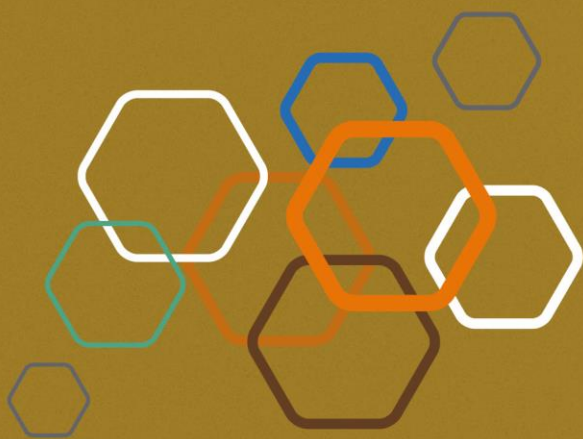




Terugkoppeling deelsessie Behoud Young Profs: aantrekkelijkheid van het beroep

Deelnemers: 70

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



“Wat een prachtig event en wat een energie! De tijd vloog voorbij en ik heb echt goede discussies gehad. Het was amazing. Chapeau aan de NBA voor de mooie sessie: well done!”

Quote deelnemer deelsessie

2025 | Maarssen

Inleiding

Tijdens de NBA-verenigingsconferentie is met ongeveer 70 deelnemers verkend hoe jonge professionals behouden kunnen blijven voor het openbaar beroep. En vooral: wat kan de NBA op dit vlak doen? Want de uitstroom van jonge accountants (<35 jaar) uit de ledengroep 'openbaar accountant' is structureel en zorgwekkend. De sessie had als doel om met betrokken leden concrete adviezen te formuleren voor het NBA-bestuur. Zie voor nadere toelichting de [gespreksnotitie](#) ter voorbereiding op de deelsessie.

Tijdens de deelsessie werd plenaire input afgewisseld met gesprekken aan thematafels. Dit alles onder leiding van gespreksleider Mira Faas en met hulp van gespreksbegeleiders bij de verschillende tafels. Voor en door leden dus. Aan de hand van een digitaal prikbord kon gelijk zichtbaar worden gemaakt wat er was opgehaald aan de tafels. Dit droeg bij aan de interactie met de groep.



In de deelsessie stonden twee vragen centraal: *'Wat moet er veranderen in het beroep?'* en *'Hoe kan de NBA daaraan bijdragen?'* om jongeren te behouden voor het openbaar beroep. De deelnemers gingen vervolgens uiteen in vier groepen om input op te halen. Vier gesprekstafels, elk gericht op één van de volgende thema's:

1. werk(druk)/privé balans en cultuur;
2. beloning;
3. werkend ouderschap;
4. waardering, diversiteit en inclusie.

De uitkomst bevat een overzicht van de belangrijkste adviezen voor het NBA-bestuur. Deze punten neemt de werkgroep mee in het bestuursadvies dat wordt geagendeerd voor de strategische bestuurstweedaagse in september.

Een bijzonder woord van dank voor de leden van de werkgroep voor hun inzet, denkracht en betrokkenheid bij de invulling van deze succesvolle deelsessie: Jan Pieter Bos, Mira Faas, Ilona Van Grimbergen-Louwers, Robin Hamoen, Aarti Narain, Alen Bajrektarevic, Talitha Manuel en Alisa Weggelaar.

Uitkomsten

De uitkomsten van de deelsessie zijn opgenomen in onderstaand verslag dat is opgesteld door Peter Steeman.

Roep om best practices in deelsessie Behoud Young Profs tijdens NBA-verenigingsconferentie

Maak zichtbaar waar behoefte aan is

Waarop kan de NBA zich richten om het beroep aantrekkelijker te maken voor jonge accountants?

Die vraag stond centraal tijdens de verenigingssessie behoud Young Profs: aantrekkelijkheid van het openbaar beroep.

De beweegredenen van jonge professionals om het openbare beroep te verlaten zijn bekend. In 2024 werd een groep overstappers gevraagd naar hun motieven. Een aantal redenen sprongen er uit. Een salaris dat beter past bij de gevraagde inspanning. De werkcultuur en een gebrek aan diversiteit en inclusie zijn een andere reden. Mensen voelen zich niet gewaardeerd. Ook vanwege de werkdruk switchen mensen van baan. Dat geldt in het bijzonder voor degenen met jonge kinderen of die nadenken over gezinsvorming. Ouderschap laat zich moeilijk combineren met alle deadlines en drukte in het openbare beroep. Jonge ouders kiezen daarom liever voor een vergelijkbare functie in het bedrijfsleven.

Deur op een kier

Op de vraag wat er moet veranderen, hopen de deelnemers aan deze verenigingssessie het antwoord te geven. De deelnemers zijn ingedeeld in groepen om te brainstormen over vier thema's: beloning, waardering, diversiteit en inclusie, werkend ouderschap en werkdruk, privébalans en cultuur. De gesprekken worden ingeleid door Mira Faas, ervaringsdeskundige en expert op het gebied van diversiteit en inclusie. 'We behouden jonge mensen alleen als we ze behandelen zoals we zelf behandeld willen worden. Ze lopen weg, zeiden we zeven jaar geleden al. Ook ik ben uit het beroep gestapt.' Hoopvol is dat uit het onderzoek blijkt dat de helft van de Young Profs die het beroep heeft verlaten de deur op een kier houdt. Ze sluiten niet uit dat ze ooit nog terugkeren in de accountancy. Allen hopen dat hun vertrek een signaal is dat het beroep moet veranderen.

Gemis aan waardering

In de zaal worden de groepen over vier tafels verdeeld. Hoewel het doel vooral is om aanbevelingen te formuleren zijn het in eerste instantie vooral de persoonlijke frustraties die de tongen los maken. Waardering is een lastig te kwantificeren begrip maar het gemis ervan wordt onmiddellijk gevoeld. 'Als je net begint weet je vaak niet waarom je iets moet doen. Zonder die uitleg voelt het alsof je werk geen toegevoegde waarde heeft.' De cultuur waarop een kantoor zich laat voorstaan is in de praktijk niet altijd even voelbaar. 'Uitspraken als 'we zijn één grote familie' en 'de deur staat altijd open' klinken mooi maar is dat ook echt zo?' 'Er is sprake van taboes en vooroordelen binnen kantoren', vult een andere deelnemer aan. 'Zaken worden niet uitgesproken. Men vertrekt gewoon.'

Autonomie en werkdruk

Op het gebied van *Werkdruk* wrekt zich het gebrek aan autonomie. 'Als junior ben je overgeleverd aan de grillen van degene die boven je staat. De partner belooft van alles aan de klant maar legt het daarna bij een ander neer.' Een andere frustratie is het gebrek aan kennis binnen de organisatie over waar je als ouder recht op hebt. 'Het is niet voldoende als de HR-afdeling weet dat je recht hebt op ouderschapsverlof. Ook degene die de planning maakt moet dat weten.' Ook de beloningsstructuur moet het ontgelden. 'De salariskloof tussen partners en hoger management is te groot', aldus een deelnemer. 'Partners worden beter beloond terwijl iedere RA aansprakelijk is als er iets niet klopt.' Dat roept de vraag op of het partnermodel het probleem is. 'Het is niet per se het partnermodel maar de manier waarop het binnen grote kantoren functioneert', aldus een deelnemer.

Kind ziek vlak voor de deadline

Om de toon te zetten voor het denken in oplossingen nodigt Mira Faas een Young Prof uit om zijn ervaringen te delen over het combineren van werk en gezin. Zijn kantoor heeft een ouderschapsprogramma waar hij veel aan heeft gehad. 'Toen mijn oudste kind geboren werd nodigde mijn leidinggevende mij uit voor een gesprek over mijn nieuwe thuissituatie. Mij leek dat niet echt nodig, maar het bleek juist heel belangrijk. Daardoor weet je bijvoorbeeld wat je moet doen als je kind ziek wordt terwijl je vlak voor de deadline van een opdracht zit. Dat je samen met je leidinggevende goede afspraken kan maken scheelt een hoop stress.'

Herintroductie beloningsonderzoek

De discussies aan de tafels leiden tot een top drie van oplossingen per thema. De deelnemers aan de tafel met als thema *Beloning* zien veel heil in een benchmark waarin de Nederlandse salarisstructuur binnen accountantskantoren wordt vergeleken met die in het buitenland. Een ander voorstel is om een beloningsonderzoek uit te voeren dat transparantie geeft over hoe kantoren hun accountants belonen. 'Dat deden we in het verleden ook. Waarom nu niet meer?' Ten slotte stelt de groep een onderzoek voor naar de effecten van het concurrentiebeding op de uitstroom van accountants.

Deel best practices en kijk ook naar andere sectoren

Aan de tafel *Waardering, diversiteit en inclusie* bespreken de deelnemers de belangrijkste aanbeveling om meer oprechte open en eerlijke gesprekken met elkaar aan te gaan en dat te stimuleren. Juist op deze thema's zijn moeilijke en confronterende gesprekken wel echt nodig om tot de kern te komen. Daarnaast stelt deze tafel voor dat de NBA meer best practices gaat delen. 'Kijk naar andere sectoren voor goede voorbeelden. Wat doen ze om mensen vast te houden? Hoe zorgen ze dat mensen zich gewaardeerd voelen?' Een ander voorstel is om te stoppen met assessments. 'Die leiden ertoe dat je moet passen in het ideale plaatje. Je moet juist de verschillen tussen mensen omarmen'. Tenslotte roepen de deelnemers aan deze tafel de NBA op om rolmodellen meer in de spotlights te zetten.

Hoe vinden we elkaar

De tafel *Werkend ouderschap* pleit voor meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. 'In de opleiding zou meer aandacht moeten zijn voor psychologische veiligheid. Zodat je leert om grenzen aan te geven.' Kantoren zouden meer inzicht moeten geven in hun secundaire arbeidsvoorwaarden. 'Wat zijn doorgroeimogelijkheden? Hoe ervaren accountants hun kantoor? Er zijn grote verschillen tussen kantoren. Deel die uitslagen.' Eenzelfde openheid moeten kantoren geven over hun flexibiliteit. 'Hoeveel ruimte is er om thuis te werken en flexibele werktijden toe te passen? Hoe zorgen ze bijvoorbeeld dat de werkvoorraad meebeweegt? Dat zou je kunnen combineren met informatie over hoe dit binnen andere organisaties gebeurt.'

De deelnemers aan de tafel *Werkdruk, privébalans en cultuur* stellen voor om kantoren met elkaar in gesprek te laten gaan over cultuurverschillen en best practices te delen. Een ander voorstel is kantoren te toetsen op hun plannings. 'De NBA toetst ze al op vaktechniek. Met een toets op plannings zie je waar het mis gaat. Hoe komt het bijvoorbeeld dat de doorlooptijd enorm oploopt? Een derde voorstel is verschillende generaties ervaringen te laten delen. 'Laat leidinggeven en Young Profs brainstormen met elkaar. Soms weet de oudere generatie gewoon niet wat er speelt. Het gaat niet om goed of fout, maar wat werkt voor jou en wat voor mij? En hoe vinden we elkaar daarin.'

Rode draad

Opvallend is dat wanneer van iedere top drie een favoriet moet worden gekozen het delen van best practices de voorkeur krijgt. Leren van elkaar vormt de rode draad in de discussies. Of het nu gaat om het gewaardeerd voelen, het bieden van flexibele werktijden of in gesprek gaan over cultuurverschillen. Ook de oproep voor een herintroductie van het beloningsonderzoek sluit daarbij aan.

Hoe verder?

De uitkomsten van de deelsessie neemt de werkgroep mee in haar beleidsadvies aan het bestuur. Ook de resultaten van het NBA-onderzoek onder de meer dan 250 overstappers, jonger dan 35 jaar, die in 2024 van het openbare beroep naar een andere ledengroep zijn overgestapt, wordt daarbij aangeboden aan het bestuur. In september vergadert het bestuur over dit beleidsadvies tijdens de strategische bestuurstweedaagse, die de opmaat vormt voor de plannen voor 2026. Eén belangrijk doel is in ieder geval nu al gerealiseerd: zichtbaar maken waar behoefte aan is.