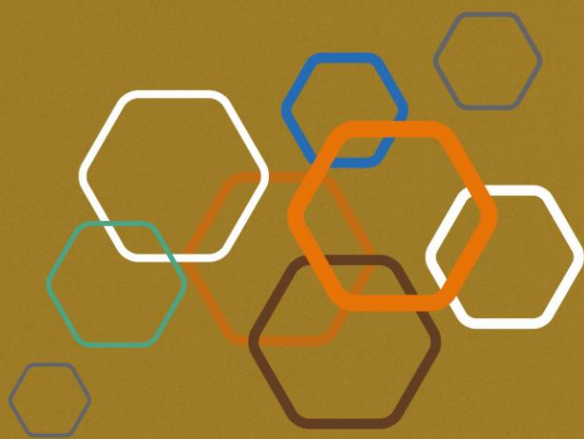




Programma deelsessie

Behoud young profs

Aantrekkelijkheid openbaar beroep

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



Werkgroep young profs
NBA-verenigingsconferentie 16 juni 2025

Inleiding

Het accountantsberoep staat voor een belangrijke uitdaging: hoe zorgen we ervoor dat jonge accountants niet alleen instromen, maar ook behouden blijven voor het openbaar beroep? De nieuwe generatie heeft andere verwachtingen van werk, balans en ontwikkeling dan eerdere generaties. Uit data blijkt dat 50 procent van de leden die vorig jaar overstapten vanuit de ledengroep openbaar accountants naar een andere ledengroep, 35 jaar of jonger is. Dit patroon zien we ook terug in de jaren daarvoor. Tegelijkertijd blijft de vraag naar *assurance*-werk bij accountantskantoren alleen maar toenemen.

Waarom is deze uitstroom een probleem?

Een tekort aan accountants kan ernstige gevolgen hebben. Accountantskantoren kunnen selectiever worden in hun klantkeuze, waardoor bijvoorbeeld minder winstgevende klanten buiten de boot gaan vallen. Hierdoor kunnen ziekenhuizen, woningcorporaties, kleinere bedrijven en gemeenten in de toekomst misschien geen accountant meer vinden om te voldoen aan de wettelijke controleverplichting. Daarnaast stijgen de [tarieven](#) in hoog tempo.

Begrijpen van de uitstroom

Uit kwalitatief en kwantitatief onderzoek, gesprekken en een peiling onder jonge accountants is naar voren gekomen waarom jonge professionals het openbaar beroep verlaten. [Zie bijlage](#)

Deze inzichten vormen het vertrekpunt van de deelsessie 'Behoud Young Profs: aantrekkelijkheid van het beroep' tijdens de NBA-verenigingsconferentie van 16 juni.

Jonge professionals noemen de volgende redenen voor hun vertrek:

- **Onvoldoende concurrerende beloning:** Het salaris binnen het openbaar beroep weegt vaak niet op tegen dat in het bedrijfsleven, zeker gezien de inspanningen die gevraagd worden.
- **Moeilijke combinatie met gezinsleven:** De fase van gezinsvorming/ouderschap is moeilijk te combineren met het openbaar beroep (alle deadlines en drukte), waardoor (jonge) ouders eerder kiezen voor een functie in het bedrijfsleven.
- **Werkdruk en balans:** De overstap naar een baan 'in business' wordt mede ingegeven door minder werkdruk/werkcultuur en een betere balans qua privéleven.
- **Werkcultuur en inclusie:** De werkcultuur, een gebrek aan waardering en het tekort aan diversiteit en inclusie binnen het kantoor, zijn belangrijke redenen waarom jonge professionals het openbaar beroep verlaten.

Hoe nu verder?

Opvallend is dat van de jonge accountants die in 2024 het openbaar beroep hebben verlaten en hebben gereageerd op de uitvraag van de NBA:

- de helft aangeeft (misschien of zeker) te willen terugkeren;
- men voor de NBA een duidelijke rol ziet als actieve, agenderende en verbindende partij.

De uitstroom wordt niet gezien als een probleem van individuele accountants, maar als een signaal dat het beroep moet veranderen. De NBA kan hierbij helpen door mensen en organisaties te verbinden, barrières weg te nemen en ruimte te creëren voor gesprek, reflectie en vernieuwing.

Tijdens de verenigingsconferentie zetten we samen met de deelnemers een belangrijke eerste stap: we maken concreet waarop de NBA zich zou kunnen of moeten richten, om het beroep aantrekkelijker te maken voor jonge accountants. Een plek waar ze graag (blijven) werken.

De uitkomsten van de deelsessie worden uitgewerkt in een beleidsnotitie. Na overleg met de deelnemers wordt deze ingebracht in de strategische bestuurstweedaagse van september. Daar

bespreekt het bestuur de plannen en projecten voor 2026. Afhankelijk van de uitkomsten worden de voorgestelde activiteiten opgenomen en verder uitgewerkt in concrete acties in het Jaarplan 2026.

Programma deelsessie

Onder begeleiding van gespreksleider Mira Faas RA, ervaringsdeskundige en expert op het gebied van diversiteit en inclusie, werken we toe naar een overzicht met adviezen voor het NBA-bestuur ten aanzien van de vraag hoe jonge accountants behouden kunnen blijven voor het openbaar beroep.

De gespreksstarters

Als aftrap geven de leden van de werkgroep kort de problematiek weer: waarom jongeren vertrekken en wat ze nodig hebben om te blijven.

De gespreksarena

Vervolgens gaan de deelnemers in vier groepen aan de slag, elk rond een specifiek thema. De thema's worden begeleid door Young Profs die veel met dit thema hebben:

- Beloning
- Waardering, diversiteit en inclusie
- Werkend ouderschap
- Werk(druk)/privé balans en cultuur.

Werkwijze per groep:

Probleemverkenning

Elke groep begint met de *probleemverkenning*. Aan de hand van onder andere quotes die zijn ontvangen uit de enquête start de groepsleider het gesprek. De deelnemers reflecteren op de input en geven daarbij aan wat hen raakt en of het herkenbaar is.

Oplossingen aandragen

Daarna denkt de groep na over mogelijke oplossingen: wat is er nodig zodat jonge professionals wel willen blijven in het openbaar beroep? Hoe maken we het aantrekkelijker? Als inspiratie en om het gesprek op gang te brengen gebruiken we het thema '*werkend ouderschap in de accountancy*' als voorbeeld. Op dit gebied kunnen goede voorbeelden worden gedeeld.

Suggesties NBA

Vervolgens werken de vier groepen concrete suggesties uit. Bijvoorbeeld: het stimuleren van ouderschapsprogramma's of een NBA-label 'Gezinsproof kantoor', een jaarlijkse werkdrukmonitor accountancy of het oproepen tot salaristransparantie en benchmarking.

Top 3 adviezen formuleren

Iedere groep stelt een top drie van getoetste (zou jij hierdoor blijven?) adviezen samen.

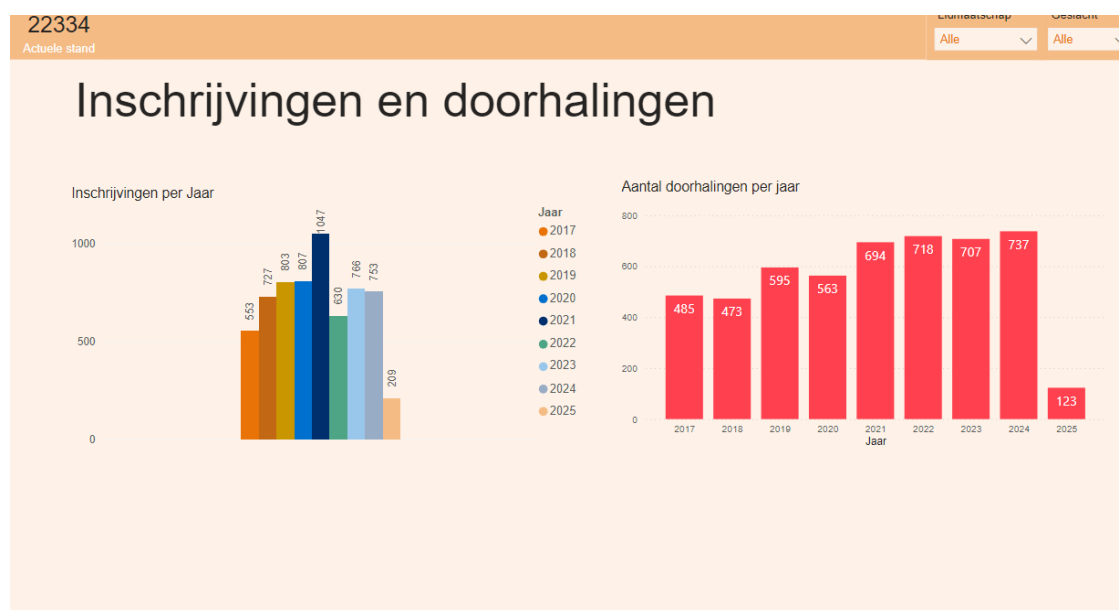
Adviezenmarkt

Elke groep presenteert haar top drie. Deelnemers aan de sessie reageren op de adviezen die zij het meest zinvol vinden en die impact hebben.

Achtergrond en input met betrekking tot de uitstroom

Data in- en uitstroom accountantsregister

In onderstaand overzicht is goed te zien hoeveel leden er totaal jaarlijks in- en uitstromen. Gemiddeld schrijven zo'n 750 personen zich jaarlijks in het Accountantsregister in, allemaal in de ledengroep openbaar accountants. Het aantal leden dat zich laat uitschrijven ligt de afgelopen jaren rond de 700.



Leden die overstappen naar een andere ledengroep

Uit cijfers blijkt dat er in 2024 402 leden overstapten van de ledengroep openbaar accountant (LOA) naar een andere ledengroep. Meestal betrof dit de ledengroep accountant in business (LAIB). Meer dan de helft van de overstappers naar LAIB was maximaal 35 jaar oud. Dit patroon zien we ook in eerdere jaren terug. Gemiddeld maken leden de overstap naar LAIB binnen 2,5 jaar na inschrijving in het register. Meer dan 25% stapt zelfs al binnen een jaar over.

Onderliggende vraag

1. Waarom verlaten jonge accountants het openbaar beroep en kiezen zij voor het bedrijfsleven?
2. Welk advies hebben zij aan de NBA om te komen tot beleid om de aantrekkelijkheid van het openbaar beroep te vergroten en jonge professionals te behouden?

Redenen voor uitstroom

Om een beter beeld te krijgen van mogelijke redenen waarom jonge professionals het openbaar beroep verlaten heeft de werkgroep input gevraagd bij: de NBA-commissie Young Profs, de Community Diversiteit, bij jonge professionals die in 2024 overstapten en via een poll in de LinkedIn groep NBA young profs.

1. NBA Commissie Young Profs

Deze commissie vertegenwoordigt jonge accountants, baseert zich op signalen uit de praktijk en geeft uiting aan een breed gedeeld gevoel binnen deze doelgroep:

“Wij zien vooral in onze omgeving dat de werkdruk een grote reden is om het beroep te verlaten, in combinatie met vaak een beter salaris en betere werk-privé-verhouding met een job in business.

Daarnaast is er ook de opbouw van (grotere) kantoren; er is maar beperkt plek voor manager/senior manager/partner; dus als je niet kan doorgroeien omdat er te veel concurrentie is, haken mensen ook af."

2. NBA Community Diversiteit – resultaten bijeenkomst

In januari 2025 hebben actieve deelnemers (ambassadeurs) binnen deze community een bijeenkomst georganiseerd: 'Ouders in de accountancy'. Dit naar aanleiding van signalen die werden ontvangen over de ervaringen/worsteling ten aanzien van werkend ouderschap.

In de bijeenkomst is de vraag besproken of dit ook een rol zou kunnen spelen bij de beslissing om het beroep te verlaten. Hieruit kwam naar voren dat werkende ouders ervaren dat de nadelen en uitdagingen van het beroep zwaarder gaan wegen in de gezinsfase. Het werk blijft hetzelfde, maar het leven van werkende ouders verandert aanmerkelijk. Flexibiliteit (mogelijkheid om thuis te werken en zelf uren in te delen) is in deze fase prettig. Toch wordt dit niet als oplossing gezien: de gemiste uren overdag worden met werken tot diep in de avond gecompenseerd. Uiteraard gaat dit ten koste van gezondheid en het sociale leven. Leden gaven aan dit niet vol te kunnen houden. Ook is niet altijd duidelijk wat er in deze fase op werknemers afkomt en in welke vorm een werkgever kan helpen.

Het verschil in generaties zorgt ervoor dat dit punt niet altijd begrepen wordt of dat er een gesprek mogelijk is. Het creëren van begrip - dat het niet zo simpel is als het vroeger was - is broodnodig. In de gezinsfase wordt verwacht dat iemand zowel thuis als op het werk de beste versie van zichzelf is.

Dit is het moment waarop jonge professionals gaan nadenken over rustiger/ minder werk om de drukte thuis te kunnen managen. In dat kader organiseren een aantal kantoren ouderschapsprogramma's en masterclasses voor werknemers die ouders worden/zijn. Die programma's bieden houvast om het gesprek aan te gaan tussen leidinggevende en werknemer.

3. Groep jonge professionals die in 2024 zijn overgestapt – enquête onder 250 leden

Aan deze groep is via een online vragenlijst gevraagd naar de redenen voor de overstap. De respons was hoog: twee/derde heeft de enquête ingevuld. De uitkomsten geven aan wat de belangrijkste motieven zijn voor de overstap. De respondenten konden verschillende redenen en een score aangeven. Oplopend van 1: zeker niet van belang tot 5: zeer zeker van belang.

➤ *Werk(druk)-/privé-balans en cultuur*

63 procent van de respondenten gaf een score van 4 of 5 voor werk-privébalans (hoge werk-/regeldruk; parttime of flexibel werken niet mogelijk) als reden voor vertrek: structureel overwerken (meer dan 40 uur per week, soms tot 60–70 uur), geen ruimte voor een gezond sociaal leven of voldoende rust, moeite om werk- en privéleven in balans te houden, zeker bij startende accountants.

47 procent geeft ook aan dat cultuur (haantjesgedrag, ellebogenwerk, werksfeer) een rol heeft gespeeld.

"De werkdruk is bizar. Er wordt gedaan alsof 60 uur per week werken normaal is."

➤ *Beloning*

53 procent van de respondenten is van mening dat de beloning binnen het openbaar beroep onvoldoende concurrerend is ten opzichte van het salaris in het bedrijfsleven. En dat het niet in verhouding staat tot de geleverde inspanning en verantwoordelijkheden. Ook zit er frustratie over de scheve verhouding tussen medewerkers en partners.

"Fatsoenlijk salaris. Ik ging netto meer verdienen dan ik in de audit bruto kreeg."

➤ *Gezinssituatie*

40 procent van de respondenten gaf aan dat de gezinssituatie moeilijk te combineren was met het openbaar beroep.

"Meer ruimte voor het jonge gezin waar ik in zat, de verwachting die er was en de verbinding die ontbrak. In combinatie met studie en hoge werkdruk was dat echt heel lastig om te combineren."

➤ **Overige gegeven redenen**

De overige redenen die gegeven worden laten zich als volgt globaal samenvatten:

Beperkte doorgroeimogelijkheden en de lange opleiding:

- De duur en zwaarte van het opleidingstraject (bijvoorbeeld AA of RA) wordt als ontmoedigend ervaren.
- Er is frustratie over beperkte invloed op het eigen loopbaanpad.
- De combinatie van werken, studeren en privéleven is voor velen niet vol te houden.

"Het is een lange weg naar RA, met veel offers, en de beloning is twijfelachtig."

Bedrijfscultuur, gebrek aan waardering en diversiteit & inclusie:

- Respondenten voelen zich soms als "nummertje" behandeld.
- Er is kritiek op hiërarchische verhoudingen, gebrek aan echte begeleiding en weinig empathie van leidinggevendenden.

"Machtscultuur. Seksisme. Onveilige werksfeer. Partners misbruiken machtspositie en zetten je onder druk. En dan net doen alsof er geen overuren gemaakt worden."

Geen aansluiting met persoonlijkheid en interesses:

Sommige respondenten kwamen er gaandeweg achter dat het beroep niet bij hen past.

- Ze noemen het werk inhoudelijk niet uitdagend of te routinematig.
- Geen ambitie hebben om partner te worden

"Ik miste creativiteit en eigen inbreng."

➤ **Over de mogelijke rol van de NBA**

In dit onderzoek is ook gevraagd naar de rol van de NBA: wat de beroepsorganisatie zou kunnen doen om de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten. Een aantal reacties:

"Stop met actiegroepen die rapporten schrijven waar niets mee gebeurt. In mijn tijd als assistent heb ik er drie voorbij zien komen."

"Onderzoek bij de kantoren waarom jonge professionals het beroep verlaten. Bij mijn vertrek werd niet eens de moeite genomen om een exitgesprek te voeren."

"NBA: laat het goede gesprek faciliteren. Niet alleen luisteren, maar ook daadwerkelijk iets doen met wat jonge accountants zeggen."

4. LinkedIn-groep Young Profs (jonge accountants en accountant-trainees) – Poll (170 invullers)

Recente peiling via een poll op LinkedIn rond de vraag: 'Wat was/zou voor jou de doorslaggevende factor (zijn) om uit het openbaar beroep te stromen?'

- Beloning 51%
- Gezinssituatie 25%
- Beperkte doorgroeimogelijkheden 6%
- Andere reden 19% (niet nader gespecificeerd)