Wolters Kluwer Connections

| 2026

Waarom blijven mensen?

Aantrekkelijk werkgeverschap

3 november 2026

Wolters Kluwer



Wie zag er dit jaar iemand vertrekken die je had willen houden?



Stelling: mensen verlaten geen kantoor, ze verlaten hun leidinggevende



De cijfers: hoe groot is het probleem?

•26%

- van de accountants overweegt de sector helemaal te verlaten

- AdvanceTrack Global Accounting Talent Index, juni 2026

•23%

- kampt met burn-outklachten, en 69% van de kantoren draait op of tegen maximale capaciteit

- AdvanceTrack, 500 accountants in VK, VS, Canada, Australië

•74%

- ervaart urenregistratie als stressvol

- ClockAssist, 2026 (partnerbijdrage Accountancy Vanmorgen)

Waarom vertrekken ze? Onderzoek en praktijk

- Hoge werkdruk en weinig autonomie in de eerste vier tot vijf jaar

  “Wij hebben vroeger ook gewoon tot tien uur ’s avonds doorgewerkt.”

- Jongeren voelen zich niet gehoord door ervaren collega’s

  “Ze willen meteen alles anders, maar ze moeten eerst het vak maar eens leren.”

- Gaat iemand weg, dan stijgt de druk op wie blijft

  “We hebben het altijd opgelost, we lossen dit ook wel weer op.”

- Senioren gaan vaker om financiële redenen

  “Tegen het salaris van het bedrijfsleven kunnen wij niet op.”

- Te weinig waardering

  “Als ik niks zeg, is het toch gewoon goed?”

- Geen echte ontwikkeling

  “Als ik ze opleid, gaan ze daarna toch naar de concurrent.”

- Onduidelijk toekomstperspectief

  “Partner worden? Dan moeten ze wel laten zien dat ze het echt willen.”

- Leiderschap dat niet aanspreekt

  “Ik ben accountant geworden, geen psycholoog.”

- Verandertrajecten die blijven steken

  “Dat hebben we een paar jaar geleden ook al geprobeerd. Het gaat nu toch goed zo?”

Bronnen: Accountancy Vanmorgen, 2024 (vertrek van jonge accountants).

Verloop wordt vaak achteraf verklaard

Wat veel kantoren doen

- Uitstroom behandelen als incident
- Vertrek nauwelijks structureel meten
- Onderbuikgevoel laten winnen van data
- Vertrek zien als verrassing

Kantoren die minder verrast worden

- Kennen hun cijfers en bespreken die
- Nemen signalen serieus
- Vragen vooraf waar twijfel ontstaat
- Hebben een gedeelde taal voor gedrag in de aansturing

Bron: Finch Online, Tanja Schreurs, Verloop in de accountancy

Waarom blijven jouw medewerkers?

Mijn medewerkers blijven vooral omdat...

1. ze goed verdienen;
2. ze zich door mij gezien voelen;
3. Ze hier echt kunnen groeien;
4. Ze het team zo prettig vinden;
5. Anders..

“Behoud begint niet bij HR, maar bij leiderschap.”



Vijf factoren waar behoud van afhangt: geef jezelf een cijfer

- **Helderheid bij instroom**: duidelijke rollen en een vaste onboarding?
- **Begeleiding vanuit preventie**: gesprekken met een vast ritme, niet pas bij problemen?
- **Consistent leiderschap**: weet iedereen wat mag en wat verwacht wordt?
- **Werkdruk tijdig herkennen**: bespreken voordat het escaleert?
- **Cultuurmatch**: concreet gemaakt en bespreekbaar?

Bron: Finch Online, Tanja Schreurs, Verloop in de accountancy

Zo organiseer je behoud: één stap per factor

Instroom, begeleiding en leiderschap

- Beschrijf per rol de verwachtingen en kies een vaste onboarding met een check na 30, 60 en 90 dagen
- Zet de gesprekken voor het hele jaar vooraf in de agenda. Zorg dat je weet wat er bij mensen leeft.
- Geef aandacht aan het ontwikkelen van leiderschap.

Werkdruk, cultuur en meten

- Houd in de piek wekelijks een korte werkdruk-check in het teamoverleg
- Beschrijf vijf concrete gedragingen die bij jullie cultuur horen en bespreek ze al bij sollicitaties
- Bereken retentie na één jaar per instroomjaar en bespreek het twee keer per jaar in het MT

Zo ontdek je wat jouw mensen nodig hebben

Vraag het

- Energie-vraag: wat gaf je deze maand energie en wat kostte energie?
- Stay-interview: elk half jaar;
- Vraag: *'wat doe ik wat je helpt en wat staat je (soms) in de weg?*'

Zie en meet het

- Loop één dag per kwartaal mee met een team
- Houd je oren en ogen open. Wees aanwezig bij bepaalde overleggen ter observatie.

Stellingen en handvatten

Stelling

- Ik weet van elke medewerker wat hem of haar energie geeft
- Mijn mensen weten precies wat hun volgende stap is
- Ik weet hoe mensen het werken bij ons ervaren

Handvat voor morgen

- Kies drie mensen en stel de energie-vraag.
- Plan 20-30 minuten per persoon: Hoe ervaar je het werken bij ons? Wat is leuk en wat vind je lastig? Vraag vooral door..

Stellingen en handvatten

Stelling

- Als mijn team feedback geeft, zien ze binnen twee weken verandering.
- Ik weet waarom mijn laatste vertrekker echt wegging.

Handvat voor morgen

- Kies één ergernis van je team en verdiep je daarin. Wees nieuwsgierig
- Bel de laatste vertrekker en vraag: wat had ik anders kunnen doen? Leg het vast

Het stay-interview: vraag het voordat ze weggaan

Vijf vragen

- Wat doet je ’s ochtends zin krijgen in werk? Of: Waarvoor kom je ‘s ochtends je bed uit?
- Wat zou je missen als je hier wegging?
- Wat zou je anders doen als jij vennoot was?
- Wat houd je tegen om hier over drie jaar te zitten?
- Wat heb je nodig om hier met plezier goed te kunnen werken?

Spelregels

- Open met: ik wil niet dat je weggaat, daarom vraag ik het nu
- Kies iemand die je echt wilt houden
- Luister, verdedig niet
- Beloof alleen wat je kunt waarmaken
- Kom binnen twee weken terug met een actie



Met wie voer jij deze maand het gesprek?

Schrijf voor jezelf op:

1. De naam van je medewerkers
2. De datum in je agenda
3. Je eerste vraag

Wat je denkt dat telt, en wat de doorslag geeft

Wat we vaak denken

- Een tegenbod van een ander kantoor evenaren
- Leaseauto of mobiliteitsbudget
- Een extra vrije dag
- Een mooi pand aan de ringweg

Wat de doorslag geeft

- Een eigen klantportefeuille opbouwen
- Niet alleen maar afgerekend worden op uren.
- Zelf je agenda bepalen buiten de piek
- Gewaardeerd voelen, mee mogen denken

Luister, waardeer, blijf in contact

Gesprek en waardering

- Voer elk half jaar een stay-interview met je mensen;
- Bedank persoonlijk na een zware klus;
- Vertel aan het eind van iedere week een leermoment en een (klein) teamsucces.

Cultuur en afspraken

- Geef elke nieuwe collega zes maanden een buddy
- Laat teams binnen kaders actief meedenken over ontwikkelingen kantoor en markt.
- Houd contact met vertrekkers: terugkomen mag en loont



Wolters Kluwer