

LOEP VERTREK BASELINE

Wat speelde mee bij vertrek?

TechBouw B.V. · Loep Vertrek Q1 2026 · Managementrapport

RESPONDENTEN

35

RESPONS

68%

EERSTE AANDACHTSPUNT

Leiderschap

Het vertrekbeeld is gemengd, maar Leiderschap springt er duidelijk uit: het is zowel de laagste factor als de meest genoemde vertrekreden.

Psychologische veiligheid & cultuurmatch (7.3/10) laat zien wat wél werkt. Hoe stevig dit beeld is, hangt af van de responsbasis onderaan deze pagina.

Waarom Leiderschap bovenaan staat

HOOFDREDEN

15x

van 35 vertrekkers de meest genoemde reden

FACTORSORE

4.4/10

gemiddelde van 3 stellingen — kwetsbaar punt

LAAGSTE ITEM

4.3/10

Ik had een vertrouwensband met mijn directe leidinggevende.

SPEELT OOK MEE

13x

als meespelende context

RELATIEF STERK

7.3/10

Psychologische veiligheid & cultuurmatch — wat wél werkt

EERSTE MANAGEMENTVRAAG

Krijgen medewerkers genoeg bruikbare feedback en richting van hun leidinggevende?

RESPONSBASIS & REIKWIJDTE

UITGENODIGD

51

AFGEROND

35

RESPONS

68%

MEETPERIODE

Loep Vertrek Q1 2026

Populatie

Alle medewerkers

Segmentstatus

Beschikbaar — segmentbeeld verderop in dit rapport.

DATASTATUS

Niet beschikbaar in deze wave: werkgeversaanbeveling (eNPS). Verdieping opent zodra voldoende responses beschikbaar zijn.

Wat speelde mee bij vertrek?

Een **hoofdrede** is de doorslaggevende aanleiding om te vertrekken. Een **meespelende factor** droeg bij maar gaf niet de doorslag. Beide samen geven het vertrekbeeld.

Hoofdrede

Leiderschap / management	15x
Werkdruk / stress	8x
Gebrek aan groei	5x

Speelde ook mee

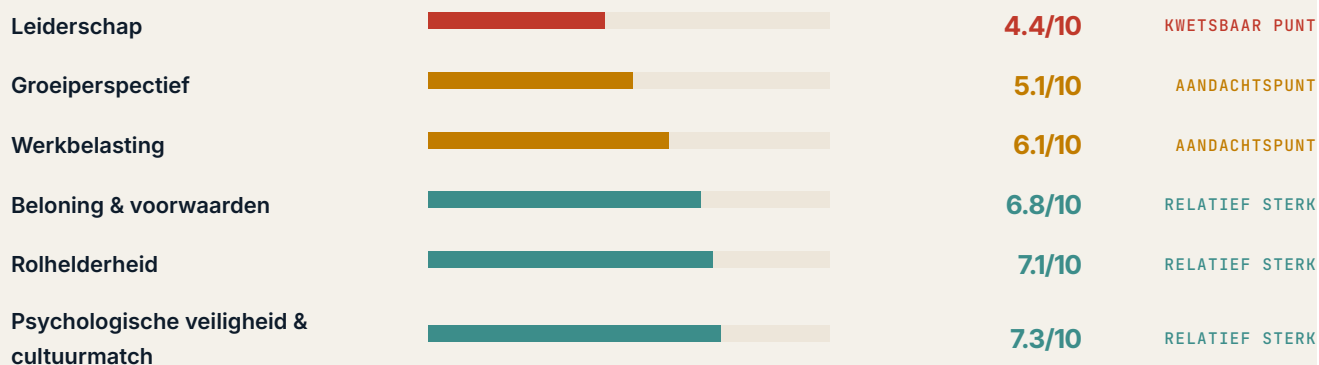
Rolonduidelijkheid	23x
Gebrek aan groei	19x
Leiderschap / management	13x

Relatie met het overzichtsprofiel

Leiderschap is zowel de meest genoemde vertrekreden als de laagste factor in het overzichtsprofiel — daarom staat het bovenaan.

OVERZICHTSPROFIEL

Leiderschap is het enige kwetsbare punt. Psychologische veiligheid & cultuurmatch vormt een relatief sterke basis.



■ kwetsbaar punt ■ aandachtspunt ■ relatief sterk

KWETSBAAR PUNT (1)

- Leiderschap

AANDACHTSPUNT (2)

- Groeiperspectief
- Werkbelasting

RELATIEF STERK (3)

- Psychologische veiligheid & cultuurmatch
- Rolhelderheid
- Beloning & voorwaarden

Banden zijn vaste schaaldrempels, geen benchmark. De rangorde tussen factoren weegt zwaarder dan de kleur — zie Methodiek.

Gespreksagenda

Geen kant-en-klaar plan — een agenda voor de begeleide managementbespreking.

PRIMAIR THEMA

Bespreek eerst 'Ik had een vertrouwensband met mijn directe leidinggevende.' binnen leiderschap (4.3/10) — de scherpste losse waarneming in het cijferbeeld.

Laagste item in het cijferbeeld (4.3/10); 10 van de 18 respondenten met verdieping kozen de meest gekozen toelichting.

TWEEDE AANDACHTSPUNT

Groeiperspectief (5.1/10)

Tweede laagste factorscore in het overzichtsprofiel.

EIGENAARSCHAP

In te vullen tijdens de bespreking

OPNIEUW BESPREKEN

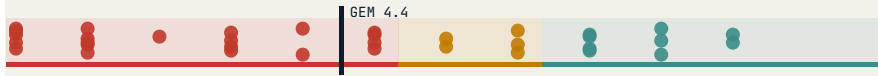
Plan binnen 45-90 dagen een vervolgmoment: bespreek dan wat er is opgepakt en of dit thema nog voorrang verdient.

GESPREKSOPENER

Van de 18 respondenten met een verdieptrigger op leiderschap en feedback beantwoordden 18 de verdieping; 10 kozen 'Ik kreeg te weinig bruikbare feedback of richting' als belangrijkste toelichting. Gespreksvraag: Krijgen medewerkers genoeg bruikbare feedback en richting van hun leidinggevende?

Nog niet besluiten: of een verdieping of kortere vervolgmeting nodig is — dat volgt uit het gesprek.

Leiderschap 4.4/10 — Kwetsbaar punt



KWETSBAAR 21

AANDACHT 5

STERK 9

Verdeeld beeld: 21 van de 35 respondenten scoren in de laagste zone, 9 in de hoogste. Dit gemiddelde beschrijft twee verschillende ervaringen.

15× genoemd als vertrekreden — directe link met vertrekcontext.

Alle items in deze factor

Mijn leidinggevende gaf mij nuttige feedback over mijn functioneren.	4.5
Mijn leidinggevende toonde oprechte interesse in mijn persoonlijke ontwikkeling.	4.4
Ik had een vertrouwensband met mijn directe leidinggevende.	4.3

WELKE TOELICHTING RESPONDENTEN KOZEN

Van de 18 respondenten met een verdieptrigger op leiderschap en feedback kregen 18 de verdiepvraag; 18 beantwoordden die.

Ik kreeg te weinig bruikbare feedback of richting	56% (10)
Mijn leidinggevende was te weinig beschikbaar of zichtbaar	33% (6)
Mijn inzet of bijdrage werd te weinig gezien of gewaardeerd	11% (2)

Daarnaast werden vooral Mijn inzet of bijdrage werd te weinig gezien of gewaardeerd en Mijn leidinggevende was te weinig beschikbaar of zichtbaar genoemd.

Werkbelasting 6.1/10 — Aandachtspunt



KWETSBAAR 8

AANDACHT 10

STERK 17

8× genoemd als vertrekreden — directe link met vertrekcontext.

Alle items in deze factor

De hoeveelheid werk die ik moest verzetten was haalbaar binnen mijn werktijd.	6.0
Ik ervoer mijn werkdruk als acceptabel.	6.2
Ik had voldoende hersteltijd na intensieve werkperioden.	6.0

WELKE TOELICHTING RESPONDENTEN KOZEN

Van de 8 respondenten met een verdieptrigger op werkdruk en balans kregen 8 de verdiepingsvraag; 5 beantwoordden die.

Er was te weinig ruimte om te herstellen of werk goed af te ronden	3
De bezetting of planning sloot niet aan op het werk dat gedaan moest worden	1
Binnen mijn rol lag er structureel meer werk dan redelijk was	1

Beperkte antwoordbasis — gebruik dit als gespreksaakje, niet als conclusie.

Groeiperspectief 5.1/10 — Aandachtspunt



KWETSBAAR 12

AANDACHT 17

STERK 6

5× genoemd als vertrekreden — directe link met vertrekcontext.

Alle items in deze factor

Er waren voldoende mogelijkheden om te leren en te groeien binnen mijn functie.	5.0
De organisatie investeerde in mijn persoonlijke en professionele ontwikkeling.	5.1
Ik zag voor mijzelf een duidelijk loopbaanperspectief binnen deze organisatie.	5.3

WELKE TOELICHTING RESPONDENTEN KOZEN

Van de 6 respondenten met een verdiepingstrigger op groeiperspectief kregen 6 de verdiepingsvraag; 6 beantwoordden die.

Ik zag niet welke mogelijkheden er voor mij waren	4
Er werd te weinig concreet met mij over ontwikkeling gesproken	2

Beperkte antwoordbasis — gebruik dit als gespreksaakje, niet als conclusie.

WERKBELEVING – AUTONOMIE, COMPETENTIE & VERBONDENHEID

Drie basisbehoeften die de onderliggende werkbeleving meten, onafhankelijk van de organisatiefactoren.

Autonomie		4.8/10	KWETSBAAR PUNT
Competentie		5.7/10	AANDACHTSPUNT
Verbondenheid		5.2/10	AANDACHTSPUNT

Autonomie 4.8/10 — Kwetsbaar punt

Mate van ervaren regie over de eigen werkwijze

In mijn werk had ik het gevoel dat ik zelf keuzes kon maken over hoe ik mijn taken uitvoerde.	4.8	
Ik had de vrijheid om mijn werkzaamheden op mijn eigen manier aan te pakken.	4.9	
Mijn werksituatie liet mij toe om initiatieven te nemen in mijn functie.	4.9	
Ik ervoer mijn werk als opgelegd - ik had weinig inspraak over hoe ik taken uitvoerde. (omgekeerd)	4.7	

Competentie 5.7/10 — Aandachtspunt

Mate van ervaren bekwaamheid en effectiviteit

Ik voelde me competent in mijn werk.	5.2	
Ik had het gevoel dat ik mijn vaardigheden en talenten goed kon inzetten.	5.6	
Ik was in staat effectief te zijn in mijn werk.	6.0	
Ik twijfelde regelmatig aan mijn vermogen om mijn werkzaamheden goed uit te voeren. (omgekeerd)	6.1	

Verbondenheid 5.2/10 — Aandachtspunt

Mate van verbondenheid met collega's en organisatie

Ik had een goede band met mijn collega's.	4.7	
Ik voelde me verbonden met de mensen waarmee ik samenwerkte.	5.3	
Ik voelde me geaccepteerd door de mensen in mijn directe werkomgeving.	5.4	
Ik had het gevoel dat collega's niet echt in mij geïnteresseerd waren. (omgekeerd)	5.3	

SEGMENTANALYSE – PER AFDELING

Operations	9/13 69%	4.9	Kwetsbaar punt	SPREIDING VANAF 10 RESPONSES
HR	7/8 88%	5.3	Aandachtspunt	SPREIDING VANAF 10 RESPONSES
IT	5/7 71%	5.3	Aandachtspunt	SPREIDING VANAF 10 RESPONSES
Sales	7/10 70%	5.6	Aandachtspunt	SPREIDING VANAF 10 RESPONSES
Overige afdelingen	7	5.4	Aandachtspunt	SPREIDING NIET GETOOND – SAMENGESTELDE RESTGROEP

STARTPUNT VOOR DE BESPREKING

Operations scoort het laagst (4.9/10). Verschillen zijn gesprekstof, geen oordeel.

Alleen afdelingen met minimaal 5 responses worden individueel getoond; kleinere groepen vallen onder “Overige afdelingen”. Spreiding vanaf 10 responses per afdeling. Geen causale ranking — verschillen zijn gesprekstof, geen oordeel.

OPEN TOELICHTINGEN – 8 RESPONDENTSTEMMEN

| Ik heb een betere kans gekregen elders met meer verantwoordelijkheid en salaris.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Mooie organisatie, maar voor mij geen zichtbare doorgroeimogelijkheden.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Weinig transparantie over beslissingen. Ik wist nooit waar ik aan toe was.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Ik had het gevoel dat mijn ontwikkeling er niet toe deed voor de organisatie.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Ik miste erkenning voor mijn bijdrage, ook bij goede resultaten.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| De werkdruk was structureel te hoog. Na drukke periodes was er geen herstelruimte.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| De teamcultuur voelde gesloten. Nieuwe ideeën werden zelden serieus genomen.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Persoonlijke omstandigheden maakten de huidige functie niet meer haalbaar.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

APPENDIX – VOLLEDIGE VRAAGRESULTATEN

Technische onderbouwing. Scores zijn groepsgemiddelden (n=35), geschaald 1–10. ↔ = omgekeerd gecodeerd item.

Leiderschap — 4.4/10

Vraag	Gem.	Beeld
Mijn leidinggevende gaf mij nuttige feedback over mijn functioneren.	4.5	
Mijn leidinggevende toonde oprechte interesse in mijn persoonlijke ontwikkeling.	4.4	
Ik had een vertrouwensband met mijn directe leidinggevende.	4.3	

Psychologische veiligheid & cultuurmatch — 7.3/10

Vraag	Gem.	Beeld
Ik voelde me vrij om fouten toe te geven in dit team.	7.5	
Ik kon moeilijke vragen stellen of afwijkende meningen uiten zonder negatieve gevolgen.	7.0	
De organisatiecultuur sloot aan bij mijn persoonlijke waarden.	7.4	

Groeiperspectief — 5.1/10

Vraag	Gem.	Beeld
Er waren voldoende mogelijkheden om te leren en te groeien binnen mijn functie.	5.0	
De organisatie investeerde in mijn persoonlijke en professionele ontwikkeling.	5.1	
Ik zag voor mijzelf een duidelijk loopbaanperspectief binnen deze organisatie.	5.3	

Beloning & voorwaarden — 6.8/10

Vraag	Gem.	Beeld
Mijn salaris was marktconform voor de werkzaamheden die ik uitvoerde.	7.2	
De totale arbeidsvoorwaarden (inclusief secundaire) sloten aan bij mijn verwachtingen.	6.8	
Ik ervoer de beloning als eerlijk ten opzichte van collega's in vergelijkbare functies.	6.5	

Werkbelasting — 6.1/10

Vraag	Gem.	Beeld
De hoeveelheid werk die ik moest verzetten was haalbaar binnen mijn werktijd.	6.0	
Ik ervoer mijn werkdruk als acceptabel.	6.2	
Ik had voldoende hersteltijd na intensieve werkperiodes.	6.0	

Rolhelderheid — 7.1/10

Vraag	Gem.	Beeld
Mijn taken en verantwoordelijkheden waren duidelijk omschreven.	7.2	
Ik wist wat er van mij werd verwacht in mijn functie.	6.7	
Er was weinig tegenstrijdigheid in de opdrachten die ik ontving.	7.4	

Werkbeleving (SDT) — B1 t/m B12

Vraag	Gem.	Beeld
In mijn werk had ik het gevoel dat ik zelf keuzes kon maken over hoe ik mijn taken uitvoerde.	4.8	
Ik had de vrijheid om mijn werkzaamheden op mijn eigen manier aan te pakken.	4.9	
Mijn werksituatie liet mij toe om initiatieven te nemen in mijn functie.	4.9	
Ik ervoer mijn werk als opgelegd - ik had weinig inspraak over hoe ik taken uitvoerde. ↩	4.7	
Ik voelde me competent in mijn werk.	5.2	
Ik had het gevoel dat ik mijn vaardigheden en talenten goed kon inzetten.	5.6	
Ik was in staat effectief te zijn in mijn werk.	6.0	
Ik twijfelde regelmatig aan mijn vermogen om mijn werkzaamheden goed uit te voeren. ↩	6.1	
Ik had een goede band met mijn collega's.	4.7	
Ik voelde me verbonden met de mensen waarmee ik samenwerkte.	5.3	
Ik voelde me geaccepteerd door de mensen in mijn directe werkomgeving.	5.4	
Ik had het gevoel dat collega's niet echt in mij geïnteresseerd waren. ↩	5.3	

Werkgeversaanbeveling (eNPS): niet gemeten in deze wave

METHODIEK, PRIVACY & INTERPRETATIEGRENZEN

Dit rapport bundelt patronen uit exitvragenlijsten tot een groepsbeeld van vertrek. Geen diagnose, geen individuele beoordeling, geen causaliteitsclaim en geen voorspelling.

Groepsniveau

Alle scores zijn groepsgemiddelden.
Geen individuele gegevens in dit rapport.

Drempelwaarden

5+ responses indicatief · 10+ voor
patroonduiding · 5+ per groep voor
segmenten

Geen diagnose

Scores zijn methodisch verantwoord
maar niet extern gevalideerd. Altijd
combineren met managementgesprek.

Open toelichtingen

Geanonimiseerd. Namen,
contactgegevens en locaties verwijderd.
Alleen bij voldoende n getoond.

Claimgrenzen

Loep Vertrek is een terugkijkende
groepsmeting op uitstroom. Geen
causale claims, geen oordeel over
vermijdbaarheid, geen verlooppredicties.

Privacywaarborg

Verwerking conform AVG. Uitsluitend
bestemd voor geautoriseerde gebruikers.

Hoe de banden werken

Kwetsbaar punt (onder 5,0), aandachtspunt (5,0 tot 6,5) en relatief sterk (vanaf 6,5) zijn vaste schaaldrempels, geen vergelijking met andere organisaties. De rangorde tussen de eigen factoren weegt zwaarder dan de absolute kleur. Doordat de meetlat vast is, zijn meting en vervolgmeting een-op-een vergelijkbaar.