



Terugkoppeling deelsessie

# Arbeidsmarkt & schaarste

Deelnemers: 40 Beoordeling: 8

Koninklijke Nederlandse  
Beroepsorganisatie  
van Accountants



‘Goede sessie, heel knap hoe de young profs de lead hadden.’

NBA-verenigingsconferentie  
10 juni 2024 | Kamerik

Volgens het CBS stonden er in het eerste kwartaal van 2024, 110 vacatures tegenover elke honderd werklozen. Ook accountantskantoren hebben te maken met deze krappe arbeidsmarkt: het is allemaal vissen in dezelfde vijver. Veel leden zien de instroom en aantrekkelijkheid van het beroep als het belangrijkste strategische thema van de NBA. De veertig deelnemers aan deze sessie gingen in drie rondes in een world-café-opzet met elkaar het gesprek aan over drie thema's:

- Boeien: hoe zorgen we dat jongeren voor accountancy kiezen?
- Binden: hoe zorgen we dat het beroep aantrekkelijk blijft voor studenten die al voor accountancy hebben gekozen en/of niet het traditionele accountantspad volgen?
- Behouden: hoe zorgen we dat jonge accountants niet het beroep uitstromen?

In deze rapportage vatten we hetgeen besproken is, kort samen. Waarbij deelnemers telkens konden reageren op een stelling.

## Uitkomsten

### Boeien van scholieren en studenten voor instroom in de studie

(Stroomt er een 'ander soort' accountant in, generatieverschillen; waar liggen kansen?)

#### **Stelling:**

*De verscheidenheid en nieuwe stromingen binnen het accountantsberoep belemmeren een duidelijke profilering voor studenten en scholieren. Door de verschillende (nieuwe) specialisaties van het accountantsberoep beter te profileren, wordt het toekomstpad van het beroep voor de student duidelijker, boeiender en daarmee aantrekkelijker.*

#### **Overwegingen bij de stelling**

- Laat ook alternatieve loopbaantrajecten los van het traditionele zien.
- Leg nadruk op hoe je impact kunt maken, welke perspectieven er zijn voor jongeren en maak het beroep tastbaar.

#### **Eerste voorstellen voor concrete vervolgacties**

- Zorg voor concrete afstudeerrichtingen en maak vergelijking met de arts.
- Werk met rolmodellen om zo het verhaal te vertellen en laat zo de diversiteit van beroep zien.
- Kijk hoe je als accountant impact maakt en vertaal dit richting scholieren en studenten.
- Verzorg een snuffelstage bij een accountantskantoor in de brugklas.
- Maak storytelling onderdeel van je PE-portfolio.
- Meer samenwerken als kantoor, school en NBA. Wat vindt de jonge generatie belangrijk en trek gezamenlijk op bij profilering en campagne.

### Binden van studenten die al gekozen hebben voor accountancy

(Hoe houden we het beroep aantrekkelijk (reputatie) en laten we voldoende zien wat we doen?)

#### **Stelling:**

*De toegevoegde waarde van het behalen van de accountantstitel is voldoende zichtbaar voor jongeren.*

#### **Overwegingen bij de stelling**

- Toegevoegde waarde van de titel niet goed zichtbaar en is voor iedereen verschillend.
- Is er een rode draad? "Je leert op een bepaalde manier denken."
- Houd rekening met generatieverschillen; wat vindt jonge generatie belangrijk?
- Jongere generatie accountants is zelf onvoldoende zichtbaar en gekend.

- De accountantstitel is ook voor AiB waardevol. Je staat voor bepaalde normen en waarden.
- Moet iedereen wel per se de titel behalen?

#### **Eerste voorstellen voor concrete vervolgacties**

- Bedenk ondersteunende NBA-campagne om jongeren in de praktijk meer te betrekken.
- Laat meer het maatschappelijke belang van het beroep terugkomen.
- Maak onderscheid in typen accountants; voor betere zichtbaarheid van de toegevoegde waarde.
- Laat het hele team de impact zien: ga ook met jongere medewerkers de boardroom in.
- Biedt jongeren de mogelijkheid om in de zomer mee te lopen: als interessante bijbaantje.
- Investeer nadrukkelijk in young profs.

## Behouden van jonge accountants voor het openbaar beroep

(Hoe zorgen we voor behoud van het personeel? Hoe voorkom je uitstroom?)

#### **Stelling:**

*Hoe behoud je aanstormend talent in een traditioneel beroep?*

#### **Overwegingen bij de stelling**

- Denk na over het dna van je kantoor: work/life balance, innovatie, ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, loslaten partnermodel. Kortom wat is je USP?
- Wees eerlijk over 'rotklussen' en doe het samen als team.
- Maak accountancy persoonlijk: werk aan mentaliteit, *speak up*-sessies en wees open over maken van fouten; zie deze als leermomenten.

#### **Eerste voorstellen voor concrete vervolgacties**

- Zet personeel op één in plaats van de klant en de werkgever.
- Deel verhalen met elkaar; geef jongeren vertrouwen en heb oog voor (de wensen van) generatie Z.
- Cultuuromslag: veranderen vraagt investering en een open mind.
- Zorg voor voldoende mentoring en coaching, maar geef daarnaast ook maximale vrijheid en flexibiliteit.
- Kom op voor het beroep en laat je horen en maak zaken bespreekbaar in de media.

## Hoe verder?

Tijdens de deelsessie haalden we veel input op en dat vraagt om een vervolg. Stap 1 is het terugkoppelen van de input aan de deelnemers aan deze sessie. Dat doen we met deze rapportage, waarbij we meteen een oproep doen aan alle deelnemers om deel uit te maken van een denktank die op regelmatige basis om input wordt voor de arbeidsmarktcampagne.

Verder gebruiken we de input voor het verder ontwikkelen van de arbeidsmarktcampagne komend schooljaar en voor de pitch voor de arbeidsmarktcampagne voor de nieuwe campagne voor het schooljaar 25/26.

## Met dank aan:

Een bijzonder woord van dank voor Lianne Versluis (RA-trainee, bestuurslid NBA Young Profs), Ahmed Akin (student Nyenrode, KPMG), Karin van Wijngaarden AA RA (GT) en Remco van den Akker AA (Kriton) voor hun bijdrage aan de inhoudelijke opzet van deze sessie. En daarnaast uiteraard ook voor de deelnemers aan de sessie voor hun waardevolle inbreng.

Heb je vragen, wil je meer weten over de arbeidsmarktcampagne van de NBA of wil je ambassadeur worden? Bel Judith Lieverse; 088-496 0434 of 0610683135.

