

visionplanner inspire



PRESENTS:

Zo trek je **jonge** superhelden
aan

"We vinden ze niet" – *elk kantoor ooit*

Jonge professionals, de superhelden
van jouw kantoor van morgen.

Hoe trek je ze aan?
Hoe houd je ze vast?

Wie ben ik...

the *happy*
financial



Marjan Heemskerk MSc RA
The happy financial

Zo trek je jonge superhelden aan

- ★ De krapte op de arbeidsmarkt is geen tijdelijk probleem



Zo trek je jonge superhelden aan

- ★ De krapte op de arbeidsmarkt is geen tijdelijk probleem
- ★ Wat zoekt jong talent echt?



Zo trek je jonge superhelden aan

- ★ De krapte op de arbeidsmarkt is geen tijdelijk probleem
- ★ Wat zoekt jong talent echt?
- ★ Jong talent aantrekken: tijd voor actie!



De ernst van het probleem

60.000

Tekort finance professionals in 2030

29%

Accountants NBA tussen de 51-60 jaar (2024)

67%

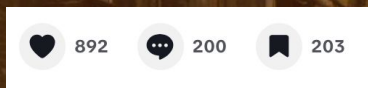
Kantoren ervaart nu al personeelstekort

1

Uitstroom jong professionals

*Obv PWC Young Professional
Attractiveness Monitor 2024*

Onderzoek doen op TikTok – wat vinden jonge professionals van de accountancy?



Onderzoek doen op TikTok – wat vinden jonge professionals van de accountancy?



892



200



203



Onderzoek doen op TikTok – wat vinden jonge professionals van de accountancy?

Landelijke OAT EXAMEN op HBO opleiding afschaffen!!!

is een verouderd grijs beroep...AI kan die taken makkelijk overnemen. Markt past zich wel aan

het wordt door alle regelgeving steeds saaier werk

Er wordt steeds meer vastlegging gevraagd, uren schrijven grote ergernis, en het duurt jaren voordat je goed betaald krijgt (ten opzichte van andere banen met finance/accountancy in bedrijfsleven).

Niemand wil zijn ziel nog verkopen aan een big 4 voor een lease autootje

Het betaalt slecht, je werkt vaak overuren. Bepaalde accountantskantoren/administratiekantoren bouwen geen pensioen voor je op. Er is geen 13e maand. Ik kan zo verder gaan.

De cultuur in de accountancysector is m.i. doordrongen van misplaatste hoogmoed en arrogantie, wat bijdraagt aan de leegloop.

6 redenen waarom jonge accountants afhaken

1. Onvoldoende gehoord, gesteund of geïnspireerd



6 redenen waarom jonge accountants afhaken

1. Onvoldoende gehoord, gesteund of geïnspireerd
2. Hoge werkdruk, weinig autonomie, weinig zingeving



6 redenen waarom jonge accountants afhaken

1. Onvoldoende gehoord, gesteund of geïnspireerd
2. Hoge werkdruk, weinig autonomie, weinig zingeving
3. Na busy season: burn-out of exit



6 redenen waarom jonge accountants afhaken

1. Onvoldoende gehoord, gesteund of geïnspireerd
2. Hoge werkdruk, weinig autonomie, weinig zingeving
3. Na busy season: burn-out of exit
4. Mismatch tussen realiteit en verwachtingen



6 redenen waarom jonge accountants afhaken

1. Onvoldoende gehoord, gesteund of geïnspireerd
2. Hoge werkdruk, weinig autonomie, weinig zingeving
3. Na busy season: burn-out of exit
4. Mismatch tussen realiteit en verwachtingen
5. Weinig aantrekkingskracht van het beroep



6 redenen waarom jonge accountants afhaken

1. Onvoldoende gehoord, gesteund of geïnspireerd
2. Hoge werkdruk, weinig autonomie, weinig zingeving
3. Na busy season: burn-out of exit
4. Mismatch tussen realiteit en verwachtingen
5. Weinig aantrekkingskracht van het beroep
6. Bedrijfsleven betaalt beter



A person wearing a red jumpsuit and a red cap stands in a brightly lit doorway at the end of a dark, rocky cave. The cave walls are textured and uneven. The floor is dark and appears to be covered in some debris or trash. The lighting is warm and yellow, coming from the doorway and several horizontal light fixtures mounted on the wall above the person. The overall atmosphere is mysterious and somewhat somber.

Wat zoekt jong talent **écht?**

Onderzoek doen op TikTok – wat moet een kantoor bieden



Onderzoek doen op TikTok – wat moet een kantoor bieden

Nieuwe wegen naar het vinden van accountants

Wat moet een kantoor doen zodat jij daar zou willen werken?

Gebrek aan accountants is niet alleen een probleem voor bijvoorbeeld duurzaamheid en fraude maakt het probleem alleen maar erger. De verhoging van salarissen is niet de oplossing. Een verkenning van andere wegen naar het vinden van gesprekken met insiders.

Jos Voss

Volgens eerdere berichten van accountants.nl kampt ruim de helft van de accountants met een tekort aan personeel. Het is niet alleen een kwestie van capaciteit, maar ook van controle van de kwaliteit van de dienstverlening. Het is maar de vraag of de huidige situatie duurzaam is. Om niet te verslechteren, moet de sector voor verscheidene maatregelen zorgen. Het is dat accountants moeten controleren op traudrisico's.



Onderzoek doen op TikTok – wat moet een kantoor bieden

Een beetje van alles. Beter werk privé, betere salarissen en meer ruimte laten voor eigen inbreng van accountants ipv dossiers helemaal plat vinken en achteraf toetsen zonder meerwaarde.

Nieuwe wegen naar het vinden van accountants

Wat moet een kantoor doen zodat jij daar zou willen werken?

Gebrek aan accountants met voldoende voorbeeld duurzaamheid en fraude maakt het probleem alleen maar erger. Verhoging van salarissen is niet de oplossing. Een verkenning van andere wegen om van gesprekken met insiders.

Jos Voss

Volgens eerdere berichten op [accountant.nl](https://www.accountant.nl) kampt ruim de helft van de accountants met een tekort aan personeel. Dit komt door een capaciteitsprobleem en een gebrek aan controle van de kwaliteit van de dienstverlening. Het is maar de vraag of dit probleem opgelost kan worden. Om niet te spreken over de toekomst voor verscheidene accountantskantoren die dat niet kunnen. Het gaat om het controleren op frauderisico's.



Top 10: dit zoekt jong talent écht

1. Autonomie en eigenaarschap



Top 10: dit zoekt jong talent écht

1. Autonomie en eigenaarschap
2. Zinvol werk > stabiel werk



Top 10: dit zoekt jong talent écht

1. Autonomie en eigenaarschap
2. Zinvol werk > stabiel werk
3. Feedbackcultuur vs jaargesprek



Top 10: dit zoekt jong talent écht

1. Autonomie en eigenaarschap
2. Zinvol werk > stabiel werk
3. Feedbackcultuur vs jaargesprek
4. Gen Z is niet lui



Top 10: dit zoekt jong talent écht

1. Autonomie en eigenaarschap
2. Zinvol werk > stabiel werk
3. Feedbackcultuur vs jaargesprek
4. Gen Z is niet lui
5. Geen "nummertje" zijn



Top 10: dit zoekt jong talent écht

1. Autonomie en eigenaarschap
2. Zinvol werk > stabiel werk
3. Feedbackcultuur vs jaargesprek
4. Gen Z is niet lui
5. Geen "nummertje" zijn
6. Werk ≠ leven



Top 10: dit zoekt jong talent écht

1. Autonomie en eigenaarschap
2. Zinvol werk > stabiel werk
3. Feedbackcultuur vs jaargesprek
4. Gen Z is niet lui
5. Geen "nummertje" zijn
6. Werk ≠ leven
7. Waarden zijn belangrijk



Top 10: dit zoekt jong talent écht

1. Autonomie en eigenaarschap
2. Zinvol werk > stabiel werk
3. Feedbackcultuur vs jaargesprek
4. Gen Z is niet lui
5. Geen "nummertje" zijn
6. Werk ≠ leven
7. Waarden zijn belangrijk
8. Ondernemend



Top 10: dit zoekt jong talent écht

1. Autonomie en eigenaarschap
2. Zinvol werk > stabiel werk
3. Feedbackcultuur vs jaargesprek
4. Gen Z is niet lui
5. Geen "nummertje" zijn
6. Werk ≠ leven
7. Waarden zijn belangrijk
8. Ondernemend
9. Verwachtingen waarmaken



Top 10: dit zoekt jong talent écht

1. Autonomie en eigenaarschap
2. Zinvol werk > stabiel werk
3. Feedbackcultuur vs jaargesprek
4. Gen Z is niet lui
5. Geen "nummertje" zijn
6. Werk ≠ leven
7. Waarden zijn belangrijk
8. Ondernemend
9. Verwachtingen waarmaken
10. Goed salaris



Onderzoek doen op TikTok – het salaris

Laten heel eerlijk zijn dat tegenwoordig accountantskantoren er alles aan doen om mensen binnen te krijgen, behalve de punten die echt moeten verbeteren. Ik ben begin dit jaar overgestapt van audit naar financial controller dit bracht de volgende voordelen mee: salarisverhoging van €500 bruto per maand, 13de maand en enorme verlaging van de werkdruk. Dit terwijl studieregeling gelijk is gebleven en behoud leaseauto. Mijn oude werkgever rekende €135 per uur excl btw. Hoezo kan een accountantskantoor gezien dit tarief de arbeidsvoorwaarden op zn minst niet evenaren?

Onderzoek doen op TikTok – het salaris

Idd ik zat als ik keek naar de jrk van het bedrijf zag ik dat het aantal fte nagenoeg gelijk bleef of lichtelijk steeg, terwijl de audit afdeling qua fte aan het krimpen was. Stijging zat voornamelijk in groei van staffuncties en voornamelijk hrm. Ze gooien te veel geld naar het aantrekken van nieuw personeel ipv het behouden van personeel. Een extra teamuitje, leuk presentje tijdens feestdagen en vitaliteit week maakt voor mij niet het verschil of ik wel of niet overstap. Laat hard werken belonen!

Onderzoek doen op TikTok – het salaris

Helemaal mee eens, ik zit zelf bij een Big 4. Als je er wat over zegt claimen ze dat je salaris prima is maar je kan er niet eens mee rondkomen als je op jezelf wilt, terwijl ze een bizarre winstmarge op je uurtarief over je rug pakken. En dan nog afvragen waarom niemand wilt.



Tijd voor actie!

5 basis voorwaarden die je wil bieden

1. Flexibiliteit = geen luxe, maar vereiste



5 basis voorwaarden die je wil bieden

1. Flexibiliteit = geen luxe, maar vereiste
2. Ontwikkeling op nr.1



5 basis voorwaarden die je wil bieden

1. Flexibiliteit = geen luxe, maar vereiste
2. Ontwikkeling op nr.1
3. Bied betekenis – geen bullshit



5 basis voorwaarden die je wil bieden

1. Flexibiliteit = geen luxe, maar vereiste
2. Ontwikkeling op nr.1
3. Bied betekenis – geen bullshit
4. Geen ellenlange functie-eisen



5 basis voorwaarden die je wil bieden

1. Flexibiliteit = geen luxe, maar vereiste
2. Ontwikkeling op nr.1
3. Bied betekenis – geen bullshit
4. Geen ellenlange functie-eisen
5. Vervang hiërarchie door betrokkenheid



Laat zien wat jouw kantoor uniek maakt

- ★ Stop met standaard vacature teksten.
- ★ Cultuur is geen pinpongtafel

De generieke belofte bingokaart

Hier spelen we champions league	Bij ons werk je hard, maar je krijgt er ook veel voor terug	we zijn open en transparante organisatie	We zijn een lerende organisatie	We werken met de menselijke maat
Iedereen krijgt ruimte zichzelf te zijn	Wij hebben alleen maar leuke klanten	Wij hebben een informele werkfeer	De deur van de partners staan altijd open	We hebben korte lijntjes en een platte organisatie
We lunchen samen en hebben gezellige borrels	Wij zijn toekomstgericht en innovatief	Bingo	Hier mag je fouten maken en ervan leren	Bij ons heerst een veilige omgeving
Wij geven terug aan de samenleving	Je krijgt ruimte om door te groeien	Wij handelen altijd in het publiek belang	Onze tools zijn state-of-the art	Onze audits zijn volledig data-driven
Duurzaamheid zit in ons DNA	Iedere stem telt bij ons even zwaar	Je krijg veel verantwoordelijkheid vanaf dag één	Inclusiviteit staat bij ons hoog op de agenda	We kijken verder dan cijfers alleen

Hakan Kocak



Laat zien wat jouw kantoor uniek maakt

- ★ Stel jezelf de vraag: 'Wat zou ik hier missen als ik morgen ergens anders ging werken?'

'Wat maakt jouw kantoor écht anders — en waarom werk jij hier eigenlijk nog?'

Wat vertel jij je beste vriend(in) over je werkplek?	Wanneer was je voor het laatst oprecht trots op je kantoor?	Wat mis je als je een week ergens anders werkt?	Wie in jouw team belichaamt écht jullie cultuur?	Wat zou je nooit willen veranderen aan je kantoor?
Welk type klant past echt bij jullie — en waarom?	Welke bewuste keuzes maakt jouw kantoor die anderen niet durven?	Wat vertellen starters vaak na hun eerste maand?	Hoe ziet 'kwaliteit' er bij jullie concreet uit?	Wat is typisch 'jullie manier' van samenwerken?
Waarom werk je hier nog, los van de arbeidsvoorwaarden?	Hoe wordt er bij jullie omgegaan met fouten?	25 vragen om voorbij de clichés te kijken	Welk type collega floreert hier — en welk type haakt af?	Wat maakt jullie manier van klantcontact anders?
Op welke momenten zie jij jullie kernwaarden terug in gedrag?	Waarin zijn jullie volgens klanten écht anders dan concurrenten?	Wanneer zei je laatst: "Dat is typisch ons kantoor"?	Welk ritueel of gebruik is kenmerkend voor jullie?	Wat zou je missen als je hier weggaat?
Wat maakt werken hier 'licht' of plezierig?	Welke niet-clichématige waarde leeft echt bij jullie?	Welke keuzes van leiders inspireren je — en waarom?	Wat voor mensen trek je aan met jullie verhaal?	Wat zeg je liever niet in een sollicitatiegesprek?

Hakan Kocak



Hoe bereik je ze?

- ★ Ga naar hun eigen kanalen
- ★ Laat werknemers aan het woord



Wat kun je vandaag al doen?

- ★ Jong talent wil: échte kansen, ruimte, groei en betekenis



Wat kun je vandaag al doen?

- ★ Jong talent wil: échte kansen, ruimte, groei en betekenis
- ★ Dus.... waar begin je morgen?





Jonge super helden trek je aan...
door er zelf één te zijn

Wil je zien hoe ik dat zelf doe?

Kijk dan eens op the happy financial op Instagram, TikTok, Facebook, YouTube, Pinterest en thehappyfinancial.com



- ◆ @thehappyfinancial
- ◆ Website: www.thehappyfinancial.com

the *happy* financial





Einde van de presentatie

