD heeft in 2014 een examencommissie ingesteld die belast is met de borging van de kwaliteit van de examens, het accorderen van de toetsmatrijzen, de zak-/slaaggrens, de tijdsduur, het aantal vragen, de normeringen en beoordeling en het afhandelen van klachten met betrekking tot het examen. In het jaarverslag van het CDFD is verslag gedaan van wijzigingen die zijn doorgevoerd. Een groot deel van de respondenten heeft ook opgemerkt op de hoogte te zijn van wijzigingen in de examens. Een belangrijk bezwaar dat in de interviews naar voren is gebracht is dat er geen mogelijkheid is tot in beroep gaan tegen de uitslag van een examen.

Verder valt bij het PEplus-examen op dat er geen mogelijkheid is gegeven tot het verkrijgen van vrijstellingen door middel van bijvoorbeeld een EVC-procedure of op grond van eerder behaalde diploma's en certificaten. Er bestaat wel een EVC-procedure voor de Wft-diploma's. Deze procedure bestaat uit het invullen van een vragenlijst, een intakegesprek, het opstellen van een portfolio, een assessmentgesprek en een eindrapportage. In het intakegesprek wordt onder meer uitleg gegeven over de criteria waaraan het portfolio met bewijsstukken moet voldoen. Het gaat om documenten of bewijsstukken die aantonen dat de kandidaat aan de gevraagde Wft-eindtermen voldoet. Het samengestelde portfolio wordt vervolgens in een assessmentgesprek met twee beoordelaars besproken. Zij toetsen onder meer relevantie, variatie en actualiteit van de bewijsstukken en beoordelen of deze voldoen aan de vereiste competenties. Er zijn vijf exameninstellingen bevoegd tot toepassing van EVC. Omdat bij het Wft-examen naast de actuele kennis de algehele vakkennis aan bod komt, ligt de studiebelasting voor een Wft examen of vervangende EVC-procedure doorgaans hoger dan voor een PEplus-examen.

Hoofdstuk 4

Vergelijking referentieberoepen

4.1 Inleiding

Een van de doelen van dit rapport is: zicht te geven op alternatieve vormen van vakbekwaamheidsstelsels die de professionaliteit van een branche bevorderen.

Als referentieberoepen is gekozen voor verpleegkundigen, accountants en leraren.

Voor verpleegkundigen is gekozen omdat daarbij, net als bij de financieel adviseurs, zowel beroepsbeoefenaren op mbo-niveau als op hbo-niveau werkzaam zijn. Voor de accountants is gekozen omdat deze beroepsgroep, net als financieel adviseurs, opereert in het private domein en onder toezicht staat van de AFM. Voor leraren is gekozen omdat deze beroepsgroep bezig is met de ontwikkeling van een wettelijk verplicht, niet vrijblijvend professionaliseringskader. De vergelijkingsstudie is gebaseerd op gesprekken met vertegenwoordigers van de referentieberoepen (zie bijlage 1) en aanvullend documentonderzoek.

4.2 Verpleegkundigen en verzorgenden

Wet BIG en het BIG-register

De vakbekwaamheid van verpleegkundigen is geregeld in de Wet BIG (Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg). Een belangrijk onderdeel van de Wet BIG is het BIG-register. Dit is een databank waarin officieel erkende gezondheidswerkers geregistreerd zijn. Vanaf 1 januari 2009 moeten beroepsbeoefenaren die in het register zijn ingeschreven zich om de vijf jaar herregistreren. Voor herregistratie moet je als verpleegkundige voldoen aan de werkervaringseis of aan de scholingseis. De werkervaringseis luidt dat je gedurende 5 jaar ten minste 4.160 uur gewerkt moet hebben als verpleegkundige binnen jouw specialisme, waarvan tenminste de helft in de directe patientenzorg. Wie niet werkt of de werkervaringseis niet haalt, kan een landelijk examen doen om in aanmerking te komen voor herregistratie. De verpleegkundige bepaalt zelf of hij of zij voorafgaand aan dit examen een scholingstraject volgt. Verschillende ROC's bieden scholing aan voor herregistratie verpleegkundigen op mbo-niveau.

Register Verpleegkundig Specialist

Voor verpleegkundigen met bepaalde specialismen bestaat er naast het BIG-register het Register Verpleegkundig Specialist. Dit is een verpleegkundige die een masterdiploma gehaald heeft op een bepaald gebied binnen de verpleegkunde. Te denken valt aan specialist op het gebied van geestelijke gezondheidszorg of ouderenzorg. Om verpleegkundig specialist te worden kunnen hbo-verpleegkundigen met enige werkervaring een masteropleiding aan een hogeschool volgen. Ook voor het Register Verpleegkundig Specialist gelden herregistratie-eisen. De omvang van de deskundigheidsbevordering die meetelt voor herregistratie bedraagt gemiddeld per jaar 40 uur, wat neerkomt op ten minste 200 uur voor een volledige registratieperiode van vijf jaar.

De deskundigheidsbevordering bestaat uit deelname aan:

- een intercollegiale toetsing⁴ (ten minste 40 uur per registratieperiode);
- bij- en nascholing (ten minste 100 uur per registratieperiode);
- deskundigheidsbevorderende activiteiten (maximaal 60 uur per registratieperiode).

Voor al deze onderdelen geldt dat ze in ten minste drie van de vijf jaren zijn voorgekomen.

Kwaliteitsregister V&V

Het Kwaliteitsregister V&V is door VenVN opgezet om naast de eisen van het BIG-register ook een mogelijkheid te hebben voor het registreren van beschreven kwaliteitseisen die door de VenVN zelf zijn opgesteld. De registratie- en herregistratie-eisen van het Kwaliteitsregister V&V worden opgesteld door het onafhankelijke College Kwaliteitsregister V&V. Hierin zijn alle belanghebbende partijen vertegenwoordigd. Hierdoor sluit het Kwaliteitsregister V&V aan bij de vraag en belangen van de beroepsgroep en partijen zoals werkgevers, zorgverzekeraars en het ministerie, overeenkomstig de normen en kwaliteitseisen van de beroepsgroep. Ook voor het kwaliteitsregister geldt een registratieperiode van 5 jaar. Met je herregistratie toon je aan dat je in jouw registratieperiode van 5 jaar hebt voldaan aan de gestelde norm van 184 punten. De werkervaringseis geldt ook voor het kwaliteitsregister en is gelijk aan de herregistratie-eis voor het BIG-register. Scholingen worden geaccrediteerd door een onafhankelijke accreditatiecommissie. Het Kwaliteitsregister V&V is een aanvulling op het BIG-register, maar heeft ook een ander karakter. Het BIG-register stelt voor herregistratie een kwantitatieve eis: verpleegkundigen moeten in vijf jaar tijd een bepaald aantal uren werken om voor herregistratie in aanmerking te komen. Voor het kwaliteitsregister moeten verpleegkundigen en verzorgenden daarnaast actief werken aan deskundigheidsbevordering om op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen binnen hun eigen vak. Het voordeel van het Kwaliteitsregister V&V is daarnaast dat het is opgesteld door de beroepsgroep zelf, in samenwerking met patiëntenorganisaties, opleiders, werkgevers en zorgverzekeraars, en dat je daarmee kunt verwachten dat het aansluit bij de beleving van professionaliteit van de beroepsbeoefenaren. In het Kwaliteitsregister V&V staan momenteel ongeveer 60.000 verpleegkundigen en verzorgenden ingeschreven; dat is een vijfde van de totale beroepsgroep van circa 300.000 verpleegkundigen en verzorgenden.

Scholing verpleegkundigen in CAO

Verpleegkundigen kunnen in verschillende branches werkzaam zijn. NU'91 onderscheidt de volgende branches:

- zorg algemeen
- geestelijke gezondheidszorg (GGZ)
- verpleeg en verzorgingstehuizen en thuiszorg (VVT)
- academische ziekenhuizen
- algemene ziekenhuizen
- gehandicaptenzorg

⁴ Intercollegiale toetsing gaat over iemands individuele handelen achteraf: Heeft de persoon goed gehandeld? Wat waren de alternatieven? Wat kon beter? Dit gebeurt in een groep die bestaat uit 3 tot 5 deelnemers. Degene die zijn/haar handelen laat toetsen, stelt vooraf leerdoelen op. In het verslag wordt beschreven wat er is geleerd als groep en als individu. De minimale duur van intercollegiale toetsing bedraagt twee uur. Het eigen handelen moet op deze manier ten minste eenmaal per jaar getoetst worden.

Deze branches hebben hun eigen cao. Als voorbeeld: het scholingsplan in de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op inzetbaarheid gerichte scholing en een faciliteitenregeling. Het scholingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom. Als je werkt in een functie met een specialisme vergoedt de werkgever de noodzakelijke kosten in verband met de verplichting tot herregistratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg. Deze vergoeding betreft zowel de doorbetaling van salaris over de binnen de werktijd vallende noodzakelijke bij- en nascholingstijd, inclusief activiteiten zoals intercollegiale toetsing, alsook de noodzakelijke kosten van de scholing. Je werkgever heeft hierbij het recht om de door jou gekozen vorm van bij- en nascholing te toetsen aan het belang van de organisatie.

Toezicht

De Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) kan individuele medische beroepsbeoefenaren voor de tuchtrechter dagen. Hiervoor moet sprake zijn van ernstig normoverschrijdend gedrag. Alleen tegen medische beroepsbeoefenaren die omschreven zijn in het BIG-register zijn tuchtklachten mogelijk. De maatregelen die de tuchtrechter op grond van de Wet BIG kan opleggen zijn

- waarschuwing;
- berisping;
- geldboete van maximaal € 4.500,—;
- schorsing van de inschrijving in het register voor maximaal één jaar;
- gedeeltelijke ontzegging van de bevoegdheid om het beroep uit te oefenen;
- doorhaling van inschrijving in het register.

Het tuchtrecht bestaat ter bescherming van de zorgvrager. De uitspraken van de tuchtrechter kunnen een lerend, corrigerend en soms ook straffend effect hebben.

V&VN

V&VN is met ruim 70.000 leden de grootste beroepsvereniging van Nederland. V&VN is er voor verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten. De activiteiten van V&VN zijn erop gericht haar doelgroepen in staat te stellen om hun beroep op het hoogste kwaliteitsniveau en met trots, passie en professioneel uit te oefenen. V&VN zorgt ervoor dat verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten zich bij de ontwikkeling en de uitoefening van hun beroep gesteund voelen. Daartoe stelt zij normen en ontwikkelt zij standaarden waaraan de professionals zich kunnen spiegelen en waarmee de omgeving zicht krijgt op wat van verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten verwacht mag worden. V&VN gaat voor in de ontwikkelingen van de beroepen en stimuleert beleidsmakers tot het ontwikkelen van een systeem waarin professionals gestimuleerd worden hun vak op het hoogste niveau uit te oefenen. V&VN voert drie registers waarin verpleegkundigen en verzorgenden vastleggen wat zij aan deskundigheidsbevordering doen.

NU'91

NU'91 is een vakbond en behartigt de belangen van gezondheidszorgers. NU'91 heeft een landelijk bureau en belangenbehartigers in zes regio's. Als beroepsorganisatie houdt NU'91 zich zowel bezig met arbeidsvoorwaardelijke belangen als met de professionalisering en zelfstandigheid van het verpleegkundig beroep. NU'91 werkt bijvoorbeeld actief aan de beeldvorming en waardering van het beroep, aan de kwaliteit van het verpleegkundig/verzorgend onderwijs en aan wettelijke regels. De vereniging heeft 30.000 leden.

Op dit moment is NU'91 betrokken bij het wijzigen van de beroepsvereisten en competenties voor verpleegkundigen. In 2016 zal in de Wet BIG de beroepsvereisten en competenties van zowel de mbo- als de hbo-verpleegkundige apart beschreven worden. De eisen van de hbo-bachelor zullen worden aangescherpt, en daarmee ook de eisen voor de zittende verpleegkundigen die op hbo-niveau werken. De zittende groep verpleegkundigen heeft tot en met 2024 de tijd om zich tot het gewenste niveau bij te scholen. De verpleegkundige kan er ook voor kiezen om het niet te doen, maar zal in dat geval geregistreerd worden met een lager niveau.

Voor de vergelijkingsstudie is gesproken met een vertegenwoordiger van elke referentiebranche. Als vertegenwoordiger van de branche van verpleegkundigen en verzorgenden is gekozen voor een beleidsmedewerker van NU'91 die zich bezighoudt met het thema professionaliteit en onderwijs. Omdat NU'91 en V&VN veel samenwerken en beide betrokken zijn bij de huidige ontwikkeltrajecten op dit vlak, kon zij zowel het perspectief van 'de vakbond' als het perspectief van de beroepsvereniging goed vertegenwoordigen.

Reactie NU'91 op de situatie in de financiële branche

In het interview met NU'91 is de situatie van de financiële branche geschetst. NU'91 geeft in reactie daarop de volgende punten mee:

- NU'91 vindt het van groot belang dat alle beroepsbeoefenaren zich bewust zijn van het feit dat de omgeving verandert en dat er daarom nieuwe eisen bij komen. Een professional moet zijn professionaliteit te allen tijde willen bijhouden. Veranderende vakbekwaamheidseisen horen daarbij.
- Bij grote veranderingen in de vakbekwaamheidssystematiek is het belangrijk om daar veel tijd voor uit te trekken.
- Vakbekwaamheidseisen en daarbij behorende eindtermen moeten altijd samen met werkgevers en werknemers worden opgesteld.
- Een toets om de vakbekwaamheid te testen is een mogelijkheid, maar een belangrijke voorwaarde is dat de toets moet aansluiten bij het niveau van de professional. Het is bijvoorbeeld niet goed om een hbo'er een toets voor te leggen op mbo-niveau, of andersom.
- Een alternatief voor een toets, het puntensysteem, kent ook risico's. Dit systeem kan te vrijblijvend zijn. Je kunt bijvoorbeeld workshops volgen voor dingen die niet relevant zijn voor je beroep en toch punten krijgen.

Tot slot geeft NU'91 aan dat het belangrijk is dat er een organisatie is die de belangen van de individuele beroepsbeoefenaar behartigt. Dan moet het gaan over professionaliteit, bijscholing, en rechten en plichten van de individuele beroepsbeoefenaar.

4.3 Accountancy

Wet op het accountantsberoep

In Nederland is het accountantsberoep geregeld in de Wet op het accountantsberoep, die één regeling treft voor de twee soorten accountants die Nederland kent, accountant-administratieconsulent (AA) of registeraccountant (RA). Op 11 december 2012 is deze wet door de Eerste Kamer aangenomen. Om accountant te worden kan iemand kiezen voor een van beide soorten en de opleiding volgen. Na afronding van de opleiding en de praktijkstage moet de accountant zich inschrijven in het accountantsregister van de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA). Daarna mag hij of zij de titel RA of AA voeren. Accountant is een wettelijk beschermde titel.

PE-verplichting

Een accountant moet voldoen aan vakbekwaamheidseisen. Onderdeel daarvan is de verplichte deelname aan permanente educatie (PE)-activiteiten. Deze permanente educatie is erop gericht de basiskennis van de RA en de AA binnen het vakgebied waarop deze werkzaam is te onderhouden en de ontwikkelingen binnen dit vakgebied bij te houden. Accountants die PE-plichtig zijn dienen per driejarige cyclus minimaal 120 PE-uren, met een minimum van 20 PE-uren per jaar, aan PE-activiteiten te verrichten en te verantwoorden in het online PE-registratiesysteem. De NBA biedt een cursusaanbod van alle erkende PE-instellingen.

Kennistoets

Per 1 januari 2014 zijn de gewijzigde Nadere voorschriften permanente educatie (NVPE) en de Beleidsregel Permanente Educatie (BPE) van kracht. Belangrijkste wijziging is dat het bestuur een kennistoets verplicht kan stellen als onderdeel van permanente educatie. De verplichting houdt in dat de kennistoets met goed gevolg moet worden afgelegd. Met het oog hierop heeft het Algemeen Bestuur van de NBA besloten een online kennistoets verplicht te stellen als onderdeel van de Permanente Educatie voor 2014. De kennistoets richt zich op de kennis van relevante regelgeving en de kennis van de Controlestandaarden om goed en verantwoord controles te kunnen verrichten. De NBA heeft deze kennistoets, evenals de bijbehorende cesuur, ontwikkeld in samenwerking met toetsontwikkelaars van het Cito en een panel van deskundigen. De kennistoets omvat 40 gesloten vragen. De kennistoets wordt online aangeboden. De kennistoets wordt individueel en onder de eigen naam gemaakt. De deelnemer zal hiervoor aan het begin van de kennistoets een verklaring afleggen. De toetsdatabase bestaat uit 160 vragen. Deelnemers mogen tijdens het invullen van de kennis toets gebruikmaken van relevante documentatie. Het toetsprotocol geeft richtlijnen voor de afname, beoordeling en archivering van de toetsen. Erkende PE-instellingen kunnen een accreditatie aanvragen om de kennistoets af te nemen met behulp van de database zoals die door de NBA is ontwikkeld. Daarnaast kan een erkende PE-instelling er ook voor kiezen de kennistoets zelf te ontwikkelen.

Toezicht

Kwaliteitseisen en toezicht zijn geregeld in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta). Het toezicht wordt deels uitgevoerd door de NBA en deels door de Autoriteit Financiële Markten (AFM). De AFM houdt toezicht op accountantsorganisaties die wettelijke controles verrichten. De AFM controleert of de accountantsorganisatie voldoet aan de normen uit de Wta. Dit gebeurt door de kwaliteitsbeheersingssystemen van de accountantsorganisaties te controleren. Daarvoor worden onder andere controledossiers geïnspecteerd.

De AFM kijkt dan vooral naar:

- a. hoe goed de controle-informatie is vastgelegd;
- b. hoe het proces van oordeelvorming is gegaan;
- c. of de accountantsverklaring ondersteund wordt door de bevindingen uit de controle.

Het overige toezicht op de beroepsuitoefening van accountants is belegd bij De Raad voor Toezicht van de NBA. De Raad oefent dit toezicht uit door middel van periodieke kwaliteits-toetsingen bij accountantspraktijken en accountantsafdelingen. Iedere accountantspraktijk of -afdeling wordt ten minste eens in de zes jaar getoetst, maar op basis van risico-indicatoren kan dit vaker of sneller zijn.

Bij deze toetsingen wordt vastgesteld of het systeem van kwaliteitsbeheersing van deze accountantspraktijken en -afdelingen voldoet aan de bij of krachtens de Wet op het accountantsberoep gestelde eisen. Daarbij zijn drie oordelen mogelijk:

- a. Het systeem voldoet.
- b. Het systeem voldoet op belangrijke onderdelen niet.
- c. Het systeem voldoet niet.

Indien wordt vastgesteld dat het stelsel van kwaliteitsbeheersing op belangrijke onderdelen niet voldoet, moet de accountantspraktijk dan wel de accountantsafdeling een door De Raad goed te keuren verbeterplan opstellen, waarna in beginsel na een jaar een hertoetsing volgt. Indien de hertoetsing opnieuw een negatief resultaat oplevert, volgt gelijk het oordeel 'voldoet niet' en kan De Raad een advies uitbrengen aan het bestuur van de NBA om een tuchtactie bij de Accountantskamer in Zwolle aanhangig te maken tegen de verantwoordelijke accountant(s). De Raad kan – indien daartoe aanleiding bestaat – ook thematisch onderzoek of incidentenonderzoek uitvoeren.

Klachtensysteem en tuchtrecht

Voor accountants gelden gedragscodes uit de Verordening gedragscode. Als een klant niet tevreden is over het werk van de accountant, de wijze waarop hij of zij is behandeld of de hoogte van de declaratie, kan de klant de klacht of het geschil voorleggen aan één (of meer) van de daarvoor in het leven geroepen instanties. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen civielrechtelijke geschillen of klachten over beroepsmatig handelen. Afhankelijk van de klacht komt de klant dan uit bij de Raad voor Geschillen, de civiele rechter, de klachtencommissie van de NBA, de klachtenbehandeling van het accountantskantoor of de accountantskamer. Deze laatste, de accountantskamer, heeft de bevoegdheid om tuchtrechtelijke maatregelen op te leggen.

De NBA

Per 1 januari 2013 zijn NOvAA, de organisatie voor de AA's, en NIVRA, de organisatie voor de RA's, gefuseerd tot de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA). Bijzonder aan de NBA is dat het een publiekrechtelijke beroepsorganisatie is, en dus bij wet opgericht. Omdat de NBA (en haar voorgangers) meer dan 100 jaar bestaat, draagt het daarnaast ook het predicaat Koninklijk. De NBA heeft ook regelgevende rechten. De NBA wordt gefinancierd door de inschrijfgelden en contributies van de leden en bijdragen van de instellingen die opleidingen verzorgen voor de NBA.

Tot op heden werkt de NBA bij de PE met een puntensysteem. Een nadeel van dit systeem is dat de beroepsbeoefenaren gefocust raken op het behalen van de punten en minder op de waarde van bepaalde scholingen voor hun eigen vakbekwaamheid. De NBA is daarom een nieuw systeem aan het ontwikkelen. Dit systeem bestaat uit a) een professionaliserings-traject dat voortvloeit uit het persoonlijk ontwikkelplan (POP) van de accountant en b) een kennistoets, die voor iedereen hetzelfde is, waarin objectief vaststelbare kennis wordt getoetst. Daarnaast gaat de NBA niet meer de leerinstellingen certificeren maar de scholingsprogramma's. Bij de ontwikkeling van dit nieuwe systeem gebruikt de NBA voorbeelden van dergelijke werkwijzen in het buitenland.

De kennistoets (zie ook paragraaf 4.3) werd geïntroduceerd nadat de AFM had geconstateerd dat het kennisniveau van accountants verbeterd kon worden. De kennistoets is geen centrale examinering; de toets kan nu nog door verschillende instellingen worden ontwikkeld.

Er wordt binnen de NBA echter wel nagedacht over een meer gecentraliseerde wijze van toetsing, zodat er sprake kan zijn van een meer uniforme beoordeling. In de kennistoets wordt actuele kennis getoetst.

Wat betreft integriteitkwesities is de accountant vast omsloten door een systeem van verplichtingen (zoals verplicht lidmaatschap) en regels (zoals het zeer uitgebreide klachtensysteem). Desalniettemin heeft het accountantberoep, evenals de financiële dienstverlening, te maken met een vertrouwensprobleem voortkomend uit misstanden in de branche. In het rapport 'In het publiek belang' gaat de werkgroep Toekomst Accountantberoep in op deze vertrouwenskwesitie, door maatregelen voor te stellen die moeten bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit en onafhankelijkheid van de accountantscontrole. Eén daarvan is het introduceren van een beroepseed voor accountants. De eed moet worden afgelegd op het moment van inschrijving in het accountantsregister.

Reactie NBA op de situatie in de financiële branche

In het interview is de situatie van de financiële dienstverlening geschetst. De vertegenwoordiger van de NBA geeft in reactie daarop aan dat zij het niet gek vindt dat de eisen voor financieel adviseurs strenger worden. Zelf is de NBA ook bezig met het aanscherpen van de eisen en een onderdeel daarvan is een kennistoets (zie kopje kennistoets). Belangrijk om hierbij op te merken is dat deze toets alleen kennis toetst en geen vaardigheden. Zij benadrukt dat er voor de accountants een uitgebreid systeem is van allerlei voorwaarden die ervoor zorgen dat de accountant zich niet gemakkelijk onprofessioneel of niet integer kan gedragen. Dit systeem heeft een lange historie. Ze kan zich voorstellen dat het in de financiële adviesbranche ook tijd gaat kosten om dingen te veranderen. Zij is kritisch over het puntensysteem en noemt als nadelen daarvan dat mensen geneigd zijn zich te richten op het snel behalen van punten en minder op dat wat er nodig is voor hun eigen professionele ontwikkeling. Zij pleit ervoor om een systeem ter bevordering van de professionele ontwikkeling vooral te richten op de ontwikkeling van de individuele beroepsbeoefenaar.

4.4 Leraren

Wet BIO en bekwaamheidseisen

Sinds 2006 gelden er bekwaamheidseisen voor leraren. In dat jaar is de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) en het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel ingegaan. Er zijn verschillende bekwaamheidseisen opgesteld voor leraren primair onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo. Heel in het algemeen beslaan de bekwaamheidseisen zeven thema's: interpersoonlijk, pedagogisch, vakinhoudelijk & didactisch, organisatorisch, interactie met collega's, interactie met omgeving, interactie met zichzelf. De Onderwijs-coöperatie heeft gewerkt aan een herijking van de vakbekwaamheidseisen. Deze zijn onderverdeeld in vakinhoud, vakdidactiek en pedagogische bekwaamheid. Naar verwachting zullen de herijkte bekwaamheidseisen in augustus 2017 worden gepubliceerd in het Staatsblad en vanaf dat moment officieel gaan gelden.

Toezicht

De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht op scholen. De school moet kunnen aantonen dat de leraren aan de bekwaamheidseisen voldoen. Daarnaast moet de school een goed personeelsbeleid voeren om de bekwaamheid van de leraren op peil te houden en verder te ontwikkelen. Daarom houdt de school een bekwaamheidsdossier bij van iedere leraar.

De Onderwijsinspectie kan het bekwaamheidsdossier gebruiken bij de kwaliteitsonderzoeken bij scholen. Er is geen toezicht op de individuele leraar.

Ontwikkelingen

De bekwaamheid van leraren is al lange tijd onderwerp van debat. In 2013 werd bekend dat een substantieel deel van de onderwijsgevenden niet op alle aspecten voldoet aan de basisvaardigheden voor het beroep. Een nog grotere groep voldoet niet aan de meer complexe vaardigheden die nodig zijn voor de uitoefening van het beroep. Ondanks deze alarmerende signalen van de Onderwijsinspectie uit 2013 (De staat van het Onderwijs 2011-2012), wordt aan deze beroepsgroep geen zwaar vakbekwaamheidsstelsel met verplichte examens opgelegd. Een ander onderwerp van debat is de formele bevoegdheid van leraren. Leraren mogen onder een aantal condities ook tijdelijk lesgeven. Ook is er vaak discussie geweest over het feit dat leraren eenmaal bevoegd altijd automatisch bekwaam blijven: een bevoegdheid uit 1973 is onvoldoende garantie dat een docent anno 2016 nog goed les kan geven. Dit gegeven wordt inmiddels niet langer geaccepteerd door politiek en samenleving en was een van de redenen voor het initiatief voor een lerarenregister. In het lerarenregister moeten leraren kunnen aantonen dat zij voldoende gewerkt hebben aan het op peil houden van hun vakbekwaamheid.

Lerarenregister

Het lerarenregister is een initiatief van de branche en wordt ontwikkeld door de Onderwijscoöperatie (OC). Met de komst van het lerarenregister gaan geregistreerde leraren zich onderscheiden. Zij laten zien dat ze bevoegd en bekwaam zijn en hun professionele ontwikkeling bijhouden. De beroepsgroep van leraren werkt er samen met de werkgevers en de vakbonden aan dat in 2017 alle leraren in het lerarenregister zijn opgenomen. Om in aanmerking te komen voor herregistratie moeten leraren periodiek aantonen voldoende professionaliseringsactiviteiten (zoals opleidingen, cursussen, trainingen en intervisie) te hebben ondernomen om in hun bekwaamheidsonderhoud te voorzien. In 2017 worden alle leraren in het lerarenregister opgenomen. Alleen bevoegde leraren kunnen zich registreren en opgaan voor herregistratie.

De leraar die zich inschrijft in het lerarenregister beheert zelf zijn gegevens en is verantwoordelijk voor de juistheid daarvan. Vanaf het moment van registratie start de vierjaarlijkse cyclus van herregistratie. De leraar houdt een overzicht bij van de professionaliseringsactiviteiten die hij onderneemt. Dit alles bij elkaar wordt het 'portfolio' van de leraar genoemd en wordt gebruikt voor de vierjaarlijkse herregistratie. Bij herregistratie wordt beoordeeld of de leraar in vier jaar tijd ten minste 160 uur (RU; registeruren) aan professionalisering heeft gevolgd. De naam van de leraar, in combinatie met de school waar hij/zij werkt, zijn publiekelijk zichtbaar op registerleraar.nl. Ingeschreven leraren kunnen zich Registerleraar noemen.

De Onderwijscoöperatie

De Onderwijscoöperatie is een organisatie van, voor en door de leraar. Daarom werkt de Onderwijscoöperatie samen met de mensen die zij vertegenwoordigt: leraren in het basis-, voortgezet, middelbaar beroepsonderwijs en speciaal onderwijs. De Onderwijscoöperatie is in 2011 opgericht op initiatief van vijf onderwijsorganisaties: Algemene Onderwijsbond (AOB), Beter Onderwijs Nederland (BON), CNV Onderwijs, Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv) en Platform Vakinhoudelijke Verenigingen Voortgezet Onderwijs (Platform VVVO). De oprichting had een lange aanloop. Eind jaren negentig zijn de gesprekken al gestart.

De Onderwijscoöperatie heeft drie speerpunten.

1. Bekwaamheid
2. Professionele ruimte
3. Status en imago

Onderdeel van speerpunt 1, de bekwaamheid, is het beroepsregister voor leraren. Om zich te registreren moeten leraren professionaliseringsactiviteiten ondernemen. De Onderwijscoöperatie valideert zelf het opleidingsaanbod. Deze activiteiten worden vooraf door commissies van leraren beoordeeld. Er zijn nog gesprekken gaande of deze activiteiten ook aan de achterkant (door de deelnemers achteraf) kunnen worden beoordeeld. Verder is de Onderwijscoöperatie bezig met de ontwikkeling van een beroepsethische code als onderdeel van de professionele standaard.

Reactie Onderwijscoöperatie op de situatie in de financiële branche

In het interview is de situatie van de financiële dienstverlening geschetst. De Onderwijscoöperatie heeft in reactie daarop drie belangrijke opmerkingen. De eerste is dat grote veranderingen met betrekking tot beroepsgroepsvorming, professionaliteit en professionalisering een lange adem vergen. Het onderwijs zit zelf midden in een grote stap voorwaarts in de professionaliteit van leraren en merkt dat dit tijd nodig heeft en dat alle stappen zorgvuldig moeten worden voorbereid. Het is in het onderwijs bijvoorbeeld echt een mentaliteitskwesitie en cultuuromslag, zowel voor werkgevers als werknemers, dat professionalisering en bekwaamheidsonderhoud réchten zijn en niet alleen plichten en dat ze bijdragen aan de kwaliteit van de gehele sector. Zoiets verander je niet een-twee-drie.

Een tweede opmerking is dat het bij grote veranderingen met betrekking tot vakbekwaamheid en bekwaamheidsonderhoud essentieel is om een goede overgangsregeling te treffen. Het verplichte PEplus-examen, met mogelijk intrekken van de beroepslicentie als gevolg, is een zware regeling. Er is schijnbaar over de hoofden van de financieel dienstverleners besloten dat er iets moest veranderen en hoe deze verandering eruit zou moeten zien. Dit kan beroepsbeoefenaren tegen de borst stuiten, zeker als ze bijvoorbeeld al jaren gerespecteerd zijn en altijd naar eer en geweten hebben gehandeld. Zoiets veroorzaakt menselijk leed en heeft dus een zwaar civiel effect. Juist dan is een overgangsregeling belangrijk.

Het derde belangrijk punt betreft de invoering van een toets. Een examen om professionaliteit te toetsen, daar spreekt wantrouwen uit. Terwijl professionaliteit juist van binnenuit moet komen. Alleen de beroepsgroep zelf moet gaan over vakbekwaamheid. En er zijn zo veel andere vormen van professionaliteitsverbetering. Peer review bijvoorbeeld kan heel krachtig zijn.

Toch heeft een examen volgens de vertegenwoordiger van de Onderwijscoöperatie ook een positieve kant: de beroepsgroep is door de invoering van het examen in beeld gebracht. Alle financieel dienstverleners hebben het examen afgelegd, zijn dus in beeld en hebben een bepaald basisniveau, vergelijkbaar met de bevoegdheid van leraren. Dit kan gebruikt worden als een beginpunt voor iets nieuws (bijvoorbeeld een beroepsregister) en kan een proces op gang brengen.

De Onderwijscoöperatie geeft daarbij de volgende adviezen:

1. Verenig je en bouw aan een eigen systeem van professionaliteit en leg vervolgens een plan op tafel richting de wetgever. De propositie moet zijn: wij bouwen ons eigen systeem. Zorg ervoor dat er een keurmerk komt, waar de kwaliteit van de financieel dienstverlener aan afgemeten kan worden.

2. Zoek de keten op en werk samen. Belangrijke ketenpartners zijn de opleiders: bouw een relatie op met de opleidingen voor financieel dienstverleners in het mbo en hbo en met de instellingen die het nascholingsaanbod organiseren.

Er is met de Onderwijscoöperatie ook gesproken over bekostigingsmodellen voor beroepsorganisaties. Natuurlijk moet een beroepsorganisatie op de een of andere manier gefinancierd worden. De overheid zou hierin een rol kunnen spelen, maar er zijn volgens de Onderwijscoöperatie ook andere manieren om de kosten te dekken. Het is bijvoorbeeld een optie om opleiders die hun opleiding gecertificeerd willen hebben daarvoor betalen aan de beroepsvereniging. En beroepsbeoefenaren kunnen zelf ook meebetalen aan hun eigen professionalisering.

4.5 Lessen uit de referentiebranches

Bij het bestuderen van de drie referentieberoepen vallen vier dingen op.

1 Eigenaarschap van de vakbekwaamheidseisen bij de beroepsgroep

De vertegenwoordigers van de referentieberoepen noemen eigenaarschap van de beroepsgroep een cruciale voorwaarde om de professionaliteit van beroepsbeoefenaren te stimuleren en te bevorderen. Het idee is dat beroepsbeoefenaren meer plezier in hun werk hebben als zij het gevoel hebben dat zij controle en invloed hebben op hun professionele ontwikkeling. Zij zetten zich meer in om taken goed gedaan te krijgen, steken meer tijd in hun eigen professionele ontwikkeling en hebben een sterker commitment met de organisatie waarin zij werken. Een belangrijke vorm voor dit eigenaarschap bij verpleegkundigen, accountants en onderwijsgeevenden is dat deze beroepsbeoefenaren zelf betrokken zijn (of zelfs vooroplopen) bij het opstellen van eindtermen en vakbekwaamheidseisen.

2 Beroepsorganisatie voor de individuele beroepsbeoefenaar neemt centrale plek in

De referentiebranches hebben met NU'91, de NBA en de Onderwijscoöperatie alle drie een beroepsorganisatie die de belangen van alle individuele beroepsbeoefenaren behartigt en een bijdrage levert aan de discussie over en vormgeving van het kwaliteitsbeleid binnen de beroepsgroep. Deze organisaties hebben een centrale plek in de branche en nemen naast de werkgeversorganisaties een eigenstandig standpunt in over de minimale eisen waaraan de beroepsbeoefenaar zou moeten voldoen om kwaliteit te leveren.

3 Algemene tendens richting verzwaring van de vakbekwaamheidseisen

In de gesprekken met de beroepsgroepen valt op dat er in alle gevallen gewerkt wordt aan wijzigingen in (onderdelen van) de vakbekwaamheidseisen. De stadia waarin de beroepsgroepen zich bevinden is verschillend:

- Bij de leraren is een eigen vakbekwaamheidsstelsel pas recent ontwikkeld en wordt het beroepsregister pas vanaf 2017 wettelijk van kracht.
- Bij de verpleegkundigen en verzorgenden is naast het wettelijk verplichte BIG-register het Kwaliteitsregister V&V opgericht en worden de eisen voor de hbo-verpleegkundige opgeschroefd.
- Bij de accountants wordt voorgesorteerd op de invoering van een kennistoets en een koppeling van professionaliseringsactiviteiten aan het POP van de leden.

Alhoewel de inhoudelijke invullingen van elkaar verschillen maken de geschetste ontwikkelingen duidelijk dat in alle drie de referentiegroepen een verzwaring van de kwaliteitseisen aan de orde is. Beroepsbeoefenaren moeten aan een toenemend pakket van eisen voldoen en er wordt ook kritisch gekeken naar de manier waarop het beste aan deze eisen kan worden voldaan.

4 Veranderingen in het stelsel van vakbekwaamheid vergen tijd en een goede overgangsregeling

Uit de interviews wordt duidelijk dat veranderingen in vakbekwaamheidseisen een lange adem vergen. Bij grote veranderingen is het belangrijk dat er goede overgangsregelingen worden getroffen. Een voorbeeld hiervan zou kunnen zijn om EVC-procedures te gebruiken om te bepalen op welke onderdelen oude kwalificaties voldoen aan nieuwe kwalificatie-eisen en op welke onderdelen nog sprake is van professionele lacunes bij zittende beroepsbeoefenaren.

Hoofdstuk 5

Reflectie, conclusies en advies

5.1 Onderzoeksvragen

In deze paragraaf geven we op basis van de verzamelde onderzoeksgegevens antwoord op de vragen uit de probleemstelling. Tevens formuleren we een advies aan de Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer over de wijze waarop de vereniging de Haagse beleidsvorming met betrekking tot het vakbekwaamheidsstelsel voor financieel adviseurs zou kunnen beïnvloeden en onderbouwde alternatieven zou kunnen aandragen voor het huidige vakbekwaamheidsstelsel.

In hoeverre zijn de nieuwe vakbekwaamheidseisen inderdaad een oplossing voor het door de minister van Financiën geconstateerde probleem dat de advisering (te) vaak niet passend zou zijn en zijn er voor de beroepsgroep ook minder verstrekken alternatieven aan permanente educatie denkbaar waarmee hetzelfde doel bereikt kan worden?

Bovenstaande vraag splitst zich uit in twee deelvragen, die we hieronder beide beantwoorden. Bij de beantwoording van deze vragen is door de opdrachtgever extra aandacht gevraagd voor de positie van kleine en middelgrote adviesbureaus.

Deelvraag 1. Bestaat er inderdaad een noodzaak om de vakbekwaamheidseisen voor de intermediairs in de verzekeringssector aan te scherpen en zo ja, in hoeverre komen de nu voorgestelde vakbekwaamheidseisen daaraan tegemoet, dat wil zeggen: in hoeverre is het huidige vakbekwaamheidsstelsel te typeren als proportioneel/ doelmatig en effectief in het licht van de gesignaleerde problemen?

Conclusie 1: noodzaak aanscherping vakbekwaamheidseisen

Er was inderdaad een noodzaak tot ingrijpen in de financiële dienstverlening. Dit concluderen wij aan de hand van de argumenten van het Ministerie van Financiën (de kwaliteit van de financiële adviezen is in 20-25% van de gevallen slecht te noemen, zie paragraaf 1.2) en de gesprekken met financieel adviseurs en vertegenwoordigers van brancheorganisatie die gevoerd zijn in het kader van dit onderzoek. De constatering dat de kwaliteit van het financieel advies in de branche als geheel niet voldoende gegarandeerd kon worden, wordt onderschreven door zowel vertegenwoordigers van de beroepsgroep als van brancheorganisaties. Er was in het verleden een groep adviseurs die a) niet genoeg kennis had en/of b) niet altijd even adequaat en integer handelde. Hierbij wordt benadrukt dat het gaat om een (klein) gedeelte van de branche, waarvan een gedeelte al niet meer actief is door eerder genomen maatregelen, zoals het provisieverbod. Een positief gevolg van de nieuwe vakbekwaamheidseisen is dat ze zorgen voor een streep onder het verleden en een uniform, gegarandeerd basisoniveau van financieel adviseurs. Hierdoor kan het vertrouwen in beroepsgroep en branche weer toenemen. Dat is een belangrijke maatschappelijke winst en het is winst voor de financiële branche (bedrijven en adviseurs) zelf.

Beoordelingskader proportionaliteit en effectiviteit

Om te kunnen beoordelen in welke mate de invoering van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel proportioneel en effectief genoemd kan worden hebben we op grond van onze onderzoeksbevindingen geprobeerd een beoordelingskader op te stellen. Daarbij staan nut en noodzaak van een nieuw vakbekwaamheidsstelsel niet ter discussie (zie de conclusie hiervoor).

Het gaat vooral om de vraag of de gekozen middelen in verhouding staan tot het geformuleerde doel (proportionaliteit) en of de gekozen middelen effectief (effectiviteit) genoemd kunnen worden.

A. Criteria met betrekking tot proportionaliteit

Het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel zou als disproportioneel bestempeld kunnen worden wanneer de beroepsgroep onevenredig zwaar belast zijn worden met eisen in termen van tijd, geld, rechtspositie en niveau die redelijkerwijs niet aan de beroepsgroep gesteld kunnen worden. Naar hun aard zijn deze proportionaliteitscriteria relatief en niet absoluut. De vergelijking met referentieberoepsgroepen (zie hoofdstuk 4) krijgt bij de toepassing van deze criteria relatief veel gewicht.

Criteria tijd en geld

In de beleving van beroepsgroep en brancheorganisaties lijkt het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel disproportioneel te zijn in relatie tot de noodzaak om het niveau van de financiële advisering omhoog te brengen. Hierbij wordt gewezen op de belasting in tijd en financieel opzicht voor financieel adviseurs. Wanneer wij de tijdsbelasting en de kosten voor de referentiegroepen van accountants, verpleegkundigen en onderwijsgevenden meewegen, hebben wij niet de indruk dat het tijdsbeslag en de kosten die gemoeid zijn met het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel disproportioneel zijn. Een belangrijk verschil met deze referentiegroepen lijkt echter te zijn dat bij deze groepen relatief vaak sprake is van grote werkgevers, die de kosten van scholing en professionalisering voor de beroepsbeoefenaar voor hun rekening nemen. Met name de kleinere bureaus en de 'eenpitters' in de financiële branche lijken de kosten voor examens en training als een zware financiële last te ervaren.

Een van de constatering uit de 'Evaluatie Vakbekwaamheidsbouwwerk Financiële Dienstverleners' was dat er sprake was van een ongelijk speelveld tussen kleinere en grotere organisaties. Hierbij werd bedoeld op het feit dat onder de werking van het 'oude' vakbekwaamheidsstelsel kleine organisaties vastzaten aan het kostbare diplomamodel (verplichting diploma voor klantmedewerkers), terwijl grotere organisaties konden voldoen met het bedrijfsvoeringsmodel (geen diplomaverplichting voor klantmedewerkers, maar het aantonen van een passend bedrijfsvoeringsmodel). Aan de hand van de gevoerde gesprekken concluderen wij dat er nog steeds sprake is van een ongelijk speelveld voor grotere en kleine partijen. Respondenten geven aan dat het steeds moeilijker wordt voor kleinere regiokantoren, waarin breed advies gegeven wordt en die dus in alle of bijna alle modules van het advieswerk actief zijn, om het hoofd boven water te houden. Het kan voorkomen dat een adviseur die in een eenmanszaak werkt en zowel advies geeft op het gebied van pensioen als vermogen voor drie of vier PE(plus)-modules examens moet voorbereiden door het boek aan te schaffen en te bestuderen, de training moet volgen, het examen moet afleggen en in veel gevallen ook nog één of meer herexamens. Al deze onderdelen brengen directe of indirecte (gederfde productietijd) kosten met zich mee. De kleinere kantoren worden op deze manier relatief zwaar belast. Grotere kantoren hebben de mogelijkheid om meer met specialisten te werken en zo de examenbelasting te verspreiden over meer werknemers.

Criterion rechtspositionele gevolgen

Kijkend naar de rechtspositionele gevolgen van het niet behalen van het Wft-examen en daaraan gekoppelde examenmodules voor onderdelen van het vak, moet gesteld worden dat de koppeling tussen de beroepslicentie en het voldoen aan de exameneisen een zwaar middel is dat niet wordt toegepast in de onderzochte referentiegroepen: verpleegkundigen, accountants en onderwijsgevendenden kennen geen examenverplichtingen en lopen niet het risico dat 'zakken voor het examen' eindigt in een verbod op beroepsbeoefening.⁵ Daarmee is de exameneis voor financieel adviseurs een relatief zwaar middel, dat de vraag oproept of het doel van vakbekwaamheidsborging niet op een andere manier bereikt zou kunnen worden. Deze vraag is eens te meer relevant omdat het nieuwe stelsel met grote snelheid en daarmee samenhangende onzorgvuldigheden (zie bevindingen hoofdstuk 2 en 3) is ingevoerd en er bijvoorbeeld een hardheidsclausule voor adviseurs met bijzondere omstandigheden ontbreekt.

Criterion niveau

Het is zonder inzage in de examenvragen moeilijk om goed te kunnen bepalen of het niveau van de diverse Wft-examens te hoog ligt. De cesuur voor de examens ligt met 68% in ieder geval een stuk hoger dan in het hoger en wetenschappelijk onderwijs gebruikelijk is (55%) en zou in dat opzicht als disproportioneel aangemerkt kunnen worden. Bemoedigend is echter dat de slaagpercentages van de examens in de afgelopen periode omhooggegaan zijn.

De criteria voor proportionaliteit gewogen

Wanneer we de vier criteria wegen, valt op dat de kosten en tijdsbelasting van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel in verhouding lijken te zijn met de kosten en tijdsbelasting zoals die in de referentiegroepen gebruikelijk zijn. Wanneer we kijken naar het criterium niveau, kan in ieder geval gesteld worden dat de cesuur voor diplomering met 68% goede antwoorden hoger ligt dan die binnen het hoger en wetenschappelijk onderwijs (55%). Het meeste gewicht wordt echter in de schaal gelegd door het criterium rechtspositie: met de koppeling tussen examenuitslag en beroepslicentie wijkt het vakbekwaamheidsstelsel voor financieel adviseurs qua rechtspositionele impact sterk af van de vigerende stelsels voor de onderzochte referentiegroepen.

Conclusie 2: proportionaliteit PEplus-stelsel

Op grond van de hiervoor genoemde overwegingen zijn wij geneigd om kritisch te zijn over de proportionaliteit van het in 2014 ingevoerde vakbekwaamheidsstelsel voor financieel adviseurs.

*Effectiviteit***B. Criteria met betrekking tot effectiviteit**

Het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel zou als niet effectief bestempeld kunnen worden wanneer het niet of onvoldoende bijdraagt aan a) een betere borging en b) een verbetering van de vakbekwaamheid van de beroepsgroep van financieel adviseurs. Om hier uitspraken over te doen maken we gebruik van:

- de uitspraken van adviseurs en vertegenwoordigers van de branche (hoofdstuk 2) die specifiek gaan over de borging en de verbetering van vakbekwaamheid van de beroepsgroep;

⁵ Overigens is er door het NBA-bestuur inmiddels besloten om een kennistoets verplicht te stellen voor accountants. Het niet halen van deze toets kan in het ergste geval leiden tot uitsluiting van het beroep. Voor de goede orde zij vermeld dat het hier nadrukkelijk om een kennistoets gaat, niet om het toetsen van houding of gedrag.

- de conclusies uit hoofdstuk 3 die specifiek gaan over de veronderstelde bijdrage van het PEplus-examen aan de borging en de verbetering van de beroepsgroep;
- de adviezen van de vertegenwoordigers van de referentiebranches over wat volgens hen werkt bij het borgen en verbeteren van de vakbekwaamheid van een beroepsgroep.

Een lastig aspect bij het bepalen van de effectiviteit van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel is dat we in het onderzoek geen toegang van de CDFD hebben gekregen tot de examenvragen uit de toetsbank van het CDFD. Onze conclusies zijn daarom gebaseerd op secundaire bronnen (ervaringen van financieel adviseurs, brancheorganisaties en het Ervaringsloket WFT) en om deze reden met enige voorzichtigheid omkleed.

Criterion borging vakbekwaamheid

Er is sprake van borging van de vakbekwaamheid als er voldoende vertrouwen is dat een dienst voldoet en blijft voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen.

In hoofdstuk 2 is geconcludeerd dat de branche uit een periode komt waarin zowel misstanden als een gebrek aan niveaugarantie een rol spelen en dat het goed is dat hier met de nieuwe vakbekwaamheidseisen een streep onder wordt gezet. In het nieuwe systeem wordt iedere individuele adviseur aangesproken op zijn professionaliteit, terwijl dat in het vorige systeem nog niet zo was. Dit draagt bij aan de kwaliteitsborging van het financieel advies.

In hoofdstuk 3 is het exameninstrumentarium beoordeeld. Het examen kan bijdragen aan de borging van de professionele kwaliteit van de beroepsgroep wanneer het daadwerkelijk vakbekwaamheid meet en ervan uitgegaan kan worden dat iedereen die het examen haalt de benodigde kennis en vaardigheden bezit. Zonder twijfel een positief punt van het exameninstrumentarium is de objectiviteit en de betrouwbaarheid van het examen. Iedereen maakt een examen dat samengesteld wordt uit een centrale vragenbank en wordt op dezelfde manier beoordeeld. Dit draagt bij aan de status van het examen en het idee van een gegarandeerd basisoniveau van de beroepsgroep. De dekking van het examen is lastiger te beoordelen, omdat voor dit onderzoek geen toegang is verkregen tot de examenbank. Wel kan aan de hand van zowel de interviews als het Ervaringsloket WFT opgemerkt worden dat er erg veel problemen zijn met de examenvragen. Respondenten geven allereerst aan dat het examen onvoldoende aansluit bij de specifieke beroepspraktijk waarin zij werkzaam zijn. Ten tweede zijn de onderdelen vaardigheden en professioneel gedrag volgens de respondenten moeilijk te vangen in een multiplechoicevraag en zou er beter op andere manieren (bijvoorbeeld mondeling) getoetst kunnen worden. Sinds de introductie van het PEplus-examen heeft het CDFD wijzigingen doorgevoerd die de examens hebben verbeterd. Ook staat het CDFD volgens de respondenten meer dan in het begin open voor input vanuit het werkveld. Hier is dus sprake van een stijgende lijn.

In de vergelijkingsstudie in hoofdstuk 4 valt ten slotte op dat in alle drie de referentiegroepen een verzwaring van de kwaliteitseisen aan de orde is voor de borging van kwaliteit van de beroepsgroep. Beroepsbeoefenaren moeten aan een toenemend pakket van eisen voldoen en er wordt ook kritisch gekeken naar de manier waarop het beste aan deze eisen kan worden voldaan.

De conclusie met betrekking tot de borging van de vakbekwaamheid is tweeledig. Aan de ene kant heeft het PEplus-examen bijgedragen aan de borging door op een objectieve en betrouwbare manier de kennis en vaardigheden van alle financieel adviseurs te meten. Ook in andere beroepen is deze tendens van meer eisen aan de basis van een beroep te zien.

Aan de andere kant zijn er grote twijfels of met name de vaardigheden wel op deze manier getoetst kunnen worden en of de uitslagen dus wel echt het niveau van vakbekwaamheid borgen.

criterium verbetering van vakbekwaamheid

Er is sprake van een verbetering van de vakbekwaamheid als het gehele niveau van kennis en vaardigheden van de beroepsbeoefenaren omhoog gaat.

De adviseurs en vertegenwoordigers van de branche hebben hun twijfels bij de stimulerende werking van het pakket van eisen voor het algehele niveau van het financieel adviseur. Ten eerste ontbreekt er een vorm van intercollegiaal contact in het gehele PE-systeem, iets wat volgens veel adviseurs juist erg zou bijdragen aan professionele vaardigheden en integriteit. Ten tweede blijft er door de grootschalige invoering van het PEplus-examen geen geld en energie meer over voor andere, wellicht veel effectievere vormen van scholing en professionalisering. Iedereen wordt op hetzelfde niveau getoetst, terwijl het veel nuttiger is om adviseurs die specifieke expertises of werkgebieden hebben ook op die dingen te toetsen. Het gevolg is dat het echte bekwaamheidsniveau niet omhoog gaat, of zelfs achteruit, terwijl de bedoeling van het nieuwe stelsel juist was om dit te bevorderen.

Het examen kan bijdragen aan het niveau van kennis en vaardigheden als het op alle niveaus een uitdaging biedt en er van het examen geleerd kan worden. In hoofdstuk 3 wordt geconcludeerd dat de examens geen passende complexiteit hebben. Er zijn erg veel problemen met vraagstellingen, vooral op het gebied van vaardigheden. Dit heeft niet zozeer te maken met dat ze moeilijk zijn, als wel dat ze niet passen bij de werkelijkheid. Daarnaast hebben we laten zien dat het leereffect van het examen volgens de respondenten nagenoeg nihil is, met name omdat de vragen na afloop niet ingezien kunnen worden. Bij dit punt moet ook nog opgemerkt worden dat het examen ook niet passend lijkt voor instromers uit het initiële onderwijs. Vertegenwoordigers van het onderwijs merken op dat het voor mbo'ers erg moeilijk is om de vragen over vaardigheden te maken, omdat zij nog geen ervaring hebben in de beroepspraktijk. In plaats van een stimulerende werking heeft dit een afstotende werking: studenten kiezen voor andere studies dan de studies voor financieel dienstverleners.

In hoofdstuk 4 concluderen we dat de vertegenwoordigers van de referentieberoepen eigenaarschap van de beroepsgroep een cruciale voorwaarde noemen om de professionaliteit van beroepsbeoefenaren te stimuleren en te bevorderen. Het idee is dat beroepsbeoefenaren meer plezier in hun werk hebben als zij het gevoel hebben dat zij controle en invloed hebben op hun professionele ontwikkeling. Zij zetten zich meer in om taken goed gedaan te krijgen, steken meer tijd in hun eigen professionele ontwikkeling en hebben een sterker commitment met de organisatie waarin zij werken. Een belangrijke vorm voor dit eigenaarschap bij verpleegkundigen, accountants en onderwijsgeevenden is dat deze beroepsbeoefenaren zelf betrokken zijn (of zelfs vooroplopen) bij het opstellen van eindtermen en vakbekwaamheidseisen. Het aspect van eigenaarschap is nauwelijks aanwezig bij de beroepsgroep van financieel adviseurs. Dit bevordert de verbetering van de vakbekwaamheid niet.

De criteria voor effectiviteit gewogen

Op grond van de hiervoor genoemde overwegingen zijn wij geneigd om ambivalent te oordelen over de effectiviteit van het in 2014 ingevoerde vakbekwaamheidsstelsel voor financieel adviseurs.

Positief is het gegeven dat het PEplus-examen ervoor heeft gezorgd dat er een gegarandeerd basisniveau voor financiële dienstverleners is gekomen: iedere financieel dienstverlener heeft straks een Wft-diploma en in het geval van langer zittende beroepsbeoefenaren een PE(plus)-diploma. Door de invoering van deze eis zijn er duidelijke toelatingseisen voor het beroep ontstaan en daarbij een sterker bewustzijn van de noodzaak van professionaliteit. Het is aannemelijk dat dit (op korte termijn) leidt tot een hoger basisniveau van de beroepsgroep.

Een ándere vraag is of het door de Wft-examens gegarandeerde basisniveau ook daadwerkelijk leidt tot een algemeen hoger niveau van financiële advisering. In het voorgaande hebben we nogal wat punten (de ervaring van het ontbreken van een leereffect van het examen; de toets meet geen werkelijke vaardigheden en professioneel gedrag; er blijft geen tijd en energie meer over voor andere vormen van professionalisering) aangesneden die wijzen op de conclusie dat de examens niet lijken bij te dragen aan een hogere kwaliteit van het advieswerk zelf.

Conclusie 3: effectiviteit nieuwe PEplus-stelsel

Op grond van voorgaande constatering is onze conclusie dat het nieuwe PEplus-stelsel effectief is in de zin dat het heeft bijgedragen aan de borging van het basisniveau van de financiële dienstverlening. De bijdrage van het nieuwe stelsel aan het verbeteren van de vakbekwaamheid van financiële dienstverleners is twijfelachtig. Er zijn veel indicaties dat het huidige systeem professionalisering van financieel adviseurs niet stimuleert, maar eerder in de weg staat.

Conclusie 4: onvoldoende eigenaarschap van de financiële branche

Een element dat eigenlijk door alle onvrede over het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel heen speelt bij financieel adviseurs en hun brancheorganisaties is het ontbreken van eigenaarschap voor het nieuwe stelsel. Het werkveld herkent zich onvoldoende in de examens, waarvan de uitslag bovendien zwaarwegende gevolgen kan hebben, die historisch en in vergelijking met andere beroepsgroepen uitzonderlijk zijn. Naast andere lessen die uit de vergelijking met de PE-praktijk van andere beroepsgroepen getrokken kunnen worden, is een centraal inzicht dat eigenaarschap van beroepsgroep en branche bijdragen aan herkenbaarheid, validiteit van en draagvlak voor een PE-systeem en daarmee aan professionalisering van de beroepsgroep. Daarmee is eigenaarschap van branche en beroepsgroep een belangrijk criterium

Deelvraag 2. Welke alternatieven voor het huidige vakbekwaamheidsstelsel voor financieel adviseurs zijn denkbaar en op welke wijze komen deze tegemoet aan ervaren problemen van het huidige vakbekwaamheidsstelsel op het gebied van proportionaliteit/doelmatigheid en effectiviteit?

In deze paragraaf benoemen we een aantal bouwstenen die onderdeel zouden kunnen zijn van een alternatief voor het in 2014 ingevoerde vakbekwaamheidsstelsel voor financieel adviseurs. Deze bouwstenen zijn aangedragen door financieel adviseurs, door vertegenwoordigers van brancheorganisaties en door de geïnterviewde sleutelpersonen van de referentie beroepsgroepen.

We onderscheiden de volgende bouwstenen die onderdeel zouden kunnen zijn van een alternatief voor het huidige vakbekwaamheidsstelsel:

1. *Een beroepsregister en/of keurmerk voor financieel adviseurs*: in een openbaar beroepsregister (dus voor alle klanten en potentiële klanten toegankelijk) worden alle financieel adviseurs opgenomen die kunnen aantonen dat (A) zij voldoende vlieguren hebben gemaakt in het vak (naar analogie van de Wet BIG voor verpleegkundigen en verzorgenden), en (B) dat zij voldoende gewerkt hebben aan hun professionele ontwikkeling als financieel adviseur (puntensysteem met elementen van puntensysteem/register voor accountants, het Kwaliteitsregister van de V&VN voor verpleegkundigen en verzorgenden en van het aanstaande Lerarenregister; ook het SEH-keurmerk van de Stichting Erkend Hypotheekadviseur bevat bruikbare elementen hiervoor).
2. *Eigenaarschap van de branche en de beroepsgroep*: de voorbeelden vanuit de referentieberoepen van leraren, verpleegkundigen en accountants maken aannemelijk dat eigenaarschap van de beroepsgroep en de brancheorganisatie(s) een belangrijke voorwaarde is voor daadwerkelijke professionele ontwikkeling. Dit impliceert dat financieel adviseurs zich zouden moeten organiseren als beroepsgroep in een beroepsorganisatie met een eigen rechtspersoon, die gelegitimeerd kwaliteitseisen kan stellen aan de leden van de beroepsgroep. Bij niet voldoen aan deze eisen volgt uitsluiting uit het beroepsregister voor financieel adviseurs. Onder leiding van deze gelegitimeerde beroepsorganisatie kunnen in samenspraak door de beroepsvereniging en de brancheorganisatie(s) in de financiële dienstverlening niet-vrijblijvende afspraken gemaakt worden over zaken als (A) het inrichten van een puntensysteem als belangrijke pijler voor professionalisering en als onderdeel voor het beroepsregister, (B) het certificeren van professionaliseringsactiviteiten die meetellen voor het puntensysteem van het register, (C) kostenniveau en tijdsbesteding gerelateerd aan de professionaliseringsactiviteiten ten behoeve van opname in het register, en (D) de wijze van toetsing van de beheersing van het vak van financieel adviseur (bijvoorbeeld kennisaspecten wel schriftelijk examineren; houdings- en gedragscomponenten op een andere, nader vast te stellen manier, zoals bijvoorbeeld intercollegiale toetsing).
3. *Ruimte voor maatwerk, specialisatie en differentiatie binnen de professionaliseringsactiviteiten van financieel adviseurs*: in plaats van de 'one-size-fits-all'-aanpak van het huidige vakbekwaamheidsstelsel zou een vakbekwaamheidsstelsel dat daadwerkelijke professionalisering wil bevorderen meer ruimte moeten bieden voor specifieke kenmerken van de adviespraktijk van individuele financieel adviseurs en hun specifieke professionaliseringsbehoeften (denk bijvoorbeeld aan specifieke verzekeringsmarkten, zoals landbouwvoertuigen of bouwbedrijven). Om te waken voor het risico van vrijblijvendheid kunnen door de beroepsorganisatie bijvoorbeeld randvoorwaarden geformuleerd worden ten aanzien van dit maatwerkaspect. Denk hierbij aan bepalingen als:
 - 'een bovengrens van maximaal 20% van de nascholingspunten is te behalen met maatwerkprofessionalisering', of
 - een eis dat 'professionalisering ten behoeve van het register altijd een koppeling moet kennen met het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) van de financieel adviseur'.

4. *Een abonnement op de PA (Permanent Actueel) gekoppeld aan de inschrijving in het register:* het werk van financieel adviseurs is voortdurend onderhevig aan veranderingen in wetgeving, die vervolgens weer doorwerken in voorwaarden van verzekeraars en financiële instellingen. Veel adviseurs hebben een abonnement op de PA en zorgen hiermee voor het up-to-date zijn van hun financiële kennis. Het zou niet van het toeval moeten afhangen of financieel adviseurs kennis kunnen nemen van deze actuele en voor de klant relevante ontwikkelingen. Mogelijk is een abonnement op de PA te koppelen aan de inschrijving in het register. De inhoud van de PA (feitenkennis) zou onderdeel kunnen worden van (al dan niet verplichte) kennistoetsen en/of interview onder de vlag van register en beroepsorganisatie.

Advies

We hebben in dit rapport geconcludeerd dat de branche van de financiële dienstverlening toe was aan een aanpassing van het systeem van vakbekwaamheidsborging. Verminderd vertrouwen van de consument en het niet kunnen garanderen van een basisoniveau van financieel advies vroegen om wettelijke maatregelen en strengere eisen. De keuze van de overheid voor een verplicht centraal schriftelijk examen als voorwaarde om het vak te mogen uitoefenen wordt niet alleen door de branche ervaren als een disproportionele maatregel, maar is in vergelijking met andere branches zonder meer te kwalificeren als een zware maatregel.

In de voorliggende rapportage hebben we op basis van onze onderzoeksbevindingen betoogd dat de proportionaliteit van het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel voor financieel adviseurs voor discussie vatbaar is. Dit vooral op grond van de constatering dat:

- de cesuur voor het PEplus-examen met 68% erg hoog ligt in vergelijking met de gangbare cesuur in het hoger en wetenschappelijk onderwijs (55%);
- de rechtspositionele gevolgen van het niet slagen voor dit examen groot zijn: het verliezen van de beroepslicentie;
- een sociaal vangnet ontbreekt, een hardheidsclausule voor financieel adviseurs die door het niet halen van het examen in financiële problemen komen.

Daarnaast hebben we geconstateerd dat het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel met het schriftelijke PEplus-examen als belangrijkste bouwsteen effectief is geweest en zal zijn in het neerzetten van een ondergrens voor de beroepsgroep van financieel adviseurs. Tegelijkertijd trekken we de effectiviteit van dit examen als bijdrage aan de daadwerkelijke professionalisering van de beroepsgroep van financieel adviseurs in twijfel. Andere instrumenten – de vergelijking met andere beroepsgroepen heeft hiervoor veel handreikingen opgeleverd – lijken meer geschikt om het door het Rijk en de branche zelf gewenste professionaliseringsproces op gang te brengen. Bouwstenen die we op grond van onze studie hebben aangedragen voor een nieuw vakbekwaamheidsstelsel, dat met name inzet op professionalisering van de beroepsgroep van financieel adviseurs, zijn:

1. een beroepsregister en/of keurmerk voor financieel adviseurs;
2. eigenaarschap van de branche en de beroepsgroep;
3. ruimte voor maatwerk, specialisatie en differentiatie binnen de professionaliseringsactiviteiten van financieel adviseurs;
4. een abonnement op de PA (Permanent Actueel) gekoppeld aan de inschrijving in het register.

De te beantwoorden vraag is natuurlijk op welke manier een dergelijke vernieuwing van het vakbekwaamheidsstelsel het beste tot stand gebracht zou kunnen worden. We denken dat de branche van financiële dienstverlening in het algemeen en de Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer in het bijzonder er goed aan doen om samen op te trekken richting departement en politiek, vanuit een zelfbewuste houding en met alternatieve voorstellen voor het huidige stelsel in de achterzak. Daarmee maken brancheorganisaties en financieel adviseurs zichtbaar dat het hen menens is om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit van de financiële dienstverlening en de adviseurs die daarbinnen actief zijn. Een dergelijke opstelling past binnen de tijdgeest: binnen de samenleving als geheel is een beweging op gang gekomen in de richting van steeds meer kwaliteitsborging. Dat varieert van een opmars van keurmerken als NEN, ISO2000 en INK tot en met vakbekwaamheidseisen voor beroepen die de kwaliteit van mensenlevens verregaand kunnen beïnvloeden (zorg, recht, onderwijs, notariaat, accountancy en dus ook financieel adviseurs).

Ook bij de vergelijkingsstudie naar referentieberoepen komt een algemene tendens naar voren richting verzwaring van de vakbekwaamheidseisen. Het aanscherpen van beroepseisen is dus op zichzelf niet vreemd en past bij de tijd. Daarnaast valt bij de referentieberoepen op dat de brancheorganisaties een actieve rol innemen: de branches stellen zich actief op in het proces van professionalisering en individuele beroepsbeoefenaren zijn betrokken bij het opstellen van eindtermen en vakbekwaamheidseisen. In elk van deze referentiebranches is – in verschillende vormen – sprake van een centrale landelijke beroepsorganisatie die zich bezighoudt met de professionalisering en vakbekwaamheid van de individuele beroepsbeoefenaar en daarin een sturende rol heeft richting de overheid.

De Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer zal binnen Den Haag meer gehoor vinden wanneer zij zelf met alternatieven komt voor het huidige vakbekwaamheidsstelsel. Een belangrijke voorwaarde voor een effectief alternatief is eigenaarschap van de beroepsgroep. Dit vraagt om een minder vrijblijvende organisatievorm dan de huidige Vereniging Geen PE, die in de kern vooral te typeren lijkt als een actiegroep/tegenbeweging tegen het huidige vakbekwaamheidsstelsel. De V&VN, de NBA, de Onderwijscoöperatie kunnen voorbeelden zijn voor de inrichting van de beroepsorganisatie van financieel adviseurs. Ook bij deze beroepsgroepen zien we de neiging om de lat hoger te leggen en onderpresteerders uit het register van de beroepsgroep te verwijderen. Met name het zelf instellen van een register met bijbehorende professionaliseringsopgave, al dan niet voorzien van harde exameneisen, lijkt een goed alternatief te zijn, dat het verdient om serieus genomen te worden door AFM en departement.

Wij adviseren de Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer en de branche als geheel (dus ook de brancheorganisaties) daarom om na te denken wat een goede manier zou zijn om tot de vorming van een dergelijke beroepsorganisatie te komen. Daarbij moet uiteraard goed gekeken worden naar de al bestaande organisaties. Een beroepsorganisatie zou vervolgens een plan kunnen opstellen om (op termijn) het eigenaarschap van het vakbekwaamheidsbouwwerk en het stimuleren van een cultuur van professionalisering naar zich toe te trekken. Daar zou ook bij kunnen horen dat deze beroepsorganisatie – op termijn – zeggenschap krijgt over het wel/niet certificeren van professionaliseringsactiviteiten.

Bij de vorming van een beroepsorganisatie voor financieel adviseurs moet ook nagedacht worden over een verdienmodel voor deze beroepsorganisatie. Wellicht kan het Ministerie van Financiën een rol spelen met een vorm van financiële ondersteuning in de aanloopfase naar een dergelijke beroepsorganisatie.

Anders dan de zorg of het onderwijs valt de branche van financiële dienstverlening niet onder de non-profitsector en zal de branche de kosten voor een hoogwaardige, professionele advisering vooral zelf moeten financieren. Daarbij is het belangrijk dat de branche zich realiseert dat kwaliteit niet op een koopje kan. Andere beroepsgroepen investeren substantiële bedragen en tijd voor professionele ontwikkeling: accountants investeren bijvoorbeeld circa 4 mille per jaar in hun professionele ontwikkeling en in de zorgsector gaat het om 2% van de loonsom. Om meer zeggenschap over de eigen professionalisering en kwaliteitszorg te krijgen en minder onder het juk van het CDFD te hoeven opereren, is vertrouwen van overheid en samenleving noodzakelijk. Dat gaat niet zonder eigen investeringen in kwaliteitsborging en professionalisering. De beroepsgroep zal hieraan moeten wennen en zal daar verantwoordelijkheid in moeten nemen.

Een belangrijk kantelmoment in de verhouding tussen de branche enerzijds en instituties als CDFD, Ministerie van Financiën en AFM anderzijds zou 1 januari 2017 kunnen zijn: vanaf 1 januari 2017 zal het PEplus-examen vervangen worden door het PE-examen en alleen nog vragen bevatten over actuele ontwikkelingen en niet meer over vaardigheden en professioneel gedrag. Het zou verstandig zijn wanneer de branche samen met het CDFD optrekt in het verbeteren van het examen op een manier die meer past bij de behoeften van de branche. Mogelijk kan hier ook de toetsexpertise van het Cito bij worden betrokken.

Hoe waardevol een gezamenlijk optrekken met het CDFD rondom de verbetering van het PE-examen op zichzelf ook is, de sleutel voor kwaliteitsborging binnen de financiële adviespraktijk ligt in verdere professionalisering van financieel adviseurs. De eerder door ons genoemde bouwstenen kunnen hiervoor het kompas vormen:

1. een beroepsregister en/of keurmerk voor financieel adviseurs;
2. eigenaarschap van de branche en de beroepsgroep;
3. ruimte voor maatwerk, specialisatie en differentiatie binnen de professionaliserings-activiteiten van financieel adviseurs;
4. een abonnement op de PA (Permanent Actueel) gekoppeld aan de inschrijving in het register.

Door zich te committeren aan de hiervoor geschetste koers van eigenaarschap en te investeren in permanente professionalisering komt de branche ook in een betere positie om een paar pregnante kwesties bij het Rijk onder de aandacht te brengen:

- In de financiële adviesbranche is een gat ontstaan tussen de initiële opleiders (het mbo en het hbo) en de adviesbranche zelf, doordat studenten nauwelijks in staat blijken te zijn om te slagen voor het PEplus-examen. Om te waarborgen dat er voldoende nieuwe financieel adviseurs instromen in de branche, is het nodig om goed te analyseren wat precies de oorzaken zijn van het niet slagen voor het examen en te bezien of er voor studenten alternatieven mogelijk zijn om toe te treden tot het beroep van financieel adviseur (bijvoorbeeld: een diploma geeft recht op de titel aspirant financieel adviseur, waarna aspirant-adviseurs enkele jaren de tijd krijgen om te voldoen aan de exameneisen van het CDFD).
- Een kwetsbare groep in de financiële adviesbranche is het kleinere regiokantoor met één of meerdere adviseurs, die breed advies geven. Omdat het huidige systeem zich meer lijkt te richten op specialisaties (de Wft-examens zijn ingedeeld in modules), moet er nagedacht worden over de toekomst van het regiokantoor en de specifieke meerwaarde van deze kantoren ten opzichte van andere mogelijkheden voor klanten om financieel advies te krijgen. Juist deze groep is het meest geraakt (zowel in de kosten als in het gevoel van onrechtvaardigheid) door de invoering van de PEplus-examens.

- Hoewel op dit moment nog niet precies te voorzien valt hoe groot de groep financieel adviseurs zal zijn die er niet in zal slagen om te voldoen aan de eisen van het PEplus-examen, lijkt het verstandig om na te denken over een overgangsregeling en/of een sociaal vangnet voor deze groep financieel adviseurs.

Bijlage 1

Lijst van geïnterviewde personen

Financieel dienstverleners

Adviseur	Kantoor	Grootte kantoor*	Lid van de Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer
André van Luijk	Woonvisie	Middelgroot	Ja
Cees Verhoeven	Assurantiekantoor W. Verheijen	Middelgroot	Ja
Frans van Vliet	Solidair Assurantiën BV	Klein	Ja
Sytze Faber	Faber Adviseurs	Middelgroot	Ja
Ton Gabriëls	Ton Gabriëls Verzekeringen, Hypotheken & Advies	Klein	Ja
Eliana van der Jagt-Kalverda	Assurantiekantoor R.J. Kramer	Middelgroot	-
Joost Plus	Plus Assurantiën	Klein	-
Rieko de Boer	R.J. de Boer Assurantiën	Middelgroot	-
Frans van Jaarsveld	Jaarsveld verzekeringen	Klein	-
Adrie van Peene	HP Assurantiën	Klein	-
Marco Gregoor	Heilbron	Groot	-

* klein = 1-4 fte, middelgroot 5-20 fte, groot > 20 fte

Vertegenwoordigers van de branche

Colinda Rosenbrand	Directeur OvFD, organisatie van Financiële Dienstverleners
Wilbert Schellens	Voormalig financieel dienstverlener en voormalig directeur NBVA en Adfiz, nu zelfstandig consultant en businesscoach
Dik van Velzen	Programmamanager bij NIBE-SVV en hoofdredacteur van het verzekeringsvakblad de Beursbengel
Bettie Hoogsteen	Beleidsadviseur bij Adfiz
Michiel Zoet	Voorzitter van de Vereniging Geen PE(Plus) Examens Meer

Vertegenwoordigers opleidingen financiële dienstverlening

Age Jager	Docent bij Horizon College en actief op het gebied van schade- en levensverzekeringen
Fahimeh Baktash	Docent Albeda College

Vertegenwoordigers van de referentiebranches

Sense de Groot	Programmamanagers bij de Onderwijscoöperatie
Anne-Marika van Arkel	Algemeen directeur bij NBA
Anja Cremers	Beleidsmedewerker bij NU'91

Bijlage 2**Toezichtkader examinering mbo Inspectie van het Onderwijs**

Uit: Toezichtkader BVE 2012: Gebied 2: examinering en diplomering.
Ingekort voor het doeleinde van dit rapport.

2.1 Exameninstrumentarium	
2.1.1 Onderscheid tussen ontwikkelgerichte toetsen en examinering	N.v.t.
2.1.2 Dekking van het kwalificatiedossier	Bij de inrichting van kwalificerende examens is sprake van volledigheid en passende complexiteit, om de beroepsuitoefening op het vereiste beheersingsniveau zoals omschreven in het kwalificatiedossier te examinieren.
2.1.3 Cesuur	Er is een verantwoorde procedure gevolgd voor het bepalen van de cesuur, zowel voor examenonderdelen als voor het examen als geheel.
2.1.4 Beoordeling	Het exameninstrumentarium is voorzien van een beoordelingsvoorschrift dat een zo objectief mogelijke beoordeling waarborgt.
2.1.5 Transparantie	Alle betrokkenen hebben een helder beeld van hoe het examen eruitziet en hoe het wordt uitgevoerd en beoordeeld. Studenten en beoordelaars zijn geïnformeerd over de beoordelingscriteria en de wijze waarop het examen zal plaatsvinden en over de beoordeling. Het exameninstrumentarium is voorzien van afnamecondities en aanwijzingen voor de beoordelaars en de studenten voor de uitvoering van het examen.
2.2 Afname en beoordeling	
2.2.1 Authentieke afname	Het examen bevat ten minste activiteiten die de student als beginnend beroepsbeoefenaar in het toekomstige beroep uitvoert, afgestemd op het kwalificatiedossier (of eindtermendocument). De werkomstandigheden en de sociale context tijdens de beoordeling van het examen komen zo veel mogelijk overeen met die in het toekomstige beroep; onderdelen van het examen vinden in de reële beroepspraktijk plaats. Het beroepenveld is betrokken bij de examinering en beoordeelt de afname en beoordeling als realistisch.
2.2.2 Betrouwbaarheid	De afname en beoordeling zijn deugdelijk en verlopen zoals beoogd. In gelijke gevallen wordt gelijk geoordeeld. De beoordeling is zo objectief mogelijk. Voorzieningen die zijn getroffen om dat te bereiken worden adequaat toegepast.

2.3 Diplomerings	
2.3.1 Besluitvorming diplomering	De examencommissie besluit op basis van de examenresultaten van de student, afgezet tegen de exameneisen uit het kwalificatiedossier (of eindtermendocument) en het Examenbesluit, tot het verlenen van vrijstellingen voor delen van het examen en tot het verstrekken van diploma's en (indien van toepassing) van certificaten.
2.3.2 Verantwoordelijkheid examencommissie	De examencommissie vergewist zich met gepaste grondigheid en frequentie van de kwaliteit van het exameninstrumentarium, de afname, de beoordeling, de besluitvorming betreffende de diplomering en van de deskundigheid van bij de examinering betrokken personen. Om vast te stellen of de beoordeling adequaat verloopt wordt gebruikgemaakt van bijvoorbeeld resultatenanalyses, studenttevredenheidsbeoordelingen en gegevens uit (steekproefsgewijze) dubbele beoordelingen. De examencommissie legt vast wanneer beoordelingsresultaten worden aangepast en tot welke verbeteracties deze correcties leiden of hebben geleid. De examencommissie analyseert wat mogelijke oorzaken zijn als de beoordelingen niet naar wens verlopen.