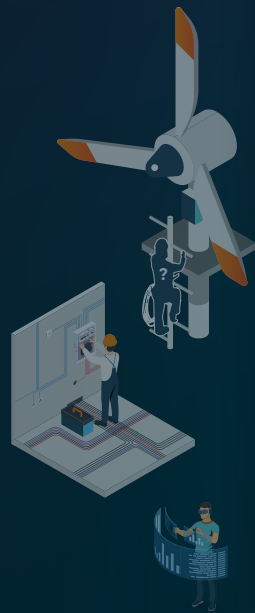


# Tech Barometer 2026

Hét trendrapport van  
en voor technisch  
Nederland

SEPTEMBER 2025



De technische  
arbeidsmarkt in  
transitie

NOVEMBER 2025



Aantrekkelijk  
werkgeverschap

JANUARI 2026



Generatiegericht  
opleiden

APRIL 2026



Welzijn van mens  
en organisatie

ROVC.nl



Dit trendrapport laat zien hoe technische bedrijven **welzijn kunnen inzetten als strategisch instrument**

---

# Beste branchegenoten,



Menselijk kapitaal is de grootste kracht van de techniek. Zonder al die duizenden vakmensen zou onze branche geen vooruitgang kennen. Daarom is hun welzijn onze gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Op de krappe en vergrijzende arbeidsmarkt staat de gezondheid van onze

medewerkers onder druk. De werkdruk is al te lang te hoog. Te veel mensen ervaren mentale en fysieke spanning. En soms gaat de veiligheid zelfs ten koste van productiviteit. Vooral jongeren hebben het zwaar. Ze gaan gebukt onder lange werktijden, financiële spanning en onzekerheid over hun doorgroeimogelijkheden.

Tegelijkertijd willen bedrijven groeien en innoveren. Deze TechBarometer laat zien dat welzijn daarin een belangrijke strategische rol kan spelen. Gezonde medewerkers verzuimen minder, presteren beter en zijn duurzamer inzetbaar. Gezonde bedrijven trekken

makkelijker technisch talent aan en weten het beter te behouden. Welzijn is daarmee geen kostenpost, maar een concurrentiekracht.

Wie investeert in mensen, investeert in de toekomst van zijn bedrijf én in de toekomst van de branche. Ik nodig je uit om de resultaten niet alleen te lezen, maar ook te gebruiken. Als spiegel. Als kompas. En vooral als aanleiding om welzijn structureel te verankeren in de bedrijfsstrategie.

## Waldo Linders

Directeur Opleidingen & Trainingen ROVC

## De TechBarometer in vier edities

Sinds 2015 verschijnt de TechBarometer één keer per jaar. Dit keer hebben we het anders gedaan. Het trendrapport verschijnt niet als één gebundeld rapport, maar in vier aparte, thematische edities. Elke uitgave wordt er dieper ingegaan op de resultaten rondom een specifiek thema.

Die thema's zijn:

- 1 De technische arbeidsmarkt in transitie
- 2 Aantrekkelijk werkgeverschap
- 3 Generatiegericht opleiden
- 4 Het welzijn van mens en organisatie

Alle beschikbare TechBarometers zijn te downloaden via [rovc.nl/techbarometer](https://rovc.nl/techbarometer)

## Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Welzijn van medewerkers: stand van zaken	6
Welzijn van organisaties: een gezonde basis	16
Welzijn als bedrijfsstrategie: succescriteria	26
Over dit onderzoek	32

# TechBarometer in het kort

---

## Welzijn van medewerkers

De meeste technici voelen zich in hun welzijn **gesteund door hun werkgever**. Tegelijkertijd is het **ziekteverzuim structureel hoog** en ervaren veel medewerkers **mentale en fysieke druk**.



### Dit beïnvloedt mentaal welzijn

- » **30 procent:** te lange werktijden
- » **23 procent:** lange reistijd naar werk
- » **20 procent:** onvoldoende pauzes

### Dit beïnvloedt fysiek welzijn

- » **30 procent:** lange reistijd naar werk
- » **28 procent:** te lange werktijden
- » **21 procent:** zwaar lichamelijk werk

### Strategische aandachtspunten

- » Jongeren zijn mentaal het meest kwetsbaar
- » Jongeren vinden hun werk fysiek het zwaarst

**De druk op jongeren is te hoog.** Met gezondheidsklachten kunnen zij de vergrijzing niet opvangen.  
**De druk op andere generaties is hoog.** De vraag is hoelang mensen nog onder druk kunnen werken.



## Welzijn van organisaties

Organisaties die hun **processen op orde** hebben, leggen een **gezonde basis voor welzijn**. Structurele werkdruk belemmert de **productiviteit** en vergroot het **risico op uitval** van medewerkers.

### Dit belemmert productiviteit

- » **34 procent:** onvoldoende personeel
- » **26 procent:** slechte planning of organisatie
- » **12 procent:** onvoldoende training of opleiding

### Strategische aandachtspunten

- » Uitvoerenden en 55-plussers zijn minst productief bij druk
- » Veiligheid en welzijn gaan soms ten koste van productiviteit
- » Jongeren voelen zich onvoldoende getraind in veilig werken
- » Financieel welzijn van bedrijven raakt jongeren het meest

**Organisaties kunnen welzijn van medewerkers verbeteren:** efficiëntere werkprocessen, planning met rustmomenten, meer zeggenschap over werktijden en meer aandacht voor veiligheid.

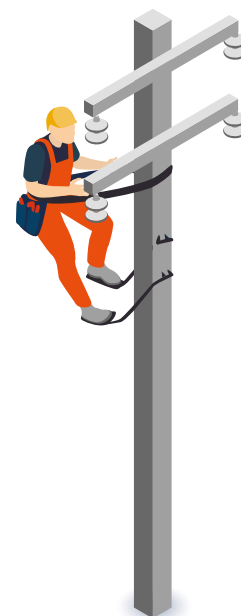


## Welzijn als bedrijfsstrategie

Op een krappe en vergrijzende arbeidsmarkt is welzijn een **belangrijke concurrentiefactor**. Wie niet investeert in welzijn, **raakt mensen kwijt** en is minder aantrekkelijk voor **nieuw technisch talent**.

### Vijf succescriteria

- » Pas de werkprocessen aan de nieuwe realiteit aan
- » Investeer in generatiegericht werkgeverschap
- » Gebruik welzijn in de arbeidsmarktstrategie
- » Maak veiligheid onderdeel van de bedrijfscultuur
- » Zet in op herwaardering van technisch vakmanschap



A man with short brown hair and a beard, wearing a blue long-sleeved sweatshirt with the 'elsta' logo, is smiling at the camera. He is sitting at a workbench in a factory or workshop. On the workbench, there are various tools including a green power drill, a yellow tape measure, and several screwdrivers. In the background, there are cardboard boxes and industrial equipment. The overall atmosphere is bright and professional.

1

# Welzijn van medewerkers: stand van zaken

---

Op de krappe technische arbeidsmarkt is welzijn een strategische factor geworden. Gezonde medewerkers zijn productiever, duurzamer inzetbaar en daarmee bepalend voor de continuïteit van bedrijven. Dit hoofdstuk laat zien waar de branche nu staat. Hoe is het gesteld met de gezondheid van medewerkers?

## Mentale gezondheid staat onder druk

Technici die goed in hun vel zitten, verzuimen minder. Enige werkdruk heeft een gunstig effect, maar als die werkdruk te lang te hoog is, schaadt dat de mentale gezondheid. De cijfers laten zien hoe wankel dit evenwicht is. Het ziekteverzuim onder technici is al jaren hoger dan gemiddeld. Technici zelf geven aan dat veel factoren drukken op hun mentale welzijn. Vooral te lange werktijden of overuren (30%) hebben invloed, net als een te lange reistijd (23%) en onvoldoende pauzes (20%).

“**Te lange werktijden** drukken het meest op het **mentale welzijn** van technici, gevolgd door een **lange reistijd** en **onvoldoende pauzes**”



### Ziekteverzuim techniek hoger dan gemiddeld

In de techniek ligt het ziekteverzuim al sinds 2013 hoger dan gemiddeld in Nederland. In 2024 was het gemiddelde verzuimpercentage in de techniek 6,7 procent.<sup>1</sup> Dat betekent dat van de 1.000 te werken dagen er 67 werden verzuimd wegens ziekte. Gemiddeld lag het verzuimpercentage in 2024 op 4,9 procent. In het derde kwartaal van 2025 is dat gestegen naar 5,1 procent.<sup>2</sup>

Bron: Techniek Nederland en Centraal Bureau voor de Statistiek

## Welke factoren hebben de meeste invloed op jouw mentale welzijn?

	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Gemiddeld
<b>Te lange werktijden of overuren</b>	<b>33%</b>	<b>32%</b>	<b>25%</b>	<b>30%</b>
<b>Lange reistijd naar werklocatie</b>	<b>22%</b>	<b>22%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>
<b>Onvoldoende pauzes of herstelmomenten</b>	<b>29%</b>	<b>17%</b>	<b>18%</b>	<b>20%</b>
<b>Onzekerheid doorgroeimogelijkheden</b>	<b>24%</b>	<b>19%</b>	<b>11%</b>	<b>17%</b>
<b>Repetitieve handelingen of eenzijdige belasting</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>


<sup>1</sup> <https://www.technieknederland.nl/nieuws/ziekteverzuimcijfers-stijgen-in-2024>

<sup>2</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

## Minder aandacht voor mentale gezondheid

De aandacht voor het mentale welzijn van medewerkers lijkt af te nemen. In 2024 waren de meeste technici (62%) nog te spreken over de aanpak van hun werkgever. Dit jaar vindt niet eens de helft (48%) dat zijn werkgever voldoende maatregelen neemt om de mentale gezondheid te beschermen. Dat geldt ook voor het voorkomen van werkstress (47%). Vooral uitvoerenden (40%) en 55-plussers (43%) zijn kritisch: zij vinden het minst van iedereen dat er voldoende aandacht is voor werkstress.

Mijn werkgever neemt maatregelen om mijn mentale gezondheid te beschermen

 **48%**
 **19%**

## Er is voldoende aandacht voor het voorkomen van werkstress



Eens	53%	48%	43%	40%	51%	47%
Oneens	23%	23%	22%	24%	22%	23%



## Vooral jongeren zijn mentaal kwetsbaar

Uit bijna alle cijfers blijkt dat jongere technici mentaal kwetsbaarder zijn dan hun oudere collega's. De lange (33%) en onregelmatige (37%) werktijden belasten hen meer. Zij hebben meer last van de weinige pauzes (29%), van onzekerheid over hun doorgroeimogelijkheden (24%) en van het feit dat ze hun uren niet zelf kunnen indelen (31%). Het welzijn van jongeren is daarmee een belangrijk strategisch aandachtspunt. Juist deze generatie moet de uitstroom door vergrijzing opvangen. Dat is op zichzelf al een lastige taak, laat staan als de jongeren mentaal kwetsbaar zijn.

## Vergrijzing in techniek zet door

De technische branche vergrijst in hoog tempo. Het aandeel 55-plussers neemt al jaren toe, waardoor steeds meer gepensioneerden de techniek zullen gaan verlaten.<sup>3</sup> Tegelijkertijd blijft de instroom van jonge technici juist achter, met name op mbo 4-niveau.<sup>4</sup> Dit laat zien dat het een grote uitdaging is om de vergrijzing op te vangen. Het is alle hens aan dek.

Bron: Platform Talent voor Technologie

“Een groot risico in tijden van vergrijzing: uit bijna alle cijfers blijkt dat **jongeren mentaal kwetsbaarder** zijn dan hun oudere collega's”



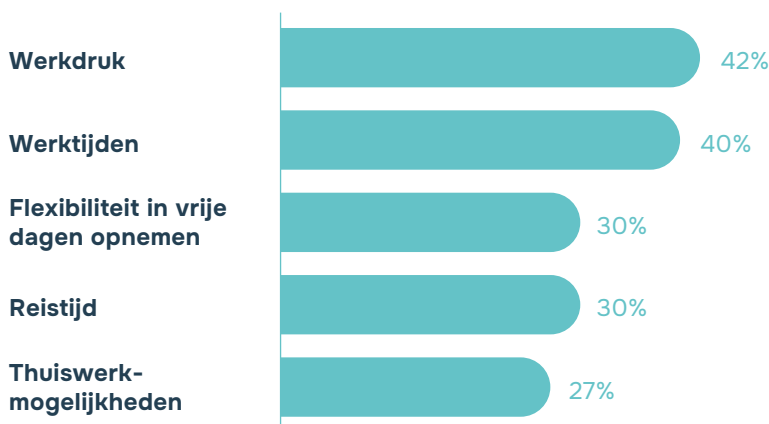
<sup>3</sup> <https://www.ptvt.nl/dashboard/pagina/kenmerken-van-de-arbeidsmarkt-technologie#grafiek208>

<sup>4</sup> <https://www.ptvt.nl/dashboard/pagina/middelbaar-beroepsonderwijs-mbo#grafiek314>

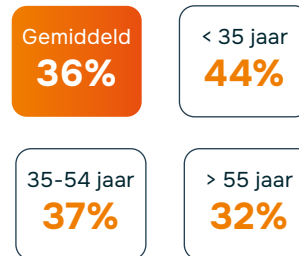
## Te grote druk op jongere generatie

Vier op de tien jonge technici (40%) vinden de werkdruk zo hoog dat die hun privéleven beïnvloedt. Ook de oudere generaties ervaren een hoge werkdruk, maar bij jongeren is het risico groter. Meer dan zes op de tien jongeren (61%) zegt dat jobhoppen de norm is geworden. Bijna de helft (44%) vindt het onnodig om tot het pensioen bij hetzelfde bedrijf te werken. Bij een te hoge werkdruk neemt de kans op uitstroom nog verder toe. Dat kan de branche zich niet permitteren.

## Welke factoren hebben de grootste invloed op jouw werk-privébalans?



Ik zou niet weten waarom ik tot mijn pensioen bij hetzelfde bedrijf zou blijven werken



Ik heb onvoldoende invloed op mijn werktijden om een goede werk-privébalans te vinden





## Fysieke gezondheid laat te wensen over

Technisch werk is niet alleen mentaal belastend, ook fysiek. Twee op de tien technici (21%) vinden hun werk lichamelijk zo zwaar dat het invloed heeft op hun welzijn. Ook andere omstandigheden zijn van invloed, zoals een onvoldoende ergonomische werkplek (17%) en de blootstelling aan lawaai, trillingen of schadelijke stoffen (16%). Lange werktijden (28%) en een lange reistijd (30%) verergeren de fysieke klachten. Toch is een kleine meerderheid (55%) tevreden over de maatregelen van de werkgever. Al zegt 15 procent dat de fysieke gezondheid op geen enkele manier wordt beschermd.

## Jongeren vinden werk **fysiek** het zwaarst

Van alle generaties vinden jongeren hun werk fysiek het zwaarst. Een kwart van de jongeren (26%) vindt dat het fysieke welzijn daardoor wordt beïnvloed, tegenover 19 procent van de 35 tot 55-jarigen en 23 procent van de 55-plussers. Ook een onvoldoende ergonomische werkplek lijkt jongeren het meest te treffen (24% tegenover 17% tegenover 14% van de 55-plussers). Jongeren dus niet alleen mentaal meer te stellen dan oudere generaties, maar op sommige punten ook fysiek.

Mijn werkgever neemt **maatregelen** om mijn **lichamelijke gezondheid** te **beschermen**

 **55%**

 **15%**

## Welke **factoren** hebben de **meeste invloed** op jouw fysieke welzijn op het werk?

	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Gemiddeld
Lange reistijd naar werklocatie	30%	29%	30%	30%
Te lange werktijden of overuren	30%	31%	25%	28%
Zwaar lichamelijk werk	26%	19%	23%	21%
Onvoldoende ergonomische werkplek	24%	17%	14%	17%
Blootstelling aan lawaai, trillingen of schadelijke stoffen	15%	15%	19%	16%

## Gezondheidsproblemen niet altijd bespreekbaar

Een ruime meerderheid (63%) voelt zich gesteund om gezondheidsproblemen bespreekbaar te maken. Dit wijst op een basis van vertrouwen binnen veel organisaties. Toch voelt één op de tien technici (11%) die ruimte niet. Wat hierbij kan meespelen is dat fysieke klachten niet altijd opvolging krijgen. Waarom iets zeggen als er niets mee gebeurt? Met name uitvoerenden (27%) en 55-plussers (25%) vinden dat hun werkgever de fysieke belasting onvoldoende monitort en aanpakt.

## Fysieke belasting wordt in mijn organisatie actief gemonitord en aangepakt



## Technici positief over werk-privébalans

De werk-privébalans is een goede graadmeter voor het welzijn van technici. Wie voldoende ruimte ervaart voor het privéleven blijft doorgaans energiever en gemotiveerder aan het werk, en daarmee dus duurzamer inzetbaar. Het is dan ook een goed teken dat bijna driekwart van de technici (73%) tevreden is over de werk-privébalans. De meeste technici (61%) vinden ook dat hun werkgever oog heeft voor de balans tussen werk en privé, al vindt één op de tien technici (12%) dat juist niet.

“Bijna een kwart van de technici geeft zijn goede werk-privébalans op, onder dwang van de werktijden in de techniek”

### Hoe tevreden ben je over jouw huidige werk-privébalans?

tevreden

73%

ontevreden

8%

### Mijn werkgever heeft oog voor een goede werk-privébalans

eens

61%

oneens

12%

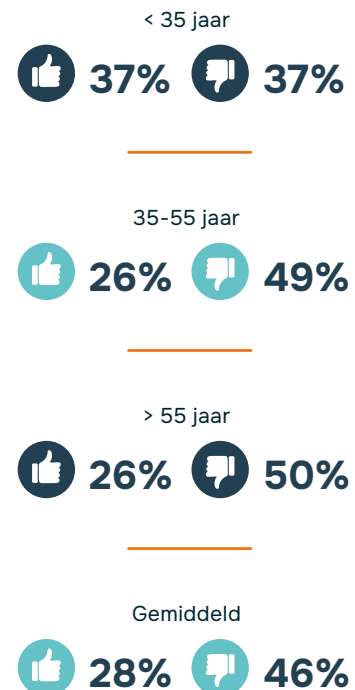
## Werktijden vormen structureel knelpunt

Fijne werktijden zijn belangrijk om de werk-privébalans goed te houden, vinden vier op de tien technici (40%). Medewerkers willen in hoge mate zelf bepalen op welke tijden zij werken. Kan dat niet, dan gaat dat ten koste van het privéleven. Bijna een kwart (23%) voelt zich zelfs gedwongen om zijn werk-privébalans op te geven. Voor nog meer mensen (28%) vormen onregelmatige werktijden een bron van spanning. Vooral jongeren (37%) kunnen daardoor privé lastig een ritme vinden.

De werktijden **dwingen** mij een goede werk-privé balans **op te geven**



Onregelmatige werktijden maken een **vast ritme** in mijn privéleven **moeilijk**



### Welzijn van medewerkers in het kort

De welzijns cijfers laten een kwetsbaar evenwicht zien. De meeste technici zijn tevreden over hun werk-privébalans en voelen zich gesteund door hun werkgever. Tegelijkertijd is het ziekteverzuim structureel hoog en ervaren veel medewerkers mentale en fysieke druk, met name door de werktijden. Vooral jongeren zijn kwetsbaar, en dat is een belangrijk aandachtspunt. Op de krappe en vergrijzende arbeidsmarkt kan de branche zich geen extra uitval of uitstroom veroorloven.

# Hoe YER ontwikkeling inzet als sleutel tot welzijn

---

‘Als bepaalde vakmensen er niet zijn, geloven wij dat je ze moet creëren.’ Met dit statement maakt Edwin meteen duidelijk uit welk hout YER gesneden is. Als Director Engineering ziet Edwin waar de kansen liggen voor zowel kandidaat-engineers als werkgevers. ‘Achter de techniek schuilt een mooie wereld, met mensen die trots zijn op wat ze doen. Dat mogen ze alleen vaker uitdragen,’ meent Edwin. ‘Mooie verhalen over techniek zijn hard nodig, zodat mensen een goed beeld krijgen van de markt en de mogelijkheden. YER helpt ze kiezen én ondersteunt ze bij hun start en ontwikkeling.’

## Zorgen dat iemand goed op zijn plek zit

Bij de recruiting kijkt YER verder dan achtergrond en diploma's. ‘Wij zetten een menselijke bril op,’ zegt Ellewies, die als Product Manager Talent Development werkt bij YER. ‘Techniek is belangrijk, maar het gaat vooral om de persoon. Wie ben je? Wat drijft je? Hoe gebruik je jouw competenties in een professionele omgeving?’ Edwin vult aan: ‘Wij zijn een soort impresario van onze talenten. We zorgen dat iemand goed op zijn plek zit en begeleiden hem gedurende zijn ontwikkeling.’

Bij de begeleiding werkt YER met speciale Talent Development Programma's. Dat is een programma op maat dat bestaat uit

vier bouwstenen: hard skills, soft skills, coaching en intervisie (zie kader). ‘Wij bieden mensen twee jaar intensieve begeleiding,’ vertelt Ellewies. ‘Ze volgen trainingen, voeren gesprekken en delen ervaringen. Hierdoor voelen mensen zich gezien en groeien ze sneller in hun rol.’ Edwin merkt op: ‘Het is belangrijk dat mensen blij zijn in hun werk. Dan blijven ze ook vitaler.’

## Coaching voor vitaliteit en perspectief

Uiteindelijk draait het allemaal om vitaliteit, zegt Edwin. ‘Vitaliteit bereik je door ontwikkeling. Als mensen zich ontwikkelen en perspectief zien in hun werk, geeft dat ze het gevoel dat ze ertoe doen. Ze ervaren succes en voelen

*Wie investeert in welzijn, houdt mensen blij, gezond en productief aan het werk. Dat blijkt niet alleen uit de cijfers van deze TechBarometer, ook uit de ervaringen van recruitmentbureau YER. In hun tweejarige talentontwikkelingsprogramma speelt signalering van welzijnsproblematiek een belangrijke rol. Edwin van Batenburg en Ellewies Harleman leggen uit waarom deze aanpak werkt.*





zich gesteund. Dat draagt bij aan hun vitaliteit.' Belangrijk hierin is de coaching die YER biedt in het Talent Development Programma. Ellewies: 'Onze coaches zijn onafhankelijke WO-opgeleide psychologen, die goed in de gaten houden hoe het met iemand gaat.'

De coaches van YER letten bijvoorbeeld op motivatie, werkdruk en mentale fitheid. 'Door regelmatige check-ins kunnen zij welzijnsproblematiek vroegtijdig signaleren,' vertelt Ellewies. 'Stel dat iemand overbelast raakt of niet lekker in zijn vel zit. Dat kunnen wij daar een oplossing voor zoeken.' Edwin vervolgt: 'Vaak zijn kleine aanpassingen al voldoende om iemand te helpen, bijvoorbeeld in de organisatie van het werk. Denk aan het herverdelen of beter afstemmen van projecten.'

### **Mensen voelen zich deel van organisatie**

De Talent Development Programma's doen het goed in de praktijk. 'Wat we terughoren is dat mensen zich minder verloren voelen,' vertelt Edwin. 'Dankzij alle begeleiding

## **Over YER**

YER is een internationale arbeidsbemiddelaar die organisaties en professionals met elkaar verbindt, onder meer in de engineering en IT. Het bedrijf gelooft in de kracht van intensieve begeleiding en ontwikkeling. Met speciale Talent Development Programma's ondersteunt het mensen twee jaar lang persoonlijk bij hun groei. Als resultaat daarvan zijn mensen blijer, vitaler en productiever.



en succeservaringen voelen ze zich sneller onderdeel van een organisatie. En wat voor werkgevers belangrijk is: ze leveren goed werk en zijn productief.' Hiermee laat YER zien wat je kunt bereiken met ontwikkeling: productieve medewerkers die goed in hun vel zitten. En dat is goud waard op een krappe arbeidsmarkt.

## **Talent Development Programma**

- Hard skills »** Mensen volgen trainingen om hun vakinhoudelijke kennis te versterken. Hiervoor werkt YER samen met opleidingspartners zoals ROVC.
- Soft skills »** Mensen ontwikkelen vaardigheden in communicatie, samenwerken en professioneel handelen in een werkomgeving.

- Coaching »** Mensen voeren één-op-één-gesprekken met een WO-opgeleide en NOBCO-gecertificeerde psycholoog, om problemen met motivatie, werkdruk en welzijn vroegtijdig op te sporen.
- Intervisie »** Mensen komen regelmatig samen om praktijkervaringen te bespreken en van elkaar te leren, onder begeleiding van een coach.



2

# Welzijn van organisaties: een gezonde basis

---

Welzijn van medewerkers is een strategische verantwoordelijkheid van bedrijven. Met keuzes in planning en prioriteiten scheppen zij de basis voor gezonde werkomstandigheden. In dit hoofdstuk lees je waar bedrijven nu staan. Hoe gezond is de basis die zij bieden, voor hun mensen én zichzelf?

## Dagelijkse doelen **beperkt houdbaar**



Bijna tweederde van de branche (64%) vindt de doelen voor de werkdag realistisch en haalbaar. Dat wijst op een gezonde basis in de dagelijkse aansturing. Op de langere termijn ontstaat echter meer spanning. Nog niet eens de helft (47%) vindt dat er voldoende personeel beschikbaar is om productief te kunnen werken. De dag zelf is dus vaak te doen, maar de vraag is hoelang dat zo blijft. Als de bezetting krap blijft, loopt de werkdruk op. Vooral uitvoerenden (42%) en 55-plussers (40%) voelen die spanning nu al sterker. Wat vandaag werkbaar is, kan morgen overbelasting worden.

Mijn doelen voor een werkdag zijn **realistisch** en **haalbaar**

 **64%**

 **9%**

### Er is **voldoende personeel** beschikbaar om **productief** te kunnen werken

	Uitvoerend	Manager	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Gemiddeld
	<b>42%</b>	<b>49%</b>	<b>48%</b>	<b>51%</b>	<b>40%</b>	<b>47%</b>
	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>24%</b>	<b>25%</b>	<b>23%</b>

## Productiviteitsdoelen worden **belemmerd**

Productiviteit is cruciaal voor bedrijven. Het werk moet af, klanten verwachten snelheid en de concurrentie in de branche is stevig. Uit de resultaten blijkt dat de productiviteit af en toe flink wordt belemmerd, vooral door onvoldoende personeel (34%) en slechte planning en organisatie (26%). In de praktijk betekent dit vaak: meer doen met minder mensen. Die aanpak heeft een prijs. Als de druk om productiever te werken te groot wordt, komt het welzijn van medewerkers in de knel.

## Wat is de grootste **belemmering** voor **hogere productiviteit** in jouw organisatie?

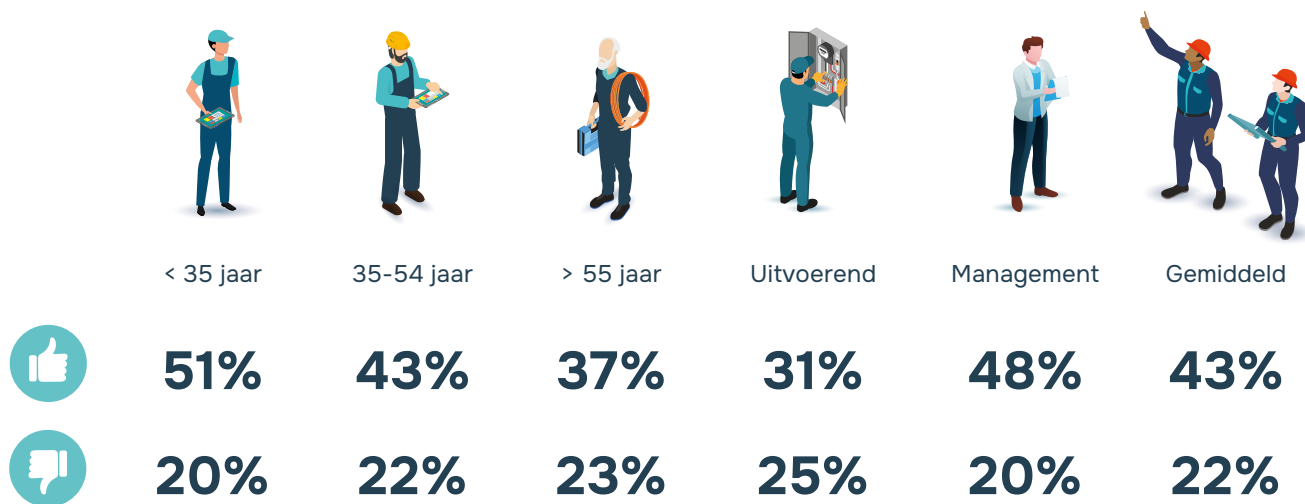
	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Gemiddeld
<b>Onvoldoende personeel</b>	<b>26%</b>	<b>34%</b>	<b>38%</b>	<b>34%</b>
<b>Slechte planning of organisatie</b>	<b>28%</b>	<b>25%</b>	<b>27%</b>	<b>26%</b>
<b>Onvoldoende opleiding of training</b>	<b>18%</b>	<b>11%</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>
<b>Verouderde technologie of middelen</b>	<b>11%</b>	<b>14%</b>	<b>7%</b>	<b>11%</b>
<b>Onrealistische deadlines</b>	<b>14%</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>

## Werkprocessen efficiënter inrichten

Werkdruk is niet alleen het gevolg van personeelstekort, ook van de manier waarop het werk is georganiseerd. Bijna een kwart van de branche (22%) ziet ruimte om de werkprocessen van bedrijven efficiënter in te richten. Uitvoerenden (31%) en 55-plussers (37%) zijn het meest kritisch. Inefficiëntie zit vaak in praktische zaken, zoals wisselende planning, ontbrekende materialen of veel administratie. Op zichzelf lijken dit kleine knelpunten. Samen zorgen ze echter voor extra werkdruk, en dus voor mentale belasting. Andersom geldt ook: wie werkprocessen verbetert, verbetert het welzijn.

“Uitvoerenden en 55-plussers ervaren de **meeste werkdruk**, vooral door te **weinig personeel** en **inefficiënte werkprocessen**”

## Werkprocessen binnen mijn organisatie zijn efficiënt ingericht



## Focus op productiviteit én veiligheid



Productiviteit is belangrijk, maar niet ten koste van veiligheid. De helft van de branche (50%) vindt dat er voldoende focus is op productiviteitsverbetering. Managers (55%) zijn daar positiever over dan uitvoerenden (39%). Veiligheid is volgens 47 procent net zo belangrijk als productiviteit. Toch ervaart 30 procent van de medewerkers dat productiviteit soms boven veiligheid gaat. Bij jongeren loopt dat zelfs op tot 40 procent. Hier ontstaat een spanningsveld: als productief werken prioriteit krijgt boven zorgvuldigheid, komen de veiligheid en het welzijn van medewerkers onder druk te staan.

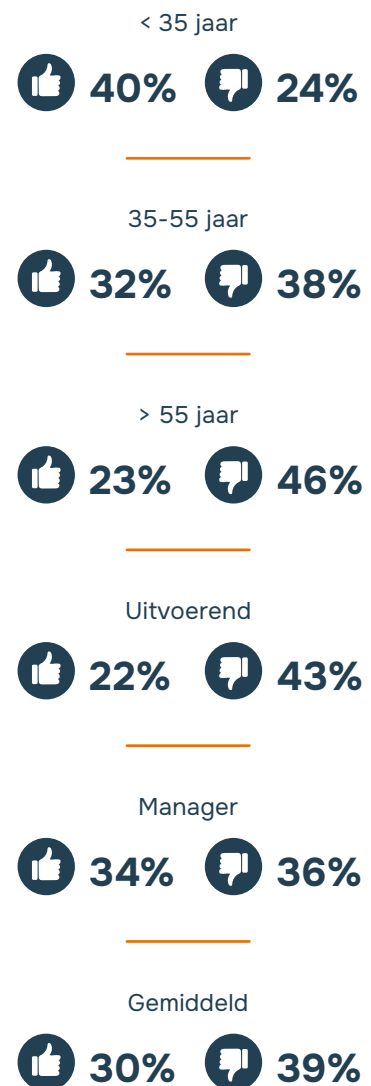
### Er is in mijn organisatie voldoende focus op productiviteitsverbetering



### Veiligheid wordt net zo belangrijk gevonden als productiviteit



### In mijn organisatie gaat productiviteit soms boven veiligheid





## Veilig werken borgen in de organisatie

Bij de meeste bedrijven is veilig werken goed geborgd. Meer dan de helft (55%) geeft aan dat veiligheidsprocedures altijd worden gevolgd, ook als dat meer tijd kost. Ook voelen drie op de vier technici (74%) zich voldoende getraind om veilig te werken. Nog eens 53 procent zegt dat er voldoende toezicht is op het naleven van veiligheidsregels. Hierover verschilt de beleving op de werkvloer echter wel. Managers (56%) zijn positiever over het toezicht dan uitvoerenden (48%).

“Jongeren voeren het vaakst **gevaarlijk werk** uit én zij voelen zich het **minst getraind** om veilig te werken”

**Veiligheidsprocedures** worden altijd gevolgd, ook als dat meer tijd kost

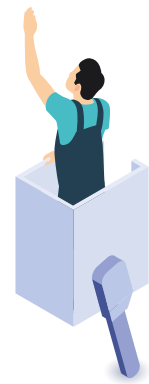


Er is voldoende toezicht op het naleven van veiligheidsregels

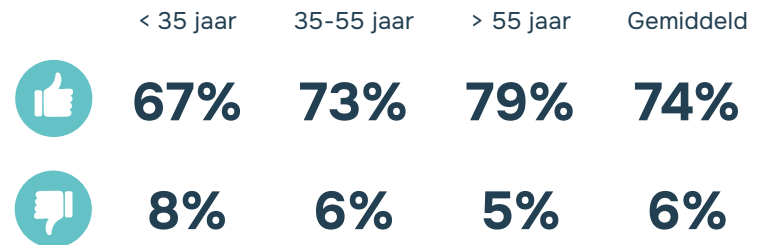


## Jongeren trainen in veilig werken

Bijna een kwart van de technici (23%) voert soms werk uit waarbij de veiligheid in het gedrang kan komen. Jongeren (31%) zeggen dit vaker te doen dan 55-plussers (20%). Dat is opvallend, omdat jongeren zich ook het minst zeker voelen over hun veiligheidstraining: 67 procent tegenover 79 procent van de 55-plussers. Dat is allicht te verklaren vanuit een verschil in werkervaring, maar hoe dan ook een aandachtspunt voor bedrijven. Iedereen zou zich veilig moeten voelen.



Ik voel mij **voldoende getraind** om veilig te werken



Hoe vaak voer jij werk uit waarbij de **veiligheid in het gedrang** kan komen?

	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Gemiddeld
<b>Nooit</b>	<b>23%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>	<b>33%</b>
<b>Zelden</b>	<b>31%</b>	<b>37%</b>	<b>39%</b>	<b>37%</b>
<b>Soms</b>	<b>31%</b>	<b>21%</b>	<b>20%</b>	<b>23%</b>
<b>Regelmatig</b>	<b>13%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>
<b>Vaak</b>	<b>2%</b>	<b>0,7%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>



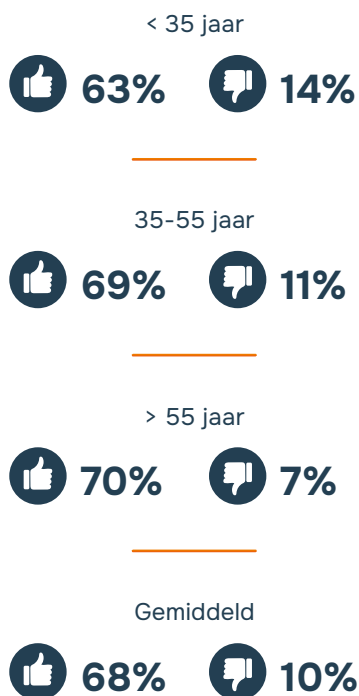
## Financiële stabiliteit voorwaarde voor succes

Financiële stabiliteit is belangrijk op de krappe arbeidsmarkt. Het is de voedingsbodem voor groei en innovatie. Daarbij kunnen alleen financieel gezonde bedrijven hun medewerkers duurzaam aan het werk houden. Het is dus een goed teken dat 68 procent financiële stabiliteit ervaart. Daarbij vindt een ruime meerderheid de organisatie gezond genoeg om te investeren in medewerkers (69%) en innovatie (69%). Hier tegenover staat echter dat sommige technische bedrijven het financieel zwaarder hebben: voor één op de tien medewerkers (10%) voelt de financiële positie niet stabiel.



“De **jonge generatie** die de toekomst van de branche moet dragen, is het meest **gevoelig voor financiële instabiliteit.**”

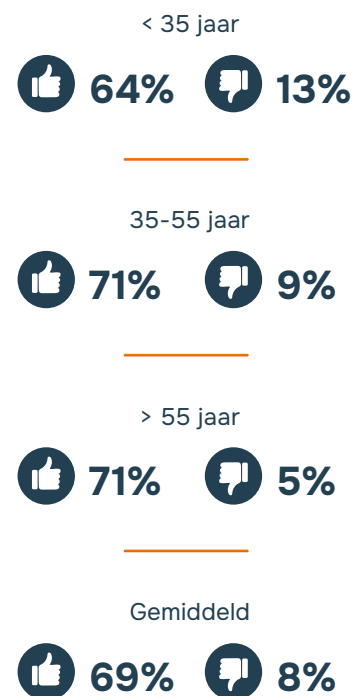
### De financiële positie van mijn organisatie voelt stabiel



### Mijn organisatie is financieel gezond genoeg om te blijven investeren in medewerkers



### Mijn organisatie is financieel gezond genoeg om te blijven investeren in innovatie



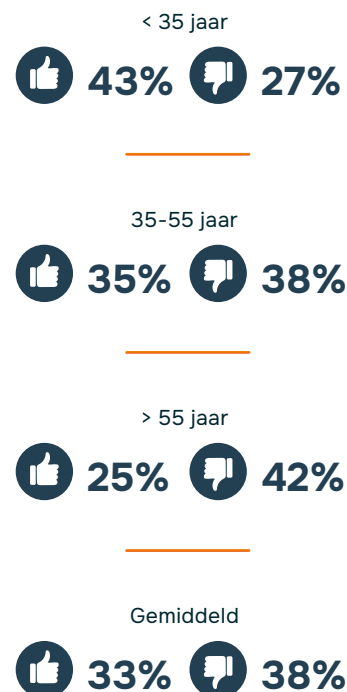
## Financiële situatie beïnvloedt jongeren sterker

Financiële onzekerheid raakt jongeren meer dan oudere generaties. Bijna de helft van de jongeren (46%) zegt dat de financiële situatie van bedrijven de eigen werkprestatie beïnvloedt, tegenover 22 procent van de 55-plussers. Twee op de tien jongeren (21%) spreken zelfs van 'veel invloed'. Door de financiële onzekerheid raken jongeren ook nogal eens (43%) hun motivatie kwijt om te werken. Veel vaker dan hun 55-pluscollega's (25%). Dit is een relevant verschil in een vergrijzende sector. De generatie die de toekomst moet dragen, blijkt het meest gevoelig voor financiële instabiliteit.

## Hoeveel invloed heeft jouw financiële situatie op je werkprestaties?

	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Gemiddeld
Helemaal geen	8%	20%	26%	20%
Geen	23%	34%	46%	36%
Enige	46%	34%	22%	32%
Veel	21%	10%	5%	10%
Zeer veel	3%	2%	1%	2%

## Financiële onzekerheid in de organisatie heeft invloed op mijn werkmotivatie



## Welzijn van organisaties in het kort

Welzijnsdruk ontstaat niet alleen door krapte op de arbeidsmarkt, maar ook door hoe werk is georganiseerd. Planning, efficiëntie, veiligheid, opleiding en financiële stabiliteit bepalen samen of medewerkers inzetbaar blijven. Organisaties die hun processen op orde hebben, leggen een gezonde basis voor welzijn. Structurele druk vergroot echter het risico op uitval en uitstroom, vooral van uitvoerenden en 55-plussers. Wie niet investeert in welzijn, raakt dus mensen kwijt.

# Hoe Kemkens veiligheid onderdeel maakt van de bedrijfscultuur

---

‘Veiligheid moet leven op de werkvloer,’ stelt Ben. ‘Ik ben er heilig van overtuigd dat je problemen rondom veiligheid van binnenuit moet aanpakken.’ Volgens Ben begint dat bij dingen bespreekbaar maken. Bijvoorbeeld op het gebied van mentale veiligheid: werkdruk, stress, agressie, intimidatie, seksueel overschrijdend gedrag. Maar ook op het gebied van fysieke veiligheid: ‘Vaak willen monteurs gewoon lekker doorwerken. Maar dan vergeten ze dat er in onze sector serieuze risico’s zijn. Met de komst van de elektrificering is elektrocutie bijvoorbeeld een veel groter risico dan eerst.’

## **Binnen dertig seconden melden**

Toen Ben bij Kemkens ging werken, werden vaak alleen de ongevallen gemeld via papieren formulieren. ‘Die kwamen pas laat bij de juiste persoon terecht en daarmee verdween de urgentie,’ legt Ben uit. ‘Daarbij was er weinig zicht op wat er gebeurde op de werkvloer. De werkomgeving van monteurs is zo dynamisch. Als je aan cv-ketels werkt, kom je op meerdere locaties per dag.’ Dat moest anders, vond Kemkens. Veiligheid moest prioriteit krijgen en zichtbaar worden voor iedereen.

Om die redenen heeft Kemkens in 2025 de GewoonVeilig-app geïntroduceerd. Ben is er trots op. De app is laagdrempelig en kan alles wat belangrijk is voor meer veiligheid (zie kader). ‘Binnen dertig seconden kunnen medewerkers nu een melding maken. Van een onveilige situatie of een incident, maar ook een positieve melding. Je kunt collega’s complimenten geven en verbeterideeën delen. Dat is belangrijk voor de betrokkenheid,’ vertelt Ben. ‘Wij willen dat het gebruik van app normaal wordt.’

*Uit deze TechBarometer blijkt dat veiligheid soms ten koste gaat van de productiviteit. Het installatiebedrijf Kemkens herkent dat ook en probeert dat te doorbreken. Niet met meer regels van bovenaf, maar met betrokkenheid van de medewerkers zelf. Ben Nederkoorn, sinds 2023 Coördinator Kwaliteit & Veiligheid, legt uit hoe je veiligheid een structurele plek geeft in de bedrijfscultuur.*





## De GewoonVeilig-app in het kort

- » Onveilige situaties, incidenten en ongevallen melden
- » Kwaliteitsafwijkingen en verbeterideeën registreren
- » Elkaar complimenten geven, onder meer over veiligheid
- » Werkplekinspecties en kwaliteitscontroles uitvoeren
- » Veiligheidsinstructies, toolboxen en nieuws raadplegen
- » Snelle lastminute risicoanalyses (LMRA's) uitvoeren
- » Leren van eerdere incidenten en de opvolging daarvan

### Zoveel meer dan alleen een app

In de eerste zes maanden na de introductie van de app, werden al bijna tweehonderd meldingen gedaan. Ben is er opgetogen over: 'Dat betekent dat veiligheid leeft onder medewerkers.' Snelle en serieuze opvolging is belangrijk. 'Wij pakken elke melding volgens een vaste systematiek op. We kijken eerst wat er precies is gebeurd. Daarna zoeken we de oorzaak: ligt die in de techniek, in gedrag of in de organisatie van het werk? Pas daarna bepalen we welke maatregelen nodig zijn,' zegt Ben.

De app gaat niet alleen over melden en opvolgen. Medewerkers kunnen ook veiligheidsinstructies inzien, net als toolboxen en nieuws over eerdere incidenten. 'Het gaat erom dat mensen begrijpen waar iets misgaat en wat we daarvan kunnen leren,' legt Ben uit. 'Soms is een incident terug te voeren op hoe het werk is georganiseerd. In dat geval passen we de werkwijze of planning aan. Het is belangrijk dat we daarover communiceren. Zo laten we zien dat we veiligheid serieus nemen.'

### Veiligheid vanuit betrokkenheid

De grootste uitdaging op het gebied van veiligheid zit in gedrag, volgens Ben. 'Soms denken mensen: ik doe dit werk al twintig jaar, laat me dit even snel oplossen. Maar als

er iets misgaat, zijn de gevolgen veel groter dan die paar minuten tijdswinst. Daarom is het zo belangrijk dat mensen zich bewust worden hun gedrag.' Niet van bovenaf opgelegd, maar van binnenuit gedragen. Precies daar ligt volgens Kemkens de toekomst van veilig werken: als onderdeel van de bedrijfscultuur.

## Over Kemkens

Kemkens is een van de grotere installatiebedrijven van Nederland, gespecialiseerd in verwarming, ventilatie en duurzame energiesystemen. Het bedrijf bedient circa 650.000 huishoudens en organisaties. Van advies tot installatie, service en onderhoud. Kwaliteit en veiligheid spelen een belangrijke rol. Kemkens-medewerkers regelen al hun veiligheidszaken in de GewoonVeilig-app.



A photograph of two men in a factory or industrial setting. The man on the left is younger, with short brown hair, wearing a dark blue t-shirt. The man on the right is older, with white hair and glasses, wearing a blue and white plaid shirt. They are both leaning over a workbench, looking at a document or a small object. The background shows industrial machinery, including a yellow machine with a lens, and a bright, clean environment with blue accents.

3

# Welzijn als bedrijfsstrategie: succescriteria

---

In een vergrijzende sector is welzijn een bedrijfsstrategie. Het bepaalt naast instroom, behoud en productiviteit ook de toekomst van het bedrijf. Wie investeert in het welzijn van medewerkers, vergroot zijn concurrentiekracht. In dit hoofdstuk lees je hoe bedrijven dat concreet kunnen doen.

## Pas de **werkprocessen** aan de **nieuwe realiteit** aan

De voorgaande hoofdstukken laten een nieuwe realiteit zien. Veel technici ervaren fysieke en mentale druk, vaak door hoe hun werk is ingericht. Dagdoelen zijn haalbaar, maar structurele onderbezetting en inefficiënte werkprocessen voeren de druk op. Wees er dus op tijd bij. Pas planning, roosters en processen aan deze nieuwe realiteit aan. Daarmee voorkom je uitval en uitstroom, en houd je medewerkers productiever en gemotiveerder aan het werk.

### **Succescriteria**

- » Richt de werkprocessen efficiënt in
- » Maak de planning voorspelbaar
- » Geef meer zeggenschap over werktijden
- » Bescherm rustmomenten tijdens het werk
- » Laat veiligheid boven productiviteit gaan
- » Houd mentale gezondheid bespreekbaar
- » Blijf de fysieke gezondheid monitoren



## Investeer in **generatiegericht werkgeverschap**

De toekomst van de branche ligt grotendeels bij jonge technici. Juist zij ervaren meer mentale druk en meer financiële onzekerheid. Tegelijkertijd wisselen zij sneller van baan. Als belangrijkste redenen daarvoor noemen zij salaris (68%), werksfeer (32%) en doorstroom naar een andere functie (32%). De 55-plussers vinden de afstand naar hun werk (42%) dan weer belangrijker dan jongeren (29%) dat vinden. Wil je alle generaties aan je te binden, investeer dan in generatiegericht werkgeverschap.

### **Succescriteria**

- » Houd rekening met verschillen in generaties
- » Investeer in de begeleiding van jongeren
- » Verlicht de werkdruk van 55-plussers
- » Maak doorgroeipaden zichtbaar
- » Houd het gesprek over salaris open
- » Investeer in een goede en veilige werksfeer
- » Laat verschillende generaties samenwerken

## Wat zijn de voornaamste redenen om **over te stappen** naar een andere werkgever?

	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Gemiddeld
<b>Salaris</b>	<b>68%</b>	<b>59%</b>	<b>58%</b>	<b>60%</b>
<b>Afstand woon- werkverkeer</b>	<b>29%</b>	<b>37%</b>	<b>42%</b>	<b>38%</b>
<b>Werksfeer</b>	<b>32%</b>	<b>35%</b>	<b>42%</b>	<b>37%</b>
<b>Uitdaging in functie miste</b>	<b>29%</b>	<b>33%</b>	<b>27%</b>	<b>30%</b>
<b>Persoonlijke ontwikkeling</b>	<b>30%</b>	<b>32%</b>	<b>24%</b>	<b>29%</b>
<b>Doorstroom naar een andere functie</b>	<b>32%</b>	<b>26%</b>	<b>25%</b>	<b>27%</b>
<b>Aantal uren per week</b>	<b>24%</b>	<b>21%</b>	<b>18%</b>	<b>20%</b>

## Gebruik **welzijn** in de arbeidsmarktstrategie

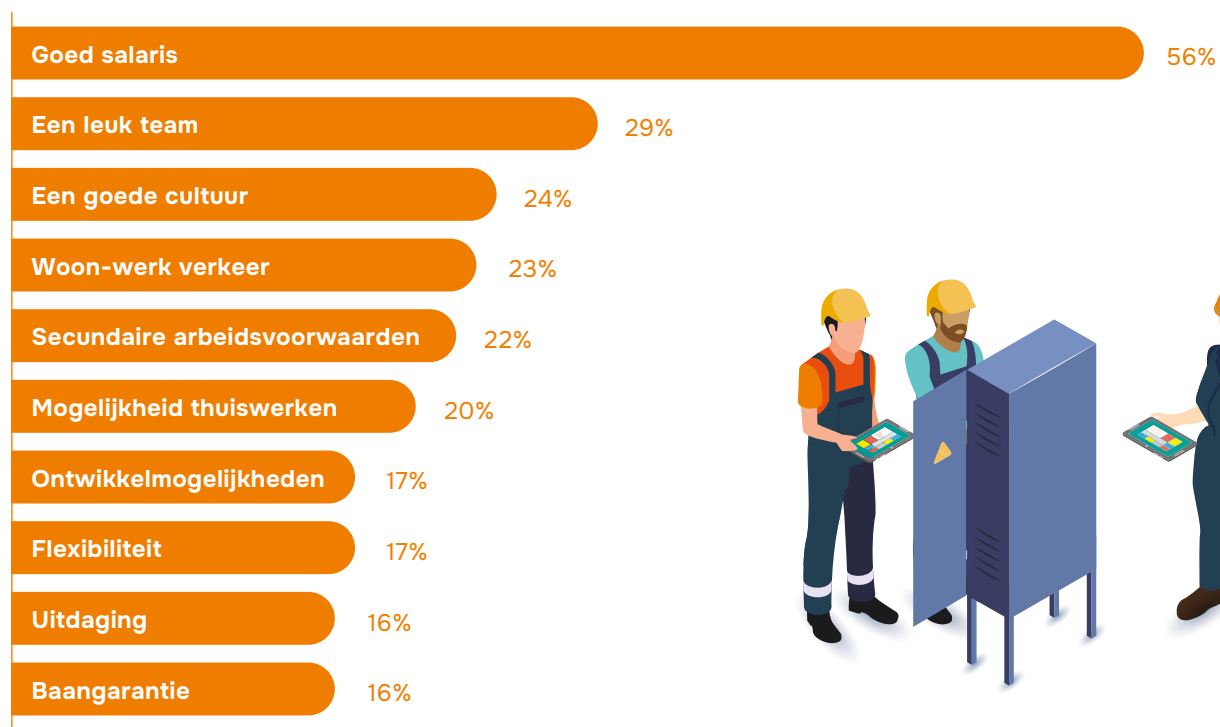
Welzijn is een krachtige tool om nieuwe mensen aan te trekken. De belangrijkste redenen om voor een werkgever te kiezen zijn een goed salaris (56%), een leuk team (29%) en een goede cultuur (24%). Als belemmeringen voor de instroom noemt de branche onder meer het fysieke werk (18%), de werktijden (12%) en de werk-privébalans (12%). Bijna al deze factoren beïnvloeden het welzijn van medewerkers. Het loont dus om hierop in te spelen in je arbeidsmarktstrategie.

### Succescriteria

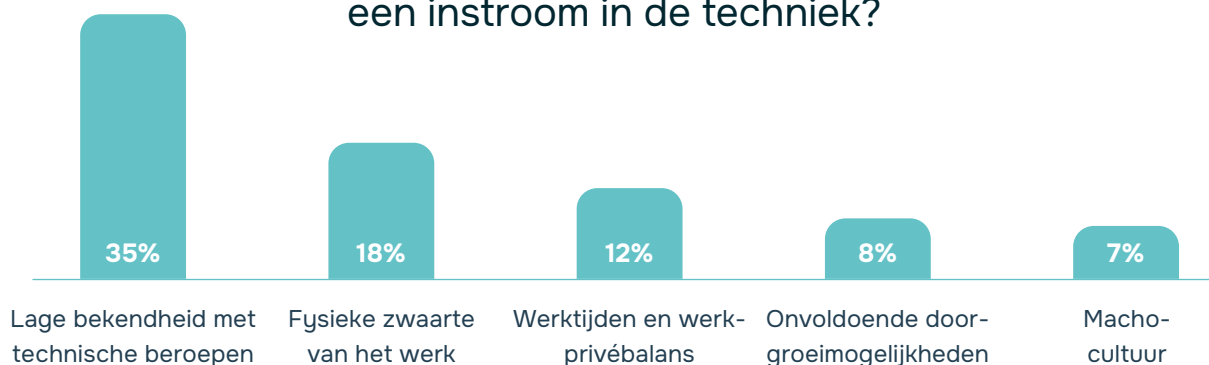
- » Communiceer open over financiële groei
- » Maak zichtbaar hoe de bedrijfscultuur is
- » Laat medewerkers proeven aan de sfeer
- » Laat je team zich (digitaal) voorstellen
- » Verduidelijk hoe je de fysieke last verlicht
- » Wees waar mogelijk flexibel over werktijden
- » Geef tips om werk en privé in balans te houden



## Wat zijn voor jou de **drie belangrijkste redenen** om een werkgever te kiezen?



## Wat zie jij als de **grootste belemmering** voor een instroom in de techniek?





## Maak **veiligheid** onderdeel van de bedrijfscultuur

Hoewel veiligheid in veel bedrijven goed geborgd is, voeren vooral jongeren vaak werk uit waarbij hun veiligheid in het gedrang kan komen. Bovendien voelen zij zich minder zeker over hun training. Dat laat zien hoe belangrijk het is om veiligheid onderdeel te maken van de bedrijfscultuur. Op een structurele manier, zonder concessies te doen. Wie overbelast is of onder tijdsdruk werkt, maakt sneller een fout. Dat kan desastreuze gevolgen hebben tijdens gevaarlijke werkzaamheden.

### **Succescriteria**

- » Volg te allen tijde de veiligheidsprotocollen
- » Investeer blijvend in veiligheidstrainingen
- » Stimuleer voorbeeldgedrag van leidinggevenden
- » Las voldoende pauzes in tijdens gevaarlijk werk
- » Geef voldoende hersteltijd na overbelasting
- » Zorg voor een open meldcultuur voor incidenten
- » Maak veilig werken meetbaar en bespreekbaar

### **Succescriteria**

- » Investeer in de ontwikkeling van vakmanschap
- » Vier nieuwe projecten en innovaties met trots
- » Zet jongeren in als ambassadeur van het bedrijf
- » Draag uit hoe innovatief en gevarieerd techniek is
- » Toon de maatschappelijke betekenis van techniek
- » Profileer je als moderne en betrokken werkgever
- » Organiseer open dagen en meeloopmomenten

## Zet in op **herwaardering** van **technisch vakmanschap**

De techniek kampt met beeldvorming. Veel mensen weten niet welke technische beroepen er zijn. Dat belemmert de instroom, zegt 35 procent. Ook wordt mbo-techniek minder gewaardeerd dan hbo of wo, zegt 42 procent. Eén op de drie mensen (29%) vindt daarbij dat er wordt neergekeken op de techniek, al zijn meer mensen (43%) het daarmee oneens. Technici zouden meer 'doeners' zijn dan 'denkers' (53%) en hun werk 'vies' en 'zwaar' (36%). Het is dus hoog tijd voor de herwaardering van technisch vakmanschap. Want als het welzijn kwetsbaar is én het imago beperkt, dan wordt de instroom dubbel zo moeilijk. Een gezond bedrijf betekent ook dat je trots mag zijn op wat je doet.

Mbo-techniek wordt minder gewaardeerd dan hbo- of wo-opleidingen

 42%

 12%

Er wordt neergekeken op werken in de technische branche

 29%

 43%

Technische mensen worden gezien als 'doeners' in plaats van 'denkers'

 53%

 21%

Mensen denken alleen maar dat de techniek vies of zwaar werk is

 36%

 33%

## Conclusie: welzijn als concurrentiekracht

Een gezond bedrijf ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om bewuste keuzes in werkorganisatie, werkgeverschap, arbeidsmarktstrategie, veiligheid én vakmanschap. In een krappe en vergrijzende markt is welzijn een belangrijke concurrentiefactor. Bedrijven die welzijn structureel organiseren, versterken zowel hun medewerkers als hun aantrekkingskracht, productiviteit en continuïteit.

# Over dit onderzoek

Het online onderzoek is afgenomen in de maand september 2025. ROVC heeft het onderzoeksbureau Markteffect de opdracht gegeven online vragenlijsten voor te leggen bij de doelgroepen, bestaande uit technici en technische bedrijven. Op deze manier geven wij vanuit diverse perspectieven een compleet beeld van trends en ontwikkelingen in de Nederlandse, technische branche.



**1.249**  
aantal respondenten



**412**  
technici



**837**  
technische bedrijven

## Functieniveau

Middenmanagement

**52%**

Uitvoerend, zonder leidinggevende taken

**30%**

Hoger management

**18%**

## Geslacht

**30%**  
vrouw



**70%**  
man

## Leeftijd

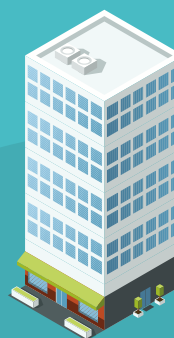
**18%**  
< 35 jaar

**47%**  
35-55 jaar

**35%**  
> 55 jaar

## Bedrijfs grootte

**53%**  
groot bedrijf



**26%**  
middenkleinbedrijf



**18%**  
kleinbedrijf



**3%**  
ZZP



## Verantwoordelijk voor trainingen en opleidingen

Eindbesliser  
12%

Medebesliser  
26%

Beïnvloeder  
30%

Geen verantwoordelijkheid  
30%

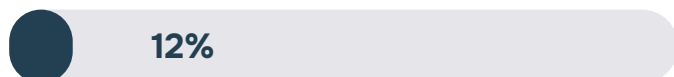


## Jaren werkzaam in de techniek

< 2 jaar



2-5 jaar



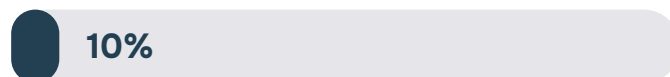
6-10 jaar



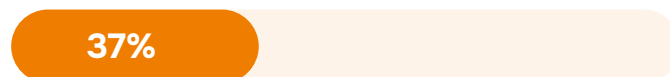
11-15 jaar



16-20 jaar



> 20 jaar



## Branche

13% ICT en IT

11% (Maak)industrie

9% Overheid en semi-overheid

9% Gezondheidszorg en welzijnszorg

7% Technische dienstverlening

6% (Groot)handel, retail en FMCG

6% Zakelijke en overige dienstverlening

6% Bouw, Infra en vastgoed

5% Financiële dienstverlening

28% Overig

# TechBarometer.nl

Menselijk kapitaal is de grootste kracht van de techniek. Gezonde medewerkers zijn productiever, duurzamer inzetbaar en daarmee cruciaal voor de continuïteit van bedrijven. Op de krappe en vergrijzende arbeidsmarkt staat hun welzijn echter onder druk. Hoe maak je daar een prioriteit van?

Dit trendrapport schetst een actueel beeld van het welzijn van mens en organisatie. Het legt de mentale en fysieke pijnpunten bloot en het wijst de weg naar gezonde werkprocessen. In concrete succescriteria lees je hoe je welzijn kunt verankeren in de bedrijfsstrategie. De resultaten zijn gebaseerd op de input van ruim 1.200 respondenten: technici én technische bedrijven.

De online onderzoeken zijn uitgevoerd door Markteffect, in opdracht van ROVC.

Ede, april 2026

**ROVC**  
TECHNISCH BETER