Commissie Eindtermen
Accountantsopleiding

Postbus 242
2130 AE Hoofddorp
T (088) 496 04 21
E info@cea.nl
I www.cea.nl

Datum binnenkomst	: 28 oktober 2026	Referentie	: 26/MCEA/02062	Telefoon	: (088) 496 04 21
Bijlage(n)	:	Behandelaar	: Coen Bongers	E-mail	: info@cea.nl

Onderwerp **Reactie SRA - Reactie uitvoeringstoets conceptrapport eindtermen 2027**

De uitvoeringstoets bestaat uit het conceptrapport eindtermen 2027 en onderstaand formulier met een aantal vragen (zie volgende pagina en verder).

Uitvoeringstoets Concept Rapport Eindtermen 2027 CEA

Het kader waar vanuit we reageren:

SRA is een vereniging van accountantskantoren. Dit betekent dat we bij de beantwoording van de vragen uit de Uitvoeringstoets het kantorenperspectief op het netvlies hebben staan: wat hebben kantoren nodig om de kwaliteit van hun werk nu en in de toekomst te kunnen waarborgen.
Naast het praktische perspectief nemen we ook onze bestuurlijke gezichtspunten mee en de input van het SRA Young Board. Dit zorgt ervoor dat we veelal met een bredere blik en vanuit een bredere context, kijkend naar en vanuit het hele speelveld, onze visie delen.

Dit doen we vanuit het besef dat CEA onderdeel is van een (bestuurlijke, aansturende en toezichthoudende) constellatie, waarbij ook andere actoren zoals NBA en RPO, onderwijsinstellingen, stagebureaus en accountantskantoren invloed hebben op de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het toekomstbestendig maken van de accountancyopleidingen.
In dat kader zijn onze opmerkingen ook bestemd en relevant voor alle partijen die zich bezighouden met het studeerbaar maken van een aantrekkelijke geïntegreerde opleiding voor accountants waarbij de student-trainee centraal staat.

Daarnaast reageren we vanuit de verbindende positie die we innemen tussen de onderwijsinstellingen en de accountantskantoren. Het onafhankelijk opererende SRA-Stagebureau vertegenwoordigt bijna één op de vijf accountancytrainees in Nederland en is daarmee het grootste onafhankelijke stagebureaucluster buiten de Big 4. Ook binnen assurance vervult het Stagebureau een belangrijke rol: ongeveer één op de zeven assurance-trainees in Nederland volgt de praktijkopleiding via het SRA-Stagebureau.

Het SRA-Stagebureau vormt de verbindende schakel tussen onderwijs en praktijk.
Onderwijsinstellingen leggen de theoretische basis, accountantskantoren bieden de praktijkervaring en het SRA-Stagebureau brengt deze werelden samen. Het bureau begeleidt trainees, praktijkbegeleiders en beoordelaars tijdens de praktijkopleiding, met één doel: bijdragen aan de ontwikkeling van vakbekwame accountants én samen bouwen aan een sterke, toekomstbestendige beroepsgroep.

1. **Biedt het conceptrapport voldoende handvatten voor een vertaling naar een opleidings- en toetsprogramma (voor uw onderwijsinstelling, organisatie en/of stagebureau)?**
2. **Welke eventuele concrete knelpunten verwacht u bij de implementatie van de eindtermen 2027 (voor uw organisatie)?**
3. **Welke mogelijkheden en uitdagingen ziet uw organisatie specifiek voor het begeleiden en beoordelen van trainees?**
4. **Heeft u nog overige opmerkingen ten aanzien van de implementatie (binnen uw organisatie) en het rapport als geheel?**

Wat we zien als handvatten

Minder omvangrijke en meer conceptuele eindtermen

- SRA ondersteunt de beweging van gedetailleerde, vakgerichte eindtermen naar conceptueel geformuleerde leeruitkomsten rond herkenbare beroepsactiviteiten.
- Dit kan voorkomen dat bij iedere nieuwe ontwikkeling extra onderwerpen worden toegevoegd zonder oude onderdelen los te laten.
- De gekozen systematiek biedt ruimte om ontwikkelingen zoals AI, digitalisering, cyberrisico's, duurzaamheid en veranderende wet- en regelgeving in het programma op te nemen zonder telkens de eindtermen formeel te moeten aanpassen.
- De afschaffing van gedetailleerde ECTS-normen per vakgebied en urennormen per opdrachttype kan bijdragen aan meer flexibiliteit en minder administratieve rigiditeit.
- Het hoge abstractieniveau in de formulering van de eindtermen is vanwege de grote interpretatieruimte uitdagend voor de onderwijsinstellingen en zal leiden tot verschillen in opleidingen. Het biedt onder waarborg van goed toezicht studenten echter meer keuze.

Ordening rond beroepsactiviteiten en realistische beroepscontexten

- Het is positief dat de eindtermen niet primair vanuit afzonderlijke vakken, maar vanuit de beroepsuitoefening zijn opgebouwd.
- Voor SRA is vooral relevant dat de oriëntatie Accountancy-MKB herkenbaar is verbonden met de brede rol van de mkb-accountant.
- Het beroepsprofiel van de mkb-accountant vraagt om een andere combinatie van kennis, vaardigheden en beroepshouding dan het Assuranceprofiel.
- De aandacht voor de accountant als vertrouwenspersoon, sparringpartner, adviseur en ketenregisseur sluit aan bij de praktijk van SRA-kantoren.
- We vragen daarbij tegelijkertijd aandacht voor het risico dat de MKB-oriëntatie te breed wordt door de combinatie van samenstellen, advies, fiscaliteit, financiering, IT, duurzaamheid én assurance.

  Aanbeveling: Maak explicieter welke activiteiten kerncompetenties van de mkb-accountant vormen. Durf nadrukkelijker keuzes te maken in plaats van onderwerpen te stapelen.
- SRA is positief over de introductie van de controlebevoegdheid voor minder complexe objecten binnen de Accountancy-MKB-oriëntatie. Dit sluit goed aan bij de praktijk van veel SRA-kantoren. De afbakening van "minder complex" is echter nog onvoldoende scherp.

Integratie van kennis, vaardigheden en gedrag

- SRA ondersteunt het uitgangspunt dat beroepsbekwaamheid meer omvat dan theoretische kennis.
- Professionele oordeelsvorming, ethisch handelen, communicatie, samenwerking, reflectie en het herkennen van de grenzen van de eigen deskundigheid horen aantoonbaar bij het eindniveau.
- Het is positief dat deze competenties niet als losse toevoegingen worden behandeld, maar als rode draad door het opleidingstraject.
- Dit sluit aan bij de praktijk (training on the job), waarin de kwaliteit van de accountant juist zichtbaar wordt in het geïntegreerd toepassen van vaktechniek, gedrag en professioneel oordeel.

Theorie en praktijk dichter bij elkaar

- De ambitie om theorie en praktijk niet langer als twee min of meer afzonderlijke trajecten te behandelen is sterk.
- Een betere inhoudelijke en temporele aansluiting kan onnodige overlap beperken.

- Praktijkervaring kan betekenisvoller worden als deze bewust wordt gekoppeld aan theoretische verdieping en reflectie.
- De integratie biedt kansen om opleiding, werk en professionele ontwikkeling meer als één leerproces in te richten.

Groei in complexiteit en zelfstandigheid

- Het onderscheid tussen kennis, vaardigheden en gedrag enerzijds en complexiteit, zelfstandigheid en supervisie anderzijds is bruikbaar.
- SRA onderschrijft dat startbekwaamheid niet betekent dat iemand ieder type opdracht onmiddellijk volledig zelfstandig kan uitvoeren.
- Het is terecht dat supervisie afhankelijk blijft van de aard en complexiteit van de opdracht.
- De benadering sluit aan bij ‘coaching on the job’ (het ouderwetse meester-gezelmodel) in kantoren, waarbij een trainee onder begeleiding geleidelijk meer verantwoordelijkheid krijgt.

Kwalitatieve benadering van instroom en eerder verworven competenties

- Het is positief dat instroom niet uitsluitend wordt beoordeeld aan de hand van gevolgde studiepunten.
- Relevante werkervaring en eerder verworven competenties kunnen volgens het rapport meetellen.
- Dat kan de opleiding toegankelijker maken voor zij-instromers en studenten met verschillende opleidingsroutes.
- De intentie om instroom- en doorstroommogelijkheden tussen opleidingen te harmoniseren is belangrijk.

Aandacht voor kwaliteit en onafhankelijkheid van toetsing

- SRA onderschrijft de zienswijze van CEA dat haar toezicht aangepast wordt en mee verandert met de nieuwe eindtermen.
- Het geïntegreerde mondelinge slotexamen kan een belangrijk centraal anker blijven.
- De aandacht voor rijke toetsing en bewijsvoering over langere tijd past bij professionele ontwikkeling.

Wat we zien als concrete knelpunten, risico's en aandachtspunten

Risico op een te brede of onrealistische MKB-oriëntatie

De Accountancy-MKB-oriëntatie bevat een breed palet aan samenstel-, advies-, fiscale, juridische, assurance- en controleactiviteiten. We vragen ons af of deze breedte past binnen 60 ECTS theoretische verdieping en een driejarige praktijkopleiding, zonder dat belangrijke onderdelen oppervlakkig worden behandeld, zonder dat dat afbreuk doet aan de aantrekkelijkheid van de opleiding. De eindtermen mogen niet leiden tot een impliciete afname van bijvoorbeeld het fiscale kennisniveau van de startbekwame accountant.

Harmonisatie van instroom is een verwachting, geen harde borging

- CEA verwacht dat opleidingen hun instroomeisen harmoniseren, maar beschrijft geen bindend proces, gemeenschappelijke criteria of geschillenmechanisme.
- Opleiders blijven beoordelen of een kandidaat aan het profiel voldoet en welke deficiënties nog moeten worden weggewerkt. Wie heeft daarin de lead? Onderwijsinstelling, het kantoor of het Stagebureau?
- Hierdoor kan eenzelfde student bij de ene opleider direct instromen en bij een andere meerdere aanvullende vakken moeten volgen.
- Dit raakt transparantie, rechtsgelijkheid, mobiliteit en aantrekkelijkheid van de opleiding.

Vroege instroom en verkorting zijn onvoldoende helder

- De praktijkopleiding start volgens het rapport wanneer de student gerechtigd is tot de postinitiële fase en over het vereiste bachelor- of mastergetuigschrift beschikt.
- Daarmee lijkt minder ruimte te bestaan voor studenten die tijdens hun bachelor (Accountancy-MKB) of master (Assurance) al onderdelen van de praktijkopleiding willen starten.
- Het rapport maakt niet duidelijk hoe bestaande mogelijkheden voor vervroegde instroom, vrijstelling of verkorting worden behandeld.
- Een langere totale opleidingsduur kan de aantrekkelijkheid van het beroep verminderen en de personeelsplanning van kantoren raken.

Doorstroom en tussentijdse schakeling Accountancy-MKB naar Assurance en vice versa

- Voor SRA is van belang dat doorstroom en tussentijdse schakeling mogelijk is en aantrekkelijk blijven.
- De thema's voor MKB en Assurance zijn niet meer gelijk, terwijl beide varianten wel dezelfde fases kennen. Doorstroom vice versa wordt zwaarder, dit vraagt aanvullende opleiding of praktijkervaring.
- Hoe wordt voor trainees inzichtelijk gemaakt wat bij een overstap of doorstroom aanvullend gerealiseerd moet worden en hoe gaan we dit organiseren?

De taakverdeling tussen theorie en praktijk is te open

- Het rapport laat bewust los welke eindtermen in theorie, praktijk of gecombineerd moeten worden ontwikkeld en getoetst.
- Daardoor is niet helder wie eindverantwoordelijk is voor vaardigheden, gedrag, beroepsidentiteit en professionele oordeelsvorming.
- Juist voor deze aspecten is authentieke praktijkervaring essentieel.
- Een onderwijsinstelling kan een gesimuleerde of theoretische toets anders wegen dan een praktijkbegeleider die langdurig gedrag observeert.
- Er bestaat een niveauverschil in praktijkbegeleiding, met name rondom de didactische vaardigheden van de praktijkbegeleiders.

Simulaties zijn onvoldoende begrensd en genormeerd

- Het rapport maakt simulatie mogelijk als eindtermen niet in de eigen of een andere werkomgeving kunnen worden behaald.
- Er staat dat dit slechts voor enkele eindtermen en bij uitzondering mag, maar “enkele” en “bij uitzondering” zijn niet geconcretiseerd/geoperationaliseerd.
- Niet duidelijk is welke eindtermen nooit uitsluitend via simulatie mogen worden aangetoond.
- Evenmin is duidelijk hoe de kwaliteit en vergelijkbaarheid van simulaties worden gevalideerd.

Regievoering bij geïntegreerde opleiding

- Onderwijsinstellingen, NBA, RPO, stagebureaus, werkgevers en CEA hebben ieder een rol, maar het eigenaarschap van het geïntegreerde geheel blijft onduidelijk.
- CEA positioneert zichzelf vooral als toezichthouder die integratie stimuleert en faciliteert.
- Daarmee blijft de vraag (niet voor CEA maar bestemd voor de hele opleidingsketen) open wie regie voert en knopen doorhakt bij inhoudelijke verschillen, conflicterende belangen of vertraging.

Behoud collectieve praktijkinfrastructuur is essentieel

- Het rapport noemt stagebureaus wel in de bestaande governance, maar formuleert niet welke structurele rol zij in het geïntegreerde model krijgen.
- Behoud van een sterke collectieve praktijkinfrastructuur is essentieel.
  Een collectief stagebureau organiseert kwaliteit, continuïteit, onafhankelijkheid en toegang voor kantoren van verschillende omvang.
- Zonder duidelijke positionering bestaat het risico dat integratie vooral bilateraal tussen grote werkgevers en onderwijsinstellingen wordt ingericht.
- Ook blijft onduidelijk wie praktijkbegeleiders ondersteunt, kalibreert en beoordeelt.

Ongelijke opleidingsroutes en een ongelijk speelveld

- Kantoren kunnen met verschillende eisen worden geconfronteerd, afhankelijk van de onderwijsinstelling, het stagebureau of de gekozen opleidingsroute van de trainee.
- Dit bemoeilijkt personeelsplanning, begeleiding en interne kwaliteitsborging.

Toename van begeleidings- en verantwoordingslasten

- Het rapport verlangt expliciet dat kantoren en opleiders inzichtelijk maken hoe zij de leeromgeving, opbouw in complexiteit en begeleiding vormgeven.
- Hoewel minder gedetailleerde normen administratieve ruimte kunnen bieden, kunnen open normen juist leiden tot extra documentatie. Kantoren zullen mogelijk uitgebreider moeten aantonen:
- hoe opdrachten aansluiten op de eindtermen;
- welke complexiteit aan de orde was;
- hoeveel zelfstandigheid de trainee had;
- welke feedback is gegeven;
- hoe vaardigheden en gedrag zijn beoordeeld;
- waarom het bewijs voldoende is voor startbekwaamheid.

Uitvoerbaarheid voor mkb-kantoren

De praktijkopleiding moet uitvoerbaar blijven voor (kleine) mkb-kantoren. Juist ook deze kantoren leveren een belangrijke bijdrage aan het opleiden van toekomstige accountants. Theorie en beschikbare praktijkopdrachten zullen binnen kantoren niet altijd gelijktijdig beschikbaar zijn.

De inzet van simulaties is nog onduidelijk, wanneer en hoeveel simulaties gebruikt mogen worden in de opleiding is nog ongewis.

- Breng vooraf in kaart welke eindtermen moeilijk realiseerbaar zijn binnen mkb-kantoren
- Maak eventueel ruimere toepassing van simulaties mogelijk wanneer praktijkervaring feitelijk niet beschikbaar is
- Vermijd een opleidingsmodel dat uitsluitend goed uitvoerbaar is binnen grote organisaties.

Capaciteitsrisico voor mkb-kantoren

(Kleine) mkb-kantoren hebben mogelijk:

- minder opleidingskundige expertise;
- minder gespecialiseerde praktijkbegeleiders;
- een beperkter opdrachtenportfolio;
- minder ruimte voor dubbele beoordeling;
- minder capaciteit voor afstemming met verschillende onderwijsinstellingen.

Zonder collectieve ondersteuning kan de drempel om trainees op te leiden hoger worden.

Afhankelijkheid van toevallig beschikbare opdrachten

In de mkb-praktijk is het werkaanbod mede afhankelijk van de klantenportefeuille en concrete gebeurtenissen bij klanten. Niet iedere trainee krijgt binnen een vaste periode vanzelfsprekend dezelfde combinatie van herstructureringen, overdrachten, assurance-opdrachten, fraudevraagstukken of continuïteitscasussen.

Risico op uitstroom naar grote kantoren

Als bijzondere opdrachten, omvangrijke beoordelingen of erkende simulaties voornamelijk bij grote organisaties beschikbaar zijn, kunnen trainees van (kleine) mkb-kantoren voor onderdelen afhankelijk worden van externe plaatsingen. Dat kan leiden tot hogere kosten, organisatorische onzekerheid of verlies van medewerkers.

Verwachtingenrisico vanwege onduidelijkheid over startbekwaamheid versus tekenbevoegdheid

Kantoren blijven zelf verantwoordelijk voor de beslissing wanneer een medewerker binnen hun kwaliteits- en compliance-kader zelfstandig eindverantwoordelijkheid kan dragen. Als studenten of de arbeidsmarkt “startbekwaam” interpreteren als onmiddellijk volledig zelfstandig of tekenbevoegd, ontstaat een verwachtingenrisico.

Extra kosten in de transitiefase

Kantoren kunnen tijdelijk met oude en nieuwe systemen naast elkaar te maken krijgen, inclusief verschillende portfolio’s, beoordelingskaders, begeleidingseisen en opleidingsafspraken. Zonder overgangsondersteuning kan dit onevenredig zwaar uitpakken.

Marginalisering van mkb-kantoren

Wanneer de uitwerking overwegend plaatsvindt met grote kantoren en grote onderwijsinstellingen, kunnen hun schaal, opdrachtenportfolio en interne opleidingscapaciteit impliciet de norm worden. Dat past onvoldoende bij de diversiteit van de Nederlandse accountancysector.

Mogelijkheden, uitdagingen en aandachtspunten voor begeleiden trainee

Naast de hiervoor genoemde uitdagingen en aandachtspunten in het kader van het optimaal kunnen begeleiden van de trainee binnen accountantskantoren, noemen we nog de volgende:

Theorie en praktijk sterker aan elkaar koppelen

De nieuwe inrichting maakt het mogelijk om theoretische onderwerpen kort daarna in de praktijk toe te passen en daar ook te laten beoordelen. Als een trainee bijvoorbeeld klantacceptatie in de opleiding behandelt, kan een daaropvolgende praktijkopdracht worden gebruikt om aan te tonen dat de trainee de kennis daadwerkelijk kan toepassen. Daarmee kan worden voorkomen dat dezelfde competentie meerdere keren afzonderlijk moet worden getoetst. Dat kan de opleiding beter studeerbaar maken. Voor de begeleiding betekent dit (voorwaardelijk):

- goede en betrouwbare begeleidingsinfrastructuur en onafhankelijke regievoering op organisatie van (leer)planning en begeleiding van de trainee (kwaliteitsborg)
- gerichtere leeropdrachten op het moment dat de theorie wordt behandeld;
- beoordeling aan de hand van echte beroepsproducten;
- minder losse registraties en potentieel minder dubbel bewijs.

Meer ruimte voor individuele leerpaden

De eindtermen zijn conceptueler en minder gedetailleerd geformuleerd. Daardoor ontstaat ruimte om rekening te houden met de werkzaamheden, ervaring en ontwikkeling van de individuele trainee. Ook kunnen opleiders en kantoren accenten leggen die passen bij hun praktijk, bijvoorbeeld meer nadruk op RJ-verslaggeving, fiscaliteit, technologie of bepaalde mkb-vraagstukken. Dit biedt mogelijkheden om:

- leerdoelen te koppelen aan het cliëntenpakket van het kantoor;
- eerdere werkervaring mee te wegen;
- begeleiding te differentiëren naar instroomniveau;
- trainees bewust te maken van wat zij al beheersen en waar hun grenzen liggen;
- aanvullende scholing in te zetten bij een verandering van werkveld of specialisatie.

Meer aandacht voor vaardigheden, gedrag en beroepsidentiteit

Daar waar kennis goed door hogescholen en universiteiten kan worden aangeboden, komen vaardigheden, gedrag en beroepsidentiteit vooral in de praktijk tot ontwikkeling. De kantooromgeving biedt hiervoor realistische situaties, professionele dilemma's en begeleiding door ervaren beroepsbeoefenaars. Het eerder genoemde 'coaching on the job' kan daardoor opnieuw aan betekenis winnen. Een praktijkbegeleider kan de trainee meenemen in:

- cliëntcommunicatie;
- professioneel-kritische oordeelsvorming;
- omgang met dilemma's en onzekerheid;
- kwaliteitsbewustzijn;
- het kennen van de eigen deskundigheidsgrenzen;
- groei van uitvoeren onder begeleiding naar meer zelfstandigheid.

Begeleiding richten op aantoonbare groei in complexiteit

De ontwikkeling van de trainee kan worden opgebouwd van kennis verwerven en werkzaamheden uitvoeren naar het zelfstandig aantonen van competenties in complexere situaties. Hierdoor kan de begeleiding meer ontwikkelingsgericht worden en minder uitsluitend draaien om het afvinken van afzonderlijke werkzaamheden.

Leren van elkaar in hetzelfde werkveld is van belang

De SRA Young professionals hebben aangegeven behoefte te hebben aan contact en intervisie met trainees in hetzelfde werkveld. De bestaande referaatgroepen bieden hiervoor een bruikbare basis. Daar kunnen trainees ervaringen, dilemma's en beroepsproducten bespreken die zij binnen hun eigen kantoor niet of slechts beperkt tegenkomen.
Voor (kleine) mkb-kantoren is dit extra relevant. Intervisie en referaatgroepen kunnen de variatie in praktijkervaring vergroten zonder dat ieder kantoor alle expertise zelf hoeft te organiseren.

Houd instroom zo open mogelijk

Er zijn trainees die er bewust voor kiezen eerst de theorieopleiding af te maken en daarna pas de praktijkopleiding volgen. Vanwege werkdruk, dynamische levensfase (huis kopen, trouwen, kinderen krijgen). Of als ze theoretisch klaar zijn en aantal jaar gaan werken en zich pas later realiseren dat ze toch nog de titel willen behalen bijvoorbeeld om verdere carrière stappen te kunnen maken. Hebben we voor deze doelgroep straks geen opleiding meer?

Behoud van een betrouwbare begeleidingsinfrastructuur rond de trainee

De collectieve stagebureaus zijn als onafhankelijke regisseur en kwaliteitsborgende schakel de geijkte partij om de praktijkcomponent te bewaken, begeleiding te organiseren, en kleine en grote kantoren toegang te geven tot een vergelijkbare kwaliteit van praktijkopleiding. Ook zou het stagebureau op termijn kunnen helpen bij het verbinden van trainees aan praktijkervaring die binnen het eigen kantoor ontbreekt.

Voorkom administratieve lasten
Gebruik één digitaal dossier en één gegevensset; voorkom parallelle vink- en registratiesystemen. Ontwikkel uniforme rubrics, bewijscriteria en kalibratiesessies voor beoordelaars.

Overige opmerkingen

SRA waardeert de fundamentele keuze voor een meer geïntegreerde, praktijkgerichte, studeerbare en toekomstbestendige accountantsopleiding. In het stakeholdersgesprek met CEA heeft het SRA-bestuur een aantal vragen gesteld en daarbij voldoende comfort gekregen op onderwerpen en thema's rond de eindtermen en opleiding die wat SRA betreft in eerste instantie om nadrukkelijke kwaliteitswaarborgen vroegen. SRA dankt de CEA voor de uitgebreide toelichtingen en de zienswijzen op onze vragen.

Tijdens voornoemde gesprek met CEA werd de vraag gesteld of SRA denkt dat er voldoende opdrachten zijn om studenten te faciliteren in de praktijkopleiding. Uitgaand van de totale SRA-populatie (381 leden), waarvan 152 SRA-accountantsorganisaties (AO):

- worden op dit moment 77 trainees begeleid vanuit het SRA Stagebureau die werkzaam zijn bij een kantoor zonder Wta-vergunning ((verdeeld over 48 kantoren). Dit zijn 65 trainees die de praktijkopleiding MKB doen en 12 trainees die de praktijkopleiding Assurance doen.
- hebben 201 SRA-kantoren van de totale SRA-populatie 5 of minder accountants (in het kader van het risico op voldoende begeleidingscapaciteit van trainees)
- voeren 82 SRA-accountantsorganisaties (van de 152 SRA-AO's) 1 tot 10 wettelijke controleopdrachten uit, waarvan 47 SRA-accountantsorganisaties met 5 of minder wettelijke controleopdrachten (in het kader van beschikbaarheid opdrachten)
- voeren 280 SRA-kantoren van de totale populatie 0 tot 10 vrijwillige controles uit, 244 kantoren 0 tot 6 vrijwillige controles uit en 163 kantoren geen enkele (in het kader van mogelijk beschikbare opdrachten)
- voeren 64 SRA-accountantsorganisaties (van de 152 SRA-AO's) 0 tot 6 vrijwillige controles uit (in het kader van mogelijk beschikbare opdrachten).

Vanuit dit kader heeft het SRA-Stagebureau input gegeven op de drie extra uitvoeringsvragen vanuit de RPO over de beschikbaarheid van opdrachten c.q. beroepsactiviteiten zodat de trainee voldoende praktijkervaring kan opdoen om het gewenste eindniveau te bereiken, de mogelijkheden van de stagebureaus om trainees te faciliteren wanneer de benodigde opdrachten niet beschikbaar zijn in de eigen werkomgeving, en de mogelijke praktische belemmeringen dan wel oplossingen daarbij.