

ExitScan Q1 2026

ExitScan Baseline · TechBouw B.V.

Vertrekduiding voor HR, MT en directie

ExitScan maakt het vertrekbeeld bestuurlijk leesbaar: gebrek aan groei is nu het eerste vertrekhaakje, terwijl groeiperspectief en leiderschap laten zien waar management het meeste kan toetsen en verbeteren. De antwoorden wijzen daarbij relatief breed op beïnvloedbare werkfrictie, wat het rapport vooral bruikbaar maakt voor prioritering, eigenaarschap en een gericht managementgesprek.



Gegenereerd op 16-04-2026 19:02 UTC

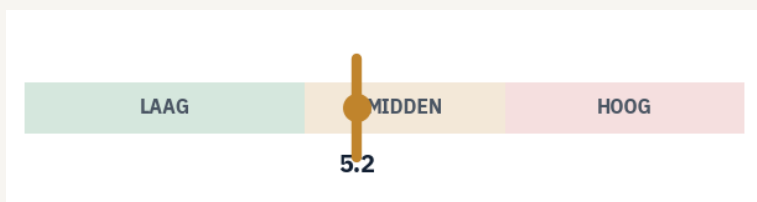
Illustratief voorbeeld — fictieve data in dezelfde managementstructuur als live output.

Bestuurlijke handoff

Lees eerst wat nu speelt, waarom het bestuurlijk telt en welk eerste besluit bij deze meetronde hoort.

<p>Wat speelt nu</p> <h2>Gebrek aan groei</h2> <p>Gebrek aan groei komt relatief vaak terug en valt samen met een breed werksignaal. De scherpste managementduiding zit nu vooral in groeiperspectief en leiderschap.</p>	<p>Waarom telt dit nu</p> <h2>Bestuurlijke relevantie</h2> <p>Een relatief groot deel van de exitbatch wijst op beïnvloedbare werkfrictie rond groeiperspectief en leiderschap. Daardoor is dit niet alleen HR-nazorg, maar een bestuurlijk prioriteitsspoor voor leiding, inrichting en opvolging.</p>	<p>Eerste besluit</p> <h2>Groeiperspectief</h2> <p>Beslis of de grootste ingreep nu moet zitten in zicht op perspectief, het gesprek daarover of feitelijke ontwikkelruimte.</p>
<p>Eerste eigenaar</p> <h2>HR development-owner met betrokken leidinggevende</h2> <p>Beleg meteen wie dit spoor trekt, zodat vertrekduiding niet stilvalt tussen HR-signaal en managementbesluit.</p>	<p>Eerste stap</p> <h2>Binnen 30-90 dagen</h2> <p>Gebruik groeiperspectief en leiderschap als eerste managementspoor, beleg hr development-owner met betrokken leidinggevende als eigenaar en koppel die verificatie daarna direct aan een concrete 30-90 dagenactie.</p>	<p>Indicatieve exposure</p> <h2>EUR 2.4 mln</h2> <p>Gebruik deze noot alleen als indicatieve exposure op basis van interne vervangingskosten van de huidige exitbatch, niet als bewezen besparingsclaim of ROI.</p>

Gemiddeld frictiescore



Band	n	%
Hoog	0	0%
Midden	26	74%
Laag	9	26%

Wat je hier niet uit moet concluderen
Lees dit niet als bewijs van de ene oorzaak van vertrek en ook niet als garantie dat een interventie het patroon oplost. ExitScan helpt sneller wegen waar management moet toetsen en kiezen, niet om achteraf absolute zekerheid te claimen.

Kernsignalen en vertrekbeeld

Deze pagina combineert hoofdredenen, meespelende factoren, eerdere signalering en een indicatieve duiding van werkinvloed. De uitkomsten helpen om vertrekpatronen te verkennen en managementvragen te richten, niet om één causale vertrekverklaring vast te stellen.

<p>Hoofdreden</p> <h3>Gebrek aan groei</h3> <p>Gebruik dit als eerste vertrekhaak, niet als definitieve oorzaakverklaring.</p>	<p>Meespelende factor</p> <h3>Beloning</h3> <p>Meespelende factoren helpen bepalen waar het vertrekverhaal bestuurlijk verder moet worden getoetst.</p>
--	---

Hoofdredenen van vertrek

Code	Reden	Aantal
P3	Gebrek aan groei	13
P1	Leiderschap / management	10
S1	Persoonlijke omstandigheid	5

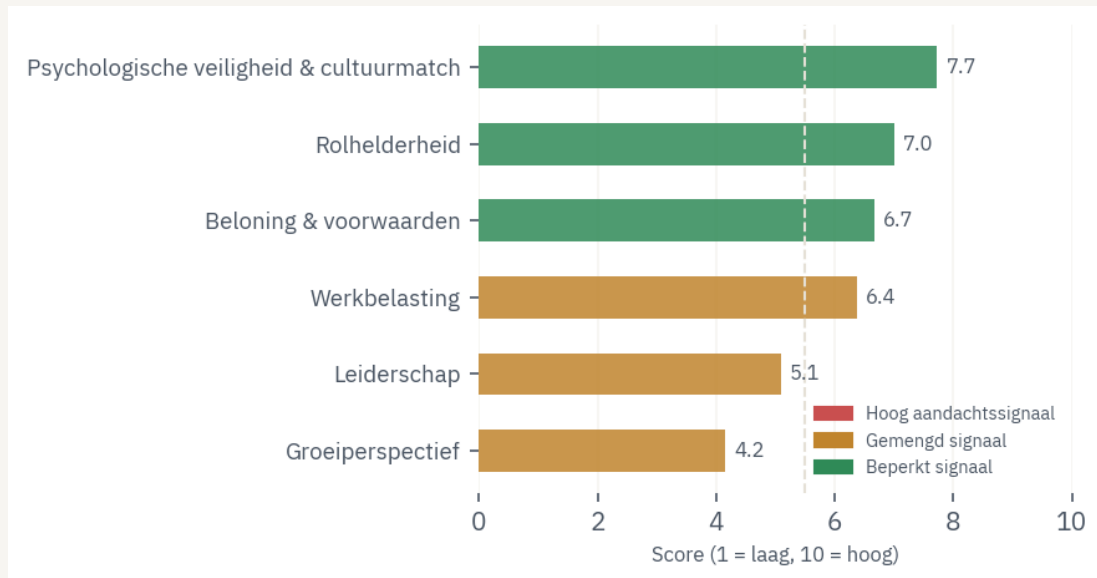
<p>Sterk werksignaal</p> <h2>71%</h2> <p>Aandeel van de exitbatch waar beïnvloedbare werkfrictie duidelijk zichtbaar terugkomt.</p>	<p>Enig werksignaal</p> <h2>71%</h2> <p>Aandeel van de exitbatch waar minstens een gemengd werksignaal zichtbaar is.</p>
---	--

Open signalen uit de survey

<p>Stem uit de survey</p> <p>"Mooie organisatie, maar voor mij geen zicht op doorgroeimogelijkheden."</p>	<p>Stem uit de survey</p> <p>"Weinig transparantie over beslissingen. Ik wist nooit waar ik aan toe was."</p>
---	---

Wat drijft dit beeld?

Deze pagina combineert hoofdredenen, meespelende factoren, eerdere signalering en een indicatieve duiding van werkinvloed. De uitkomsten helpen om vertrekpatronen te verkennen en managementvragen te richten, niet om één causale vertrekverklaring vast te stellen.



Driver	Beleving	Signaal	Wat dit nu vraagt
Groeiperspectief	4.2/10	6.8/10	Kies of perspectief, gesprek of ontwikkelruimte als eerste ingreep telt.
Leiderschap	5.1/10	5.9/10	Bepaal of dit vooral een lokaal leidinggevingsspoor of een breder MT-thema is.
Werkbelasting	6.4/10	4.6/10	Bepaal waar werkdruk direct omlaag moet en waar vooral prioriteiten scherper moeten worden gesteld.

Waar eerst op handelen

Gebruik deze pagina om prioriteiten te kiezen, eigenaarschap te beleggen en van signaal naar eerste actie te gaan.

Hypothese: Groeiperspectief vraagt verdiepende validatie

HR development-owner met betrokken leidinggevende

De score op groeiperspectief behoort tot de sterkste aandachtssignalen (signaalwaarde 6.8). Deze reden komt ook terug als hoofdreden (13 responses). Meespelende factoren (Beloning, Leiderschap / management) laten zien dat het patroon waarschijnlijk multicausaal is.

Te toetsen vraag: Toets in gesprek of groeiperspectief structureel meespeelt, bij welke groepen dit vooral speelt, en welke concrete situaties medewerkers hierbij bedoelen.

Eerste actie: Maak zichtbaar waar perspectief, loopbaangesprek of ontwikkelruimte als eerste moet worden hersteld.

Hypothese: Leiderschap vraagt verdiepende validatie

HR business partner met betrokken leidinggevende

De score op leiderschap behoort tot de sterkste aandachtssignalen (signaalwaarde 5.9). Deze reden komt ook terug als hoofdreden (10 responses). Meespelende factoren (Beloning, Leiderschap / management) laten zien dat het patroon waarschijnlijk multicausaal is.

Te toetsen vraag: Toets in gesprek of leiderschap structureel meespeelt, bij welke groepen dit vooral speelt, en welke concrete situaties medewerkers hierbij bedoelen.

Eerste actie: Plan binnen 2 weken een gericht gesprek met HR en de betrokken leidinggevende over feedback, richting en opvolging.

Hypothese: Werkbelasting vraagt verdiepende validatie

Betrokken leidinggevende met HR en operations

De score op werkbelasting behoort tot de sterkste aandachtssignalen (signaalwaarde 4.6). Meespelende factoren (Beloning, Leiderschap / management) laten zien dat het patroon waarschijnlijk multicausaal is.

Te toetsen vraag: Toets in gesprek of werkbelasting structureel meespeelt, bij welke groepen dit vooral speelt, en welke concrete situaties medewerkers hierbij bedoelen.

Eerste actie: Breng in kaart waar structurele druk of onvoldoende herstelruimte als eerste moet worden verlicht.

30–90 dagenroute en reviewmoment

Eerste managementsessie na oplevering

Gebruik deze route om de eerste managementsessie compact te houden: kies eerst het prioriteitsspoor, beleg een eigenaar, bepaal de eerste actie en leg direct het reviewmoment vast.

Prioriteit nu Groeiperspectief en Leiderschap vormen nu het eerste vertrekspoor om bestuurlijk te wegen.	Eerste gesprek Voer eerst een managementgesprek over hoe groeiperspectief en leiderschap terugkomen in vertrekduiding, teamcontext en eerdere signalering.	Wie moet aan tafel HR, betrokken leidinggevende en sponsor of MT-lid dat het eerste managementspoor moet wegen.
Eerste eigenaar HR development-owner met betrokken leidinggevende	Eerste actie Vertaal groeiperspectief en leiderschap binnen 30 dagen naar één gerichte verbeteractie met duidelijke eigenaar en zichtbare opvolging.	Reviewmoment Plan binnen 60-90 dagen een review op groeiperspectief en leiderschap: wat is gekozen, wat is uitgevoerd en welke signalen keren terug in de volgende exitbatch of in managementgesprekken.

- 1 Kies binnen 2 weken het eerste managementspoor**
Deel de managementsamenvatting met MT en betrokken leidinggevend en maak expliciet welk besluit nu eerst telt: Beslis of de grootste ingreep nu moet zitten in zicht op perspectief, het gesprek daarover of feitelijke ontwikkelruimte.
- 2 Beleg direct een eerste eigenaar**
Wijs hr development-owner met betrokken leidinggevende aan als eerste eigenaar van groeiperspectief en leiderschap. Zonder eigenaar blijft vertrekduiding een constatering in plaats van een verbeterroute.
- 3 Vertaal de duiding naar maximaal 3 gerichte acties**
Kies alleen acties die logisch voortkomen uit de getoetste hypothesen en de scherpste werkfactoren. Vermijd brede programma's voordat duidelijk is waar het patroon echt zit.
- 4 Leg een evaluatiemoment vast binnen 90 dagen**
Plan binnen 60-90 dagen een review op groeiperspectief en leiderschap: wat is gekozen, wat is uitgevoerd en welke signalen keren terug in de volgende exitbatch of in managementgesprekken.

5 Herhaal de ExitScan - elk kwartaal of halfjaarlijks

Eenmalige data is een momentopname. Patroonherkenning ontstaat pas bij meerdere metingen. Continuïteit maakt de investering rendabel.

Compacte leeswijzer

Dit rapport vertaalt exitdata naar vertrekduiding die bestuurlijk leesbaar is. De methodiek is compact en nadrukkelijk geen volledig diagnostisch instrument; de uitkomst is bedoeld voor prioritering, gesprek en opvolging.

Hoe lees je het frictiescore?

Elke respondent krijgt een frictiescore op een schaal van 1 tot 10. Een hogere score betekent meer signalen van ervaren werkfrictie rondom vertrek. Gebruik de score als samenvatting van het vertrekbeeld, niet als causale voorspelling, benchmark of objectief oordeel. De score is een gewogen gemiddelde van zeven factoren:

Band	Score	Betekenis voor de organisatie
LAAG	< 4.5	Overwegend positief beeld. Er zijn relatief weinig signalen van terugkerende werkfrictie rondom vertrek.
MIDDEN	4.5-7.0	Gemengd beeld. Er zijn meerdere aandachtspunten, maar de uitkomst vraagt vooral nadere verificatie.
HOOG	>= 7.0	Sterk signaal van ervaren werkfrictie. Dit vraagt om nadere analyse, niet automatisch om een hardere maatregel.

Wat dit product wel is	Een begeleide exitscan voor terugkijkende vertrekduiding op groepsniveau, met dashboard en managementrapportage.
Niet voor bedoeld	Geen diagnose, geen individuele beoordeling, geen voorspelmodel en geen objectieve causaliteitsclaim over wat er aan de hand is.
Hoe je de output leest	Lees frictiescore, vertrekredenen, meespelende factoren en eerdere signalering samen als managementverhaal.
Privacy & rapportage	Output blijft gegroepeerd. Detailweergave start pas vanaf 5 responses, patroonanalyse vanaf 10 en segmenten vanaf 20.

Methodiek in één zin

Resultaten verschijnen pas vanaf voldoende responses. Patroonanalyse vraagt minimaal 10 responses; segmentvergelijkingen tonen we vanaf minimaal 5 per groep.

Vragen over dit rapport?

Neem contact op via hallo@verisight.nl. We lopen de bevindingen graag door en helpen bij de vertaling naar een eerstvolgende stap.