

LOEP BEHOUD

Waar staat behoud nu onder druk?

TechBouw B.V. · Loep Behoud Voorjaar 2026 · Managementrapport

RESPONDENTEN

39

RESPONS

67%

EERSTE AANDACHTSPUNT

Groeiperspectief en
erkenning

Behoud vraagt aandacht (behoudssignaal 4.7/10). Groeiperspectief en erkenning vraagt als eerste aandacht.

Rolhelderheid en eigenaarschap (7.2/10) laat zien wat wél werkt. Hoe stevig dit beeld is, hangt af van de responsbasis onderaan deze pagina.

Waarom Groeiperspectief en erkenning bovenaan staat

FACTORScore

5.1/10

gemiddelde van 3 stellingen — aandachtspunt

LAAGSTE ITEM

4.8/10

De organisatie investeert in mijn persoonlijke en professionele ontwikkeling.

RELATIEF STERK

7.2/10

Rolhelderheid en eigenaarschap — wat wél werkt

EERSTE MANAGEMENTVRAAG

Zijn ontwikkelmogelijkheden zichtbaar genoeg voor medewerkers?

RESPONSBASIS & REIKWIJDTE

UITGENODIGD

58

AFGEROND

39

RESPONS

67%

MEETPERIODE

**Loep Behoud Voorjaar
2026**

Populatie

Actieve medewerkers

Segmentstatus

Beschikbaar — segmentbeeld verderop in dit rapport.

DATASTATUS

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

Waar staat behoud onder druk?

Vier signalen op groepsniveau — condities, intentie en werkbeleving samengebracht. Geen individuele risicobeoordeling — patronen zijn leidend.

Behoudssignaal

Werkfactoren en werkbeleving samengebracht op groepsniveau.

4.7/10 vraagt aandacht

Blijfintentie

"Als het aan mij ligt, werk ik over 12 maanden nog steeds hier." — enkelvoudige richtingsvraag, indicatief.

4.2/10

Vertrekintentie

"Ik denk er serieus over na te vertrekken" + "Ik zoek actief." — gemiddelde van 2 stellingen.

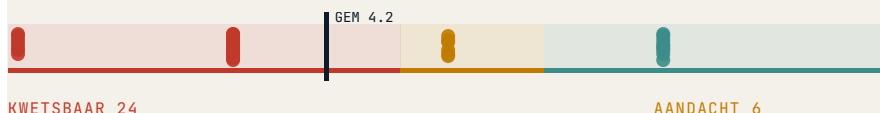
5.4/10 zichtbaar

Bevlogenheid

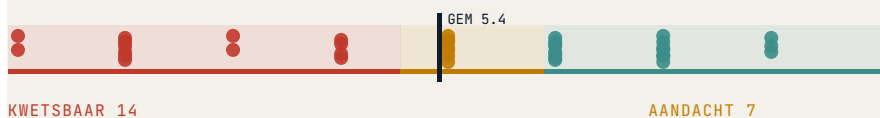
Energie · Inspiratie · Zin om te gaan (UWES) — gemiddelde van 3 stellingen.

6.4/10 gemiddeld

BLIJFINTENTIE — SPREIDING



VERTREKINTENTIE — SPREIDING (HOGER = MEER VERTREKGEDACHTEN)



Verdeeld beeld: 14 van de 39 respondenten scoren in de laagste zone, 18 in de hoogste. Dit gemiddelde beschrijft twee verschillende ervaringen.

BEVLOGENHEID — SPREIDING



Behoudssignaal meet condities (factorscores). Blijfintentie en vertrekintentie zijn geen inverse van elkaar — iemand kan beide tegelijk voelen. Bevlogenheid is onafhankelijk: bevlogen medewerkers vertrekken soms toch.

OVERZICHTSPROFIEL

Geen factor scoort kritisch. De laagste score zit bij Groeiperspectief en erkenning.

Groeiperspectief en erkenning		5.1/10	AANDACHTSPUNT
Werkdruk en herstelruimte		5.5/10	AANDACHTSPUNT
Leiderschap en vertrouwen		6.0/10	AANDACHTSPUNT
Beloning en eerlijkheid		7.0/10	RELATIEF STERK
Cultuur en psychologische veiligheid		7.2/10	RELATIEF STERK
Rolhelderheid en eigenaarschap		7.2/10	RELATIEF STERK

■ kwetsbaar punt ■ aandachtspunt ■ relatief sterk

AANDACHTSPUNT (3)

- Groeiperspectief en erkenning
- Werkdruk en herstelruimte
- Leiderschap en vertrouwen

RELATIEF STERK (3)

- Rolhelderheid en eigenaarschap
- Cultuur en psychologische veiligheid
- Beloning en eerlijkheid

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 'De organisatie investeert in mijn persoonlijke en professionele ontwikkeling.' binnen groeiperspectief en erkenning (4.8/10) — de scherpste losse waarneming in het cijferbeeld.

Laagste item in het cijferbeeld (4.8/10); 6 van de 9 respondenten met verdieping kozen de meest gekozen toelichting.

TWEEDE AANDACHTSPUNT

Werkdruk en herstelruimte (5.5/10)

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

Toelichting en gespreksrichting lopen uiteen: respondenten kozen vooral 'Ik zie niet welke mogelijkheden er voor mij zijn' als toelichting, maar 'Ontwikkelafspraken concreter vastleggen en zichtbaar opvolgen' als richting voor het gesprek (4 van 8). Bespreek eerst waar dit verschil vandaan komt.

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

Groeiperspectief en erkenning 5.1/10 —Aandachtspunt



KWETSBAAR 15

AANDACHT 18

STERK 6

Alle items in deze factor

Er zijn voldoende mogelijkheden om te leren en te groeien binnen mijn functie. **5.1**

De organisatie investeert in mijn persoonlijke en professionele ontwikkeling. **4.8**

Ik zie voor mijzelf een duidelijk loopbaanperspectief binnen deze organisatie. **5.4**

WELKE TOELICHTING RESPONDENTEN KOZEN

Van de 13 respondenten met een verdieptrigger op groeiperspectief en erkenning kregen 13 de verdiepingsvraag; 9 beantwoordden die.

Ik zie niet welke mogelijkheden er voor mij zijn **6**

Er wordt te weinig concreet met mij over ontwikkeling gesproken **2**

Er is te weinig tijd of ruimte om mij te ontwikkelen **1**

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

WELKE GESPREKSRICHTING RESPONDENTEN KOZEN

Van de 9 respondenten die de verdieping beantwoordden, gaven 8 ook een gespreksrichting.

Ontwikkelafspraken concreter vastleggen en zichtbaar opvolgen **4**

Een concreter gesprek over mijn ontwikkeling **2**

Beter zicht op welke mogelijkheden er voor mij zijn **2**

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

Gespreksrichting uit de groep is input van respondenten, geen uitvoeringsadvies. Haalbaarheid, rechtvaardigheid en passendheid binnen bestaand beleid wegen mee in de managementbespreking. Uitkomst van één meting: een gesprekshaakje, geen benchmark of trend.

Werkdruk en herstelruimte 5.5/10 — Aandachtspunt



KWETSBAAR 16

AANDACHT 8

STERK 15

Verdeeld beeld: 16 van de 39 respondenten scoren in de laagste zone, 15 in de hoogste. Dit gemiddelde beschrijft twee verschillende ervaringen.

Alle items in deze factor

De hoeveelheid werk die ik moet verzetten is haalbaar binnen mijn werktijd.	5.8
Ik ervaar mijn werkdruk als acceptabel.	5.4
Ik heb voldoende hersteltijd na intensieve werkperiodes.	5.3

WELKE TOELICHTING RESPONDENTEN KOZEN

Van de 10 respondenten met een verdieptrigger op werkdruk en herstelruimte kregen 10 de verdiepvraag; 9 beantwoordden die.

Er is te weinig ruimte om te herstellen of werk goed af te ronden	6
Binnen mijn rol ligt er structureel meer werk dan redelijk is	2
Onduidelijke prioriteiten maken het zwaarder dan nodig	1

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

WELKE GESPREKSRICHTING RESPONDENTEN KOZEN

Van de 9 respondenten die de verdieping beantwoordden, gaven 7 ook een gespreksrichting.

Meer ruimte om te herstellen en werk goed af te ronden	6
Duidelijkere keuzes over wat voorrang heeft en wat kan wachten	1

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

Gespreksrichting uit de groep is input van respondenten, geen uitvoeringsadvies. Haalbaarheid, rechtvaardigheid en passendheid binnen bestaand beleid wegen mee in de managementbespreking. Uitkomst van één meting: een gesprekshaakje, geen benchmark of trend.

Leiderschap en vertrouwen 6.0/10 — Aandachtspunt



KWETSBAAR 12

AANDACHT 9

STERK 18

Verdeeld beeld: 12 van de 39 respondenten scoren in de laagste zone, 18 in de hoogste. Dit gemiddelde beschrijft twee verschillende ervaringen.

Alle items in deze factor

Mijn leidinggevende geeft mij nuttige feedback over mijn functioneren.	5.7
Mijn leidinggevende geeft mij ruimte om keuzes te maken in hoe ik mijn werk uitvoer.	5.9
Ik ervaar een vertrouwensband met mijn directe leidinggevende.	6.3

WELKE TOELICHTING RESPONDENTEN KOZEN

Van de 8 respondenten met een verdiepingstrigger op leiderschap en vertrouwen kregen 8 de verdiepingvraag; 6 beantwoordden die.

Ik krijg te weinig bruikbare feedback of richting	2
Mijn inzet of bijdrage wordt te weinig gezien of gewaardeerd	2
Mijn leidinggevende is te weinig beschikbaar of zichtbaar	1
Ik voel me onvoldoende gesteund als er problemen of spanningen zijn	1

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

WELKE GESPREKSRICHTING RESPONDENTEN KOZEN

Van de 6 respondenten die de verdieping beantwoordden, gaven 5 ook een gespreksrichting.

Meer bruikbare feedback en richting	3
Meer beschikbaarheid en zichtbaarheid van mijn leidinggevende	1
Concretere terugkoppeling op wat goed gaat en wat wordt gewaardeerd	1

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

Gespreksrichting uit de groep is input van respondenten, geen uitvoeringsadvies. Haalbaarheid, rechtvaardigheid en passendheid binnen bestaand beleid wegen mee in de managementbespreking. Uitkomst van één meting: een gesprekshaakje, geen benchmark of trend.

WERKBELEVING – AUTONOMIE, COMPETENTIE & VERBONDENHEID

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

Autonomie		6.1/10	AANDACHTSPUNT
Competentie		6.9/10	RELATIEF STERK
Verbondenheid		6.4/10	AANDACHTSPUNT

Autonomie 6.1/10 — Aandachtspunt

Mate van ervaren regie over de eigen werkwijze

In mijn werk heb ik het gevoel dat ik zelf keuzes kan maken over hoe ik mijn taken uitvoer.	6.0	
Ik heb de vrijheid om mijn werkzaamheden op mijn eigen manier aan te pakken.	5.9	
Mijn werksituatie laat mij toe om initiatieven te nemen in mijn functie.	6.4	
Ik ervaar mijn werk als opgelegd - ik heb weinig inspraak over hoe ik taken uitvoer. (omgekeerd)	6.2	

Competentie 6.9/10 — Relatief sterk

Mate van ervaren bekwaamheid en effectiviteit

Ik voel me competent in mijn werk.	6.7	
Ik heb het gevoel dat ik mijn vaardigheden en talenten goed kan inzetten.	6.8	
Ik ben in staat effectief te zijn in mijn werk.	6.9	
Ik twijfel regelmatig aan mijn vermogen om mijn werkzaamheden goed uit te voeren. (omgekeerd)	7.1	

Verbondenheid 6.4/10 — Aandachtspunt

Mate van verbondenheid met collega's en organisatie

Ik heb een goede band met mijn collega's.	6.5	
Ik voel me verbonden met de mensen waarmee ik samenwerk.	6.2	
Ik voel me geaccepteerd door de mensen in mijn directe werkomgeving.	6.2	
Ik heb het gevoel dat collega's niet echt in mij geïnteresseerd zijn. (omgekeerd)	6.8	

SEGMENTANALYSE – PER AFDELING

Marketing	5/8 62%	4.4	Kwetsbaar punt	SPREIDING VANAF 10 RESPONSES
Finance	8/10 80%	4.6	Kwetsbaar punt	SPREIDING VANAF 10 RESPONSES
Operations	11/15 73%	4.9	Kwetsbaar punt	 GEM 4.9
Sales	6/10 60%	4.9	Kwetsbaar punt	SPREIDING VANAF 10 RESPONSES
Overige afdelingen	9	4.4	Kwetsbaar punt	SPREIDING NIET GETOOND – SAMENGESTELDE RESTGROEP

STARTPUNT VOOR DE BESPREKING

Marketing scoort het laagst (4.4/10). 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.

| Ik zou meer ruimte willen om zelf beslissingen te nemen in mijn werk.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Als de bezetting structureel beter wordt, blijft mijn energie ook hoger.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Een concreet groeipad binnen mijn functie zou mij helpen om hier langer te blijven.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Ik mis erkenning wanneer het team onder hoge druk goede resultaten neerzet.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Meer duidelijkheid over verantwoordelijkheden zou veel frustratie voorkomen.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Ik zou vaker inhoudelijke feedback en coaching van mijn leidinggevende willen.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| Meer flexibiliteit in werktijden zou mijn werk beter vol te houden maken.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

| De samenwerking tussen afdelingen kan veel soepeler; nu kost het veel energie.

GEANONIMISEERD – NAMEN EN CONTACTGEGEVENS VERWIJDERD

APPENDIX – VOLLEDIGE VRAAGRESULTATEN

Technische onderbouwing. Scores zijn groepsgemiddelden (n=39), geschaald 1–10. ↔ = omgekeerd gecodeerd item.

Leiderschap en vertrouwen — 6.0/10

Vraag	Gem.	Beeld
Mijn leidinggevende geeft mij nuttige feedback over mijn functioneren.	5.7	
Mijn leidinggevende geeft mij ruimte om keuzes te maken in hoe ik mijn werk uitvoer.	5.9	
Ik ervaar een vertrouwensband met mijn directe leidinggevende.	6.3	

Cultuur en psychologische veiligheid — 7.2/10

Vraag	Gem.	Beeld
Ik voel me vrij om fouten toe te geven in dit team.	7.0	
Ik kan moeilijke vragen stellen of afwijkende meningen uiten zonder negatieve gevolgen.	6.9	
De manier waarop we hier samenwerken past bij wat ik nodig heb om goed te kunnen blijven werken.	7.7	

Groeiperspectief en erkenning — 5.1/10

Vraag	Gem.	Beeld
Er zijn voldoende mogelijkheden om te leren en te groeien binnen mijn functie.	5.1	
De organisatie investeert in mijn persoonlijke en professionele ontwikkeling.	4.8	
Ik zie voor mijzelf een duidelijk loopbaanperspectief binnen deze organisatie.	5.4	

Beloning en eerlijkheid — 7.0/10

Vraag	Gem.	Beeld
Mijn totale beloning past bij mijn rol en bijdrage.	6.9	
Ik begrijp hoe beloning en doorgroei binnen deze organisatie worden bepaald.	7.3	
Mijn arbeidsvoorwaarden ondersteunen wat ik nodig heb om mijn werk duurzaam vol te houden.	6.8	

Werkdruk en herstelruimte — 5.5/10

Vraag	Gem.	Beeld
De hoeveelheid werk die ik moet verzetten is haalbaar binnen mijn werktijd.	5.8	
Ik ervaar mijn werkdruk als acceptabel.	5.4	
Ik heb voldoende hersteltijd na intensieve werkperiodes.	5.3	

Rolhelderheid en eigenaarschap — 7.2/10

Vraag	Gem.	Beeld
Ik weet wat in mijn rol nu de belangrijkste prioriteiten zijn.	7.2	
Ik weet waarop ik in mijn rol word aangesproken en waarop niet.	7.0	
Ik ervaar weinig tegenstrijdigheid in opdrachten of verwachtingen.	7.4	

Werkbeleving (SDT) — B1 t/m B12

Vraag	Gem.	Beeld
In mijn werk heb ik het gevoel dat ik zelf keuzes kan maken over hoe ik mijn taken uitvoer.	6.0	
Ik heb de vrijheid om mijn werkzaamheden op mijn eigen manier aan te pakken.	5.9	
Mijn werksituatie laat mij toe om initiatieven te nemen in mijn functie.	6.4	
Ik ervaar mijn werk als opgelegd - ik heb weinig inspraak over hoe ik taken uitvoer. ↩	6.2	
Ik voel me competent in mijn werk.	6.7	
Ik heb het gevoel dat ik mijn vaardigheden en talenten goed kan inzetten.	6.8	
Ik ben in staat effectief te zijn in mijn werk.	6.9	
Ik twijfel regelmatig aan mijn vermogen om mijn werkzaamheden goed uit te voeren. ↩	7.1	
Ik heb een goede band met mijn collega's.	6.5	
Ik voel me verbonden met de mensen waarmee ik samenwerk.	6.2	
Ik voel me geaccepteerd door de mensen in mijn directe werkomgeving.	6.2	
Ik heb het gevoel dat collega's niet echt in mij geïnteresseerd zijn. ↩	6.8	

Werkgeversaanbeveling (eNPS): niet gemeten in deze wave

METHODIEK, PRIVACY & INTERPRETATIEGRENZEN

Dit rapport bundelt patronen uit actieve-medewerkerresponses tot een groepsbeeld van behoud, vertrekdenken en werkfactoren. Geen individuele risicoscore, geen voorspelling en geen diagnose.

Groepsniveau

Alle scores zijn groepsgemiddelden van de actieve populatie. Geen individuele gegevens.

Drempelwaarden

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

Geen voorspelling

Scores geven een huidig signaal, geen verlooppredicties en geen individuele risicobeoordeling.

Open toelichtingen

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

Claimgrenzen

Loep Behoud is een actieve-populatie groepssignaal. Geen causale claims, geen interventieprescriptie.

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.