

Tech Barometer 2025

Hét trendrapport van
en voor technisch
Nederland

SEPTEMBER 2025



De technische
arbeidsmarkt in
transitie

NOVEMBER 2025



JANUARI 2026



Generatiegericht
opleiden

APRIL 2026



Welzijn van mens
en organisatie

Aantrekkelijk
werkgeverschap

ROVC.nl



Dit trendrapport geeft
inzicht in **wat technici
motiveert en hoe bedrijven
aantrekkelijk blijven** in de
krappe arbeidsmarkt

Beste branchegenoten,



Sinds 2015 peilen we de stand van zaken in de technische branche, onder ruim 1.200 respondenten. Dit keer brengen we de inzichten anders dan anders. Niet in één lijvig trendrapport, maar in vier compacte themarapporten. Dit zijn de vier thema's, in chronologische volgorde:

- 1 De technische arbeidsmarkt in transitie**
- 2 Aantrekkelijk werkgeverschap**
- 3 Generatiegericht opleiden**
- 4 Het welzijn van medewerkers**

Dit tweede themarapport laat zien dat aantrekkelijk werkgeverschap pure noodzaak is om technici te werven én te behouden. Op een krappe arbeidsmarkt met jobhoppen als norm moeten werkgevers alles op alles zetten. Maar hoe? Jongeren, 55-plussers, vrouwen, uitvoerenden, managers: iedereen heeft zijn eigen wensenlijst. Niet alleen is maatwerk nodig, ook een continue dialoog.

In dit rapport schetsen we allereerst waar de schoen wringt. Daarna beschrijven we wat technici écht belangrijk vinden en hoe werkgevers daar slim op kunnen inspelen. Eén ding is zeker: wie aantrekkelijk wil blijven, moet toegroeien naar een divers personeelsbestand dat ruimte biedt voor onderlinge verschillen en nieuwe doelgroepen. En niet achteroverleunen, maar blijven luisteren.

Waldo Linders

Directeur Opleidingen & Trainingen ROVC

Inhoudsopgave

Samenvatting	4	De weg naar aantrekkelijk werkgeverschap	22
Technisch werkgeverschap onder druk	6	Conclusie: vijf succescriteria	29
Wensen en verwachtingen van technici	14	Over dit onderzoek	30

TechBarometer in het kort

Waar staan **technische werkgevers** nu?

Technische werkgevers staan onder grote druk om hun technici te werven én behouden. **59 procent** merkt dat **jobhopp** populairder is geworden, zowel onder **jongeren** als onder **55-plussers**.



Wat doen werkgevers aan behoud

- » Opleidingsmogelijkheden bieden
- » Competitief salaris
- » Focus op goede werk-privébalans
- » Aandacht voor werkgeluk
- » Doorgroeikansen bieden

Hoe vangen werkgevers technicitekort op

- » Recruiters inschakelen
- » Inzetten op aantrekkelijk werkgeverschap
- » Zij-instromers aannemen
- » Breder opleiden van personeel
- » Mensen opleiden voor specifieke taken

Opvallend: **11 procent** van de werkgevers doet **niets aan behoud** en slechts **19 procent** voert structurele **loopbaangesprekken** om de behoeften van medewerkers te blijven peilen.

Daarbij zoekt **40 procent** van de werkgevers de oplossing extern, bij **recruiters**, terwijl veel kansen juist intern liggen: door je te actief te onderscheiden als aantrekkelijke werkgever.





Wat willen technici van **werkgevers**?

Aantrekkelijk werkgeverschap vereist maatwerk. Voor **jongeren** (49 procent) is het **salaris** het beste bindmiddel, terwijl **55-plussers** (40 procent) juist meer **erkenning en waardering** zoeken.

Aantrekkelijk werkgeverschap is volgens technici

- » Aantrekkelijker salaris bieden
- » Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling
- » Flexibelere werktijden
- » Meer aandacht voor werkgeluk
- » Minder bureaucratie

Redenen om bij een werkgever te blijven

- » Beter salaris
- » Erkenning en waardering
- » Aandacht voor vitaliteit en werkplezier
- » Betere werk-privébalans
- » Doorgroeiperspectief

Opvallend: **41 procent** stelt dat **flexibiliteit** belangrijker is dan salaris. Flexibiliteit heeft dan ook grote invloed op de **werk-privébalans**, en iedere medewerker heeft daarin zijn eigen behoefte.

Jongeren hechten meer aan flexibele werktijden dan 55-plussers; **vrouwen** meer aan thuiswerken dan mannen; **uitvoerenden** meer aan flexibele vrije dagen en flexibele werkvormen dan managers.

Hoe kunnen werkgevers **daarop inspelen**?

Technische werkgevers zetten vooral in op opleiding en salaris, terwijl dat niet altijd aansluit bij wat technici willen. Technici willen **gezien worden**, en de **onderlinge verschillen** zijn daarbij de uitdaging.



De weg naar aantrekkelijk werkgeverschap

- » Blijf de behoeften en werkdruk van medewerkers polsen
- » Bouw aan een bedrijfscultuur die ruimte biedt voor diversiteit
- » Speel in op de verschillende wensen voor flexibiliteit
- » Neem vrouwen serieus: techniek is geen mannenwereld
- » Geef medewerkers zeggenschap over hun ontwikkelingspad

Kijk met open blik naar nieuwe doelgroepen

- » Maak je aantrekkelijk voor zij-instromers en arbeidsmigranten
- » Geef zij-instromers de nodige inwerktijd en begeleiding
- » Kijk verder dan het mbo-diploma: meer focus op motivatie
- » Knip taken op om medewerkers snel inzetbaar te maken
- » Bied ruimte voor groei en toekomstperspectief



1

Technisch werkgeverschap onder druk

De technische sector staat onder hoogspanning: het technicetekort is voelbaar in de meeste bedrijven en technici wisselen vaker dan ooit van baan. In dit hoofdstuk lees je waarom werkgevers niet langer kunnen afwachten, maar actief moeten bouwen aan aantrekkelijk werkgeverschap.

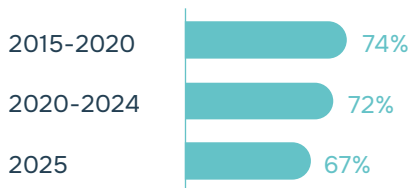
Structureel tekort aan technisch personeel

De vraag naar technische vakmensen is ongekend hoog. Dat was in 2015 al, dat is in 2025 nog steeds zo en dat blijft naar verwachting de realiteit tot en met 2030.¹ Volgens de nieuwste peiling ervaart 67 procent van de werkgevers een structureel tekort aan technisch personeel binnen de eigen organisatie. De branche heeft vooral behoefte aan uitvoerend technisch talent op mbo 4-niveau, zoals monteurs.

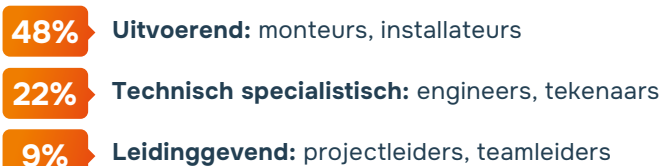


Het technicitekort in enkele cijfers

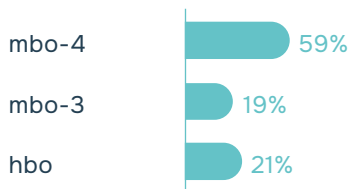
Het tekort door de jaren heen



Het tekort naar functie



Het tekort naar opleidingsniveau



Meer feiten en cijfers?

Lees het eerste themarapport: De arbeidsmarkt in transitie. Over de stand van zaken in de techniek, het toekomstbeeld en kansrijke oplossingen voor bedrijven. Scan de QR-code voor de eerste TechBarometer.

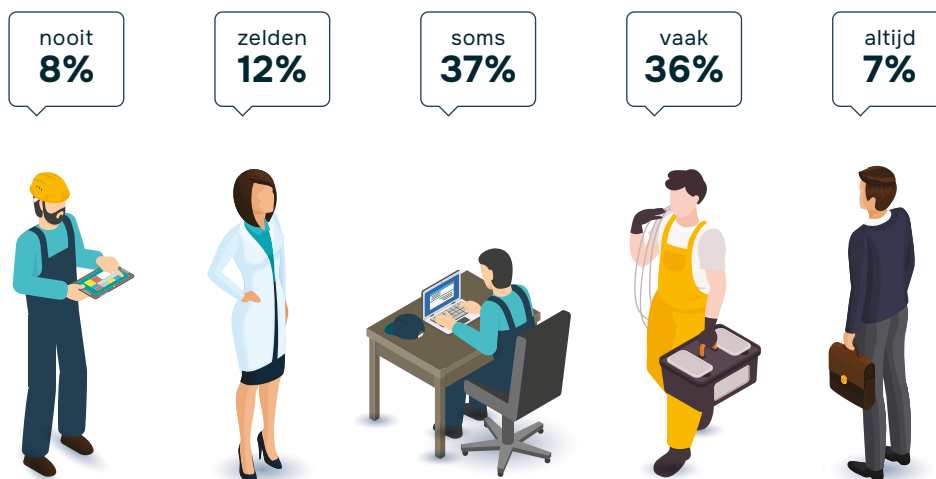


¹ <https://aanvalsplanteknik.nl/>

Competitieve markt met **jobhopp**en als norm

Goede vakmensen zijn zo hard nodig dat de concurrentie in de branche stevig is. Maar liefst 36 procent van de werkgevers ervaart vaak concurrentie bij het werven van technici. Bovendien merkt 59 procent dat jobhopp

Ervaar je
concurrentie van
andere sectoren
bij het werven van
personeel?



Jobhoppen binnen de
techniek **wordt populairder**

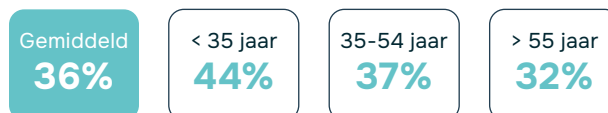


“Eén op de tien werkgevers
(11%) doet **niets om technici
te behouden**”

Weinig verbondenheid met werkgevers

Dezelfde baan behouden tot je pensioen is allang geen realistisch carrièrepad meer. Zeker niet voor de jongere generaties technici. Bijna de helft (44%) van hen geeft aan niet te weten waarom ze bij hetzelfde bedrijf zouden blijven werken. Onder de 55-plussers is de verbondenheid met hun werkgever iets groter. Toch ziet één op drie oudere werknemers (32%) geen reden om tot het pensioen bij dezelfde werkgever te blijven.

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





Behoud staat **niet altijd op de agenda**

Voor werkgevers loont het de moeite om de verbondenheid met hun werknemers te vergroten. Veel bedrijven investeren dan ook in het behoud van hun technici. Ze zetten vooral in op opleiden (43%), een competitief salaris (37%) en een goede werk-privébalans (36%). Een deel van de bedrijven blijft echter achter. Eén op de tien werkgevers (11%) zegt helemaal niets te doen om technici te behouden. En slechts twee op de tien werkgevers (19%) blijven over de loopbaan in gesprek.

Wat doet jouw organisatie al om **technici te behouden**?

- | | |
|--|---|
| 43% Opleidingsmogelijkheden bieden | 29% Doorgroeikansen bieden |
| 37% Competitief salaris | 28% Actieve inzet op teamgevoel en binding |
| 36% Focus op een goede werk-privébalans | 19% Structurele loopbaangesprekken voeren |
| 30% Aandacht voor werkgeluk | |



Weinig werkgevers **promoten zichzelf**

Werkgevers die zich durven onderscheiden met een sterk en positief imago, trekken sneller nieuw talent aan en behouden ervaren krachten. De vraag is of bedrijven dat wel genoeg doen. Slechts één op de drie bedrijven (34%) ziet dit als een belangrijke oplossing voor het tekort aan technici. Het inschakelen van recruiters (40%) staat op nummer één. Opvallend is dat dit percentage is verdubbeld ten opzichte van vorig jaar. Tegenwoordig zoeken twee keer zo veel bedrijven de oplossing voor hun personeelstekort dus extern, bij recruiters. Terwijl ze intern juist veel impact kunnen maken.

Wat doet jouw organisatie om het **tekort aan technici op te vangen?**



40%

Recruiters
inschakelen



34%

Bedrijf als
aantrekkelijke
werkgever promoten
onder technici



28%

Zij-instromers
aannemen



28%

Breder opleiden
van personeel



22%

Technici in korte
tijd opleiden voor
specifieke taken



Beter inspelen op wensen van technici

Wie als werkgever aantrekkelijk wil zijn, moet exact weten waar de behoeften van technici liggen. En dat is maar de vraag. Bijna de helft van de bedrijven (46%) stelt dat zij goed inspelen op de wensen van medewerkers. Hier tegenover staat dat één op de tien medewerkers (11%) zich niet gezien of gewaardeerd voelt. Dat vormt een risico op een krappe arbeidsmarkt met jobhoppen als norm.

Mijn organisatie speelt goed in op de wensen van medewerkers

 **49%**

 **16%**

Ik word gezien en gewaardeerd in mijn werk

 **65%**

 **11%**

Verskil in beleving tussen medewerkers

Technici kijken kritisch naar hun werkplek. Meer dan de helft (54%) zegt zelfs dat zij sneller erkenning verwachten dan vroeger. Managers (58%) delen dat beeld vaker dan uitvoerenden (45%). Dit verschil in beleving laat zien dat aantrekkelijk werkgeverschap maatwerk vereist. Managers hebben andere wensen dan uitvoerende technici, jongeren andere wensen dan 55-plussers. De vraag is: wie wil wat?

MANAGEMENT

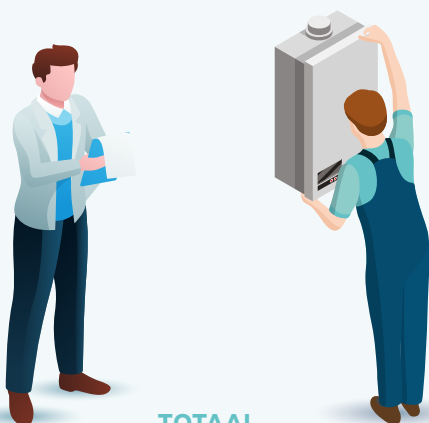
eens
58%

oneens
10%

UITVOEREND

eens
45%

oneens
13%



TOTAAL

eens
54%

oneens
10%



Hoe werkgevers aantrekkelijk kunnen zijn voor zij-instromers

Zij-instromers hebben hun eigen verhaal, vertelt Jurrian. ‘Soms missen mensen groeiperspectief, bijvoorbeeld als ze in de horeca of logistiek werken. Een andere keer is een functie hen niet technisch genoeg, bijvoorbeeld die van telecommonteur. En het komt vaak voor dat mensen meer met hun handen willen werken.’ Het verhaal van Stefan is Jurrian altijd bijgebleven. ‘Stefan werkte als tester in een voedingslaboratorium. Hij merkte dat hij zijn werkdag het leukst vond als er een apparaat stukging. Dan kon hij die proberen te repareren.’ Inmiddels heeft Stefan een van de dertien omscholingstrajecten van Strevon doorlopen en draait hij volwaardig mee als E-monteur bij Compass.

De kracht van motivatie

Hoe verschillend de achtergrond van zij-instromers ook is, ze hebben ook een aantal dingen gemeen. Jurrian somt op: ‘Affiniteit met techniek, volwassenheid en motivatie. Veel van onze zij-instromers zijn tussen de 25 en 45 jaar. Vaak hebben ze een gezin, weten ze waar ze staan en willen ze hun verantwoordelijkheid nemen. Dat zie je terug op de werkvloer. Een zij-instromer draait sneller mee in een team met volwassen monteurs dan iemand die net van school komt en vaak nog thuis woont.’

Jurrian merkt dat werkgevers steeds minder vooroordelen hebben over zij-instromers. ‘Soms hoor ik nog: ze zijn duurder dan leerling-monteurs. En ja, dat is natuurlijk zo als je alleen naar salaris kijkt. Maar dankzij een gericht omscholingstraject, hun volwassenheid en hun motivatie zijn ze sneller functioneel inzetbaar én loyaler. Op een concurrerende arbeidsmarkt is dat heel veel waard. Die loyaliteit vertaalt zich ook in cijfers. ‘Zeven van de tien Strevon-medewerkers ronden het traject succesvol af en treden in dienst bij hun nieuwe werkgever.

Steeds meer technische werkgevers vinden hun weg naar recruiters voor het uitbreiden van hun personeelsbestand. Dat ziet ook Jurrian Sturm, die in 2020 samen met zijn compagnon Jos Bruinsma Strevon oprichtte. Strevon helpt zij-instromers aan een succesvolle loopbaan in de installatietechniek. ‘Met goede omscholing en begeleiding levert dat loyale functioneel inzetbare medewerkers op.’





Het is onze BHAG dat dat er in 2035 negen van de tien zijn: we werken dus toe naar een slagingspercentage van 90 procent.'

Begeleiding als succesfactor

Begeleiding is volgens Jurrian cruciaal voor succes. 'Zij-instromers hebben groeiperspectief nodig. Het functioneel inzetbaar maken is het startpunt, niet het einddoel.' Strevon werkt daarom met vaste evaluatiemomenten, zowel tijdens als na de omscholing. 'We ondersteunen niet alleen de zij-instroomer zelf, ook de werkgever. Waar loopt iemand tegenaan? Waar wil hij naartoe? En hoe geef je dat vorm? De beste werkgevers blijven in gesprek en scheppen daarmee vertrouwen.'

Vertrouwen opbouwen kan op veel manieren. 'Een goede coach on the job is belangrijk,' begint Jurrian. 'Iemand die een zij-instroomer begeleidt laat meedraaien en niet alleen laat meekijken. Maar het is net zo belangrijk om de planning daarop af te stemmen. Geef ervaren monteurs die extra uren voor begeleiding. En plan zij-instromers in het begin zo mogelijk in op routinematige taken. Een klant in de beveiligingstechniek liet iemand een aantal keer achter elkaar dezelfde brandmeldinstallatie installeren, bijvoorbeeld. Dat wekte vertrouwen op aan beide kanten.'

De bedrijfscultuur is alles

Een werkgever kan alleen aantrekkelijk zijn voor zij-instromers als de basis op orde is. Dat betekent volgens Jurrian: 'Eerlijke arbeidsvoorwaarden, een goede werksfeer en een

Over Strevon

Strevon helpt technische bedrijven bij het werven en opleiden van zij-instromers. Met de focus op kritische selectie, gerichte onboarding en omscholingstrajecten in samenwerking met erkende opleidingspartners koppelt Strevon werkgevers aan werkzoekenden. In 2035 wil Strevon de Harvard voor zij-instromers zijn. Hoge kwaliteit in werving, selectie, omscholing en begeleiding staat voorop.



leidinggevende die naar je omkijkt.' De bedrijfscultuur is daarbij allesbepalend. 'Aantrekkelijke werkgevers scheppen een leerklimaat waarin je fouten mag maken. Investeren in ontwikkeling, opleiding en perspectief. En uiten hun waardering. Jezelf ontwikkelen kan alleen in een veilige en stimulerende omgeving.'

Jurrian verwacht dat de techniek de komende twintig jaar nog meer moet leunen op zij-instromers om het technicitiekort op te vangen. Zijn advies aan werkgevers is dan ook: plan werving en behoud van personeel strategisch vooruit. 'Breng je uitstroom en instroom in kaart, en gebruik de kennis van ervaren monteurs om nieuwe mensen in te werken.' Het wervingsproces versoepelen helpt ook. 'Laat iemand snel meelopen om aan de praktijk te proeven. Dat is het beste begin voor een goede match.'



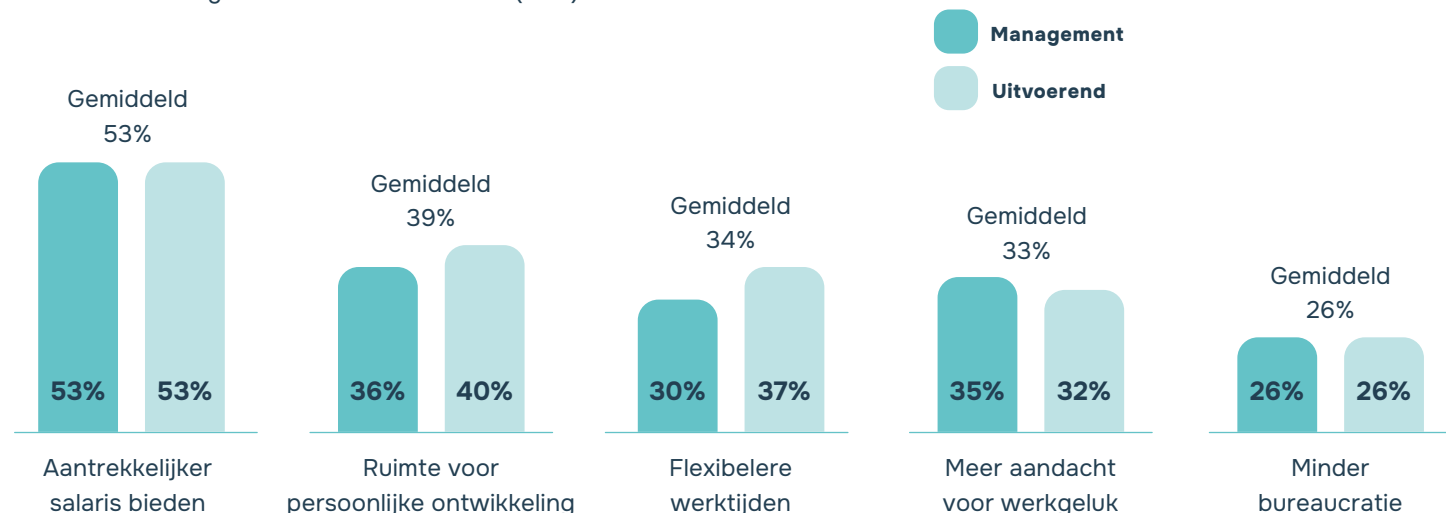
2

Wensen en verwachtingen van technici

Wat maakt dat technici blijven of vertrekken? Dit hoofdstuk zoomt in op de uiteenlopende behoeften van verschillende groepen medewerkers. Salaris, flexibiliteit, waardering, opleiding of toekomstperspectief: hier ontdek je wat technici loyaal en duurzaam inzetbaar maakt.

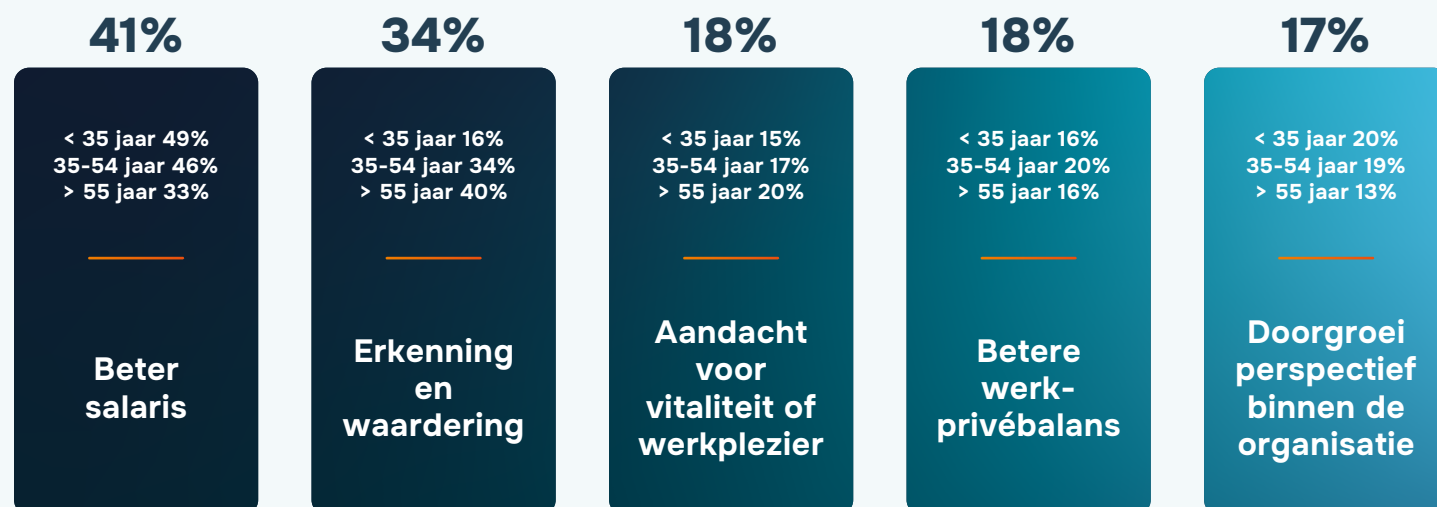
Technici willen **beter beloond** worden

Hoe wordt een werkgever aantrekkelijker voor technici? In de eerste plaats door een aantrekkelijker salaris te bieden, meent meer dan de helft (53%) van de branche. Ook belangrijk zijn ruimte voor persoonlijke ontwikkeling (39%), flexibelere werktijden (34%) en meer aandacht voor werkgeluk (33%). Opvallend is dat uitvoerende technici en managers het met elkaar eens zijn. Uitvoerenden laten alleen hun werkgeluk (35%) iets zwaarder wegen dan flexibiliteit in uren (30%).



Technici willen **meer gezien** worden

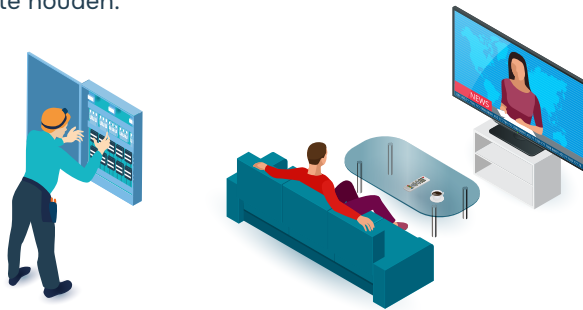
Een aantrekkelijk salaris is niet de heilige graal voor aantrekkelijk werkgeverschap. Technici willen niet alleen beloond, maar ook gezien worden. Eén op de drie technici (34%) noemt erkenning en waardering als doorslaggevende factor om bij de huidige werkgever te blijven. Dat geldt vooral voor technici van 35 tot 54 jaar (34%) en 55-plussers (40%), en in veel mindere mate voor de jongere generaties (16%). Voor technici jonger dan 35 jaar blijft een beter salaris het beste bindmiddel.



Technici willen **goede werk-privébalans**

Technici vinden het belangrijk dat hun werkgever oog heeft voor een goede werk-privébalans. In 2024 waren zes op de tien technici (62%) daarover positief. In 2025 zeggen zeven op de tien technici (73%) tevreden te zijn met hun werk-privébalans. De verschillen tussen de generaties technici en tussen uitvoerenden en managers zijn minimaal.

Slechts 8 procent is ontevreden, met name door de hoge werkdruk. Volgens 42 procent heeft de werkdruk de grootste invloed op de werk-privébalans. Werkgevers doen er dus goed aan de werkdruk bespreekbaar te houden.



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

 **73%**

 **8%**



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

42% Werkdruk

40% Werktijden

30% Flexibiliteit in vrije dagen opnemen

30% Reistijd

27% Thuiswerk-mogelijkheden

Technici willen **allround flexibiliteit**

Flexibiliteit is belangrijker geworden dan salaris, stelt bijna de helft van de technici (41%). Na de hoge werkdruk (42%) heeft flexibiliteit dan ook de grootste invloed op de werk-privébalans.

Dan gaat het om flexibiliteit in de breedte van het woord. Technici wensen flexibiliteit in werktijden (40%), in het opnemen van vrije dagen (30%) en in de optie tot thuiswerken (27%).

Daarbij geeft de meerderheid de voorkeur aan flexibele werkvormen, die zijn aangepast naar de persoon en de situatie (31%). De wens om flexibel te kunnen werken, gaat dus veel verder dan zelf de uren bepalen.



Mbo-techniek is **best verdienende sector**

Hoewel vooral jongeren hun salaris graag omhoog zien gaan, betaalt werken in de techniek al behoorlijk goed. Op mbo-niveau is het zelfs de best verdienende sector in 2025. Mbo'ers in de techniek verdienen anderhalf jaar na hun opleiding gemiddeld zelfs meer dan veel hbo'ers.²

Startsalarissen van net afgestudeerde mbo'ers in 2025

ICT/informatica:
€ 2.200 - € 2.800

Elektrotechniek:
€ 2.100 - € 2.600

Werktuigbouwkunde:
€ 2.000 - € 2.500

Installatietechniek:
€ 2.000 - € 2.400

Bron: Keuzegids mbo 2025. Onafhankelijke informatie over alle mbo-opleidingen

² <https://demakersvanmorgen.com/mboers-techniek-verdienen-meer-dan-hboers/>

Welke **werkvorm** heeft jouw voorkeur in technische functies?

Flexibel, afhankelijk van de situatie en persoon

31%

Projectmatig werken in wisselende samenstellingen

19%

Zelforganiserende teams met veel autonomie

25%

Geen van alle

5%

Klassieke hiërarchie en duidelijke structuur

20%

Technici jonger dan 35 jaar (47%) hechten meer waarde aan **flexibele werktijden** dan 55-plussers (37%)

Elke groep heeft eigen **flexibiliteitsbehoefte**

Technici zijn niet over één kam te scheren. Uitvoerenden (36%) en 55-plussers (33%) hebben een grotere wens om hun vrije dagen flexibel op te nemen dan het management (28%) en dan technici onder de 35 jaar (26%). Ook werken uitvoerenden (36%) liever dan managers (28%) in een flexibele werkvorm. Flexibele werktijden zijn dan weer belangrijker voor jongeren (47%) dan voor 55-plussers (37%). En wat betreft thuiswerken: daar hechten vrouwen (32%) meer aan dan mannen (25%).



Uitvoerend

Management

Man

Vrouw

< 35 jaar

35-54 jaar

>55 jaar

	Uitvoerend	Management	Man	Vrouw	< 35 jaar	35-54 jaar	>55 jaar
Vrije dagen	36%	28%	33%	26%	26%	30%	33%
Werktijden	41%	40%	40%	41%	47%	42%	37%
Thuiswerken	24%	28%	25%	32%	21%	28%	27%
Werkvorm	36%	28%	31%	30%	27%	30%	33%

Technici willen toekomstperspectief



De zekerheid dat er toekomst is binnen de organisatie speelt een rol voor technici. Voor twee op de tien (17%) is dit zelfs doorslaggevend om te blijven bij hun werkgever. Voor jongere generaties (20%) is doorgroeiperspectief belangrijker dan voor 55-plussers (13%). Het gaat daarbij niet alleen om een hogere functie, maar ook om ontwikkelkansen en de autonomie om zelf keuzes te maken. Al vindt één op de drie ondervraagden (30%) juist dat technici te veel waarde hechten aan hun autonomie.

Technici hechten te veel waarde aan
autonomie in hun werk.



30%



24%



Hoe arbeidsmigranten bijdragen aan technische vooruitgang

OTTO Work Force gelooft in circulariteit van kennis, vertelt Dorien.

‘Niet alleen in Nederland, maar wereldwijd lopen we tegen uitdagingen als de energietransitie aan. Wij willen er met elkaar voor zorgen dat de technische vooruitgang door kan gaan. Daarbij moeten we ons niet beperken tot de Nederlandse grenzen.’ Als marktleider in internationale arbeidsbemiddeling werft OTTO Work Force al jaren technisch personeel binnen én buiten Europa. ‘Kennisuitwisseling is daarbij belangrijk,’ zegt Dorien. ‘Internationale vakkrachten komen hier om kennis op te doen en nemen die later weer mee terug. Er is dus geen sprake van *brain drain* maar van *brain gain*.’

Werkgevers volledig ontzorgen

Hoewel Dorien de kansen van het grote plaatje ziet, merkt ze dat werkgevers soms terughoudend zijn om internationale medewerkers aan te nemen. ‘Vooral in het begin vragen ze zich af: hoe zit het met de taal, met diploma’s, met legalisatie? De meeste bezwaren kunnen wij wegnemen, doordat wij werkgevers volledig ontzorgen. Van visumaanvraag tot huisvesting en van onboarding tot opleiding: wij nemen al het werk uit handen. Bovendien is Engels als voertaal voor veel functies voldoende en als het nodig is leren we technici de Nederlandse taal.’

Wat werkgevers soms onderschatten, is de kracht van motivatie. Dorien: ‘Mensen komen niet zomaar naar Nederland. Ze doen dat omdat ze hier een leven willen opbouwen of omdat ze willen groeien binnen hun vakgebied. Internationale vakkrachten zijn enorm gedreven en loyale medewerkers. Uiteindelijk zien werkgevers dat ook in de praktijk. Of een diploma exact overeenkomt, is niet doorslaggevend. Motivatie en werkhouding tellen minstens zo zwaar. Eenmaal aan het werk vormen internationale medewerkers een structureel onderdeel van de personeelsoplossing.’

Slechts 22 procent van de technische bedrijven maakt actief gebruik van arbeidsmigranten. Terwijl zij het technicietkort juist kunnen verlichten, meent Dorien Hesseling, die als manager bij OTTO Work Force verantwoordelijk is voor de mensen die vanuit het buitenland naar Nederland komen om in de techniek te werken. ‘Met de hulp van internationaal talent versnellen we de technische vooruitgang.’





Elkaars cultuur leren begrijpen

Wat volgens Dorien het allerbelangrijkst is voor de onboarding, is openstaan voor elkaars cultuur. 'Een goede werkrelatie begint bij begrip voor elkaar. Daarom bereiden wij internationale medewerkers voor op de Nederlandse werkcultuur. Hoe communiceer je? Hoe werkt de hiërarchie in de organisatie? Wat wordt er van je verwacht? Ook voor asielzoekers en statushouders, een andere doelgroep die we actief naar werk begeleiden, is dat belangrijk. Onze voorbereiding gaat veel verder dan BSN-nummers regelen.'

Andersom traint OTTO Work Force ook de teams waarin de internationale medewerkers komen te werken. 'Wij geven workshops culturele diversiteit,' legt Dorien uit. 'Stel, wij werven in Azië operators voor een Nederlandse werkgever. Die ondersteunen wij dan met een training over de Aziatische cultuur. Dat voorkomt misverstanden en schept vertrouwen.' Ook na de onboarding blijft OTTO begeleiding bieden. 'Wij evalueren regelmatig, bieden trainingen en hebben een 24/7 helpdesk.'

Gelijkwaardigheid als succesfactor

Wie openstaat voor internationaal talent heeft een zorg minder, vindt Dorien. 'Internationale medewerkers vullen de arbeidstekorten op, zowel voor de lange als korte termijn. Ik ken veel voorbeelden van mensen die al jaren voor dezelfde werkgever werken en nu doorgegroeid zijn.' Maar voor succes is een écht open blik cruciaal. 'Behandel mensen gelijkwaardig,' benadrukt Dorien. 'Geef iedereen binnen de organisatie dezelfde kansen en doorgroeimogelijkheden.'

Heeft Dorien nog meer tips voor aantrekkelijk werkgeverschap? 'Naast een gelijkwaardige behandeling en investeren in elkaars cultuur, gelden alle regels voor boeien en binden ook voor internationale medewerkers. Dus bied erkenning, waardering en perspectief in de vorm van opleidingen, doorgroeikansen of vaste aanstellingen. En ook niet onbelangrijk: werk samen met betrouwbare partners. Alleen zo houden we met elkaar de technische vooruitgang in beweging.'

Over OTTO Work Force

OTTO Work Force is sinds de oprichting in 2000 uitgegroeid tot de grootste internationale arbeidsbemiddelaar van Europa. Het bedrijf helpt Nederlandse werkgevers aan gemotiveerde internationale medewerkers uit Europa en Azië, met een focus op techniek, logistiek en zorg. Voor de training van internationale medewerkers werkt OTTO Work Force samen met opleidingspartners als ROVC.





3

De weg naar aantrekkelijk werkgeverschap

Van inzicht naar actie: dit hoofdstuk biedt handvatten voor aantrekkelijk werkgeverschap. Een tweesporenbeleid is de sleutel. Minimaliseer de uitstroom door in te spelen op de diverse behoeften én maximaliseer de instroom door met een open blik te kijken naar nieuwe doelgroepen.

Geef **diversiteit** plek in bedrijfscultuur

De meeste werkgevers doen hun best om technici te behouden. Maar waar zij vooral inzetten op opleiding en salaris, sluit dat niet altijd aan bij wat technici willen. Zo zijn flexibiliteit, waardering en erkenning veel belangrijker geworden. Technici willen gezien worden, en de onderlinge verschillen zijn daarbij de uitdaging. Stap één in de goede richting is bouwen aan een bedrijfscultuur die ruimte biedt voor die diversiteit. Dat houdt mensen binnen, versterkt je imago én trekt mensen aan.

“Eén op de drie vrouwelijke technici (32%) meent dat kunnen **thuiswerken** bepalend is voor een **goede werk-privébalans**”

Ik word **gezien en gewaardeerd** in mijn werk

MAN



VROUW



Neem wensen van **vrouwen** serieus

Het beeld dat de techniek een mannenwereld is, brokkelt af. Weliswaar denkt 23 procent dat dit zo blijft, maar twee keer zo veel mensen (50%) zijn het daar niet mee eens. Bovendien vond vorig jaar bijna driekwart (71%) de techniek net zo geschikt voor mannen als voor vrouwen. Wel voelen vrouwen (59%) zich minder gezien dan mannen (66%). Het loont daarom om goed naar de behoeften van vrouwen te blijven luisteren, bijvoorbeeld op het gebied van thuiswerken.

Techniek is **een mannenwereld** en dat zal zo blijven

MAN



VROUW



Enthousiasmeer mensen voor **ontwikkeling**

Technici blijven langer bij een werkgever die ruimte biedt voor groei en toekomstperspectief. Bijna de helft (49%) voelt zich actief gestimuleerd om zich te ontwikkelen, maar één op de vijf technici (20%) juist niet. Wel krijgt een ruime meerderheid zeggenschap over de trainingen (70%) én de ruimte om zich tijdens werktijd bij te scholen (60%). De tendens is duidelijk: enthousiasmeren voor opleiding loont, mits medewerkers zelf invloed hebben op hun ontwikkelingspad.

Ik word actief gestimuleerd binnen mijn organisatie om me te blijven ontwikkelen



Ik heb zeggenschap over welke opleiding of training ik wil volgen



Ik krijg ruimte om mijzelf verder bij te scholen tijdens werktijd



Wat is de houding van jouw organisatie ten opzichte van **arbeidsmigranten** in technische functies?

33% We hebben geen beleid op arbeidsmigratie

22% Wij maken hier actief gebruik van

12% We zijn terughoudend vanwege taal of cultuurverschillen

11% Alleen als er lokaal niemand beschikbaar is



Kijk met open blik naar **nieuwe doelgroepen**

Werkgevers die andere doelgroepen aanspreken dan jonge technici, vergroten hun kansen op de krappe arbeidsmarkt. Daarbij versterken ze hun imago als moderne werkgever. Te denken valt aan zij-instromers en arbeidsmigranten.

Slechts één op de vier bedrijven (25%) werft actief zij-instromers, bijvoorbeeld via detacheerders (23%), terwijl dat twee jaar geleden nog bijna de helft was (44%). Ook erkent 33 procent geen beleid te hebben op arbeidsmigratie. Hier liggen grote wervingskansen.

Mijn organisatie werft actief **zij-instromers**

2023 👍 44% 👎 13%

2024 👍 39% 👎 17%

2025 👍 25% 👎 29%

Geef zij-instromers de **nodige inwerktijd**

Dé zij-instromer bestaat niet. Elke zij-instromer brengt zijn eigen opleiding, ervaring en wensenlijst mee. Het is daarom zinvol om uit te zoeken waar de prioriteiten liggen: bij flexibele werktijden, voldoende doorgroeikansen of baangarantie bijvoorbeeld. Eén ding hebben alle zij-instromers gemeen: het inwerken kan even duren. Maar met gerichte begeleiding levert dat veel op, zoals loyale medewerkers. Al denkt 15 procent nog steeds dat het inwerken meer kost dan het oplevert.

Het inwerken van zij-instromers **kost meer dan dat het oplevert**

2023	 27%	 33%
2024	 23%	 31%
2025	 15%	 35%

Bied zij-instromers **structureel begeleiding**

De meeste werkgevers bieden zij-instromers een mix aan begeleiding. Meer dan helft (56%) werkt voor alle starters sowieso met een inwerktraject, vaak gecombineerd met een interne opleiding (46%), coaching door een leidinggevende (43%) en/of een buddy (41%). Opvallend is dat één op de tien werkgevers (10%) zij-instromers weinig tot geen structurele begeleiding biedt. Terwijl diezelfde zij-instromers volgens 41 procent het technicetekort kunnen oplossen in de organisatie.

Welk type begeleiding krijgen startende technici binnen jouw organisatie?



Zij-instromers kunnen het **tekort in mijn organisatie oplossen**

2023	 57%	 11%
2024	 43%	 14%
2025	 41%	 16%

“Eén op de tien werkgevers (10%) biedt **zij-instromers** weinig tot **geen structurele begeleiding**”

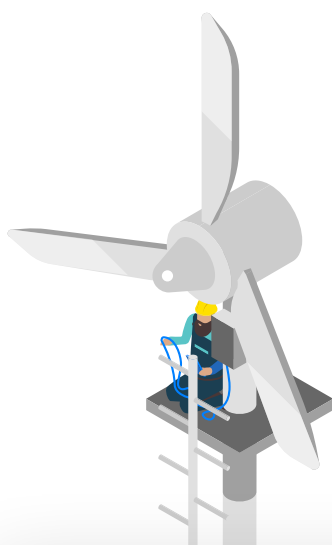
Op welke wijzen werft jouw organisatie arbeidsmigranten?



Wees aantrekkelijk voor arbeidsmigranten

Slechts één op de vijf bedrijven (22%) werft actief arbeidsmigranten. Dat is weinig, en ook het CBS signaleert dat er sprake is van een grote daling in het aantal werkzame arbeidsmigranten. In 2024 was er bijna 40 procent minder kennismigranten werkzaam dan in 2022.³

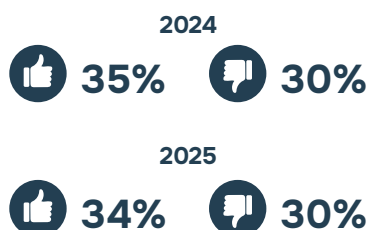
Op dit moment werven werkgevers vooral arbeidsmigranten via huidige medewerkers (26%), online werving (25%), het eigen netwerk (21%) of internationale wervingsbureaus (18%). Wie dat nog niet doet, kan hier dus beginnen.



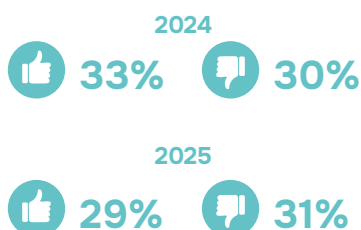
Kijk verder dan het mbo-diploma

Bij werving vasthouden aan diploma-eisen werkt belemmerend. Veel potentiële medewerkers worden zo buitenspel gezet, en volgens 29 procent van de ondervraagden draagt het zelfs bij aan het tekort aan technici in Nederland. Meer dan de helft (52%) heeft dan ook liever iemand die vakkundig en veilig een aantal handelingen kan uitvoeren dan iemand met een allround mbo-diploma. Toch blijkt het mbo-diploma voor één op de drie bedrijven (34%) nog steeds een voorwaarde om iemand aan te nemen.

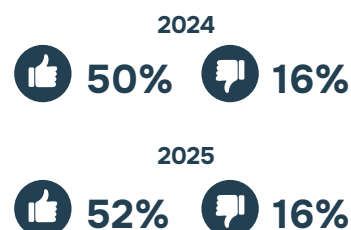
Een mbo-diploma is voor mijn organisatie een voorwaarde om iemand aan te nemen



De verplichte mbo-diploma's dragen bij aan het tekort aan technici in Nederland



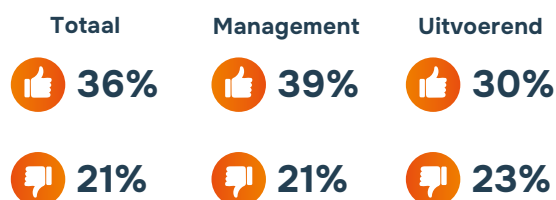
Ik heb liever iemand die vakkundig en veilig een beperkt aantal handelingen kan uitvoeren dan iemand met een allround mbo-diploma op zak



Knip taken op om mensen inzetbaar te maken

Welke handelingen laat je iemand zonder mbo-diploma dan uitvoeren? Een optie is om daarvoor de taken binnen een functie op te delen. Meer dan een derde (36%) ziet dit als een oplossing voor het tekort aan vakmensen. Opvallend is dat vooral het management (39%) hierover te spreken is; uitvoerenden (30%) zien deze oplossing minder zitten. Eén op de vier technici (23%) geeft zelfs aan dat het opknippen van taken helemaal niet bijdraagt aan het oplossen van het technicetekort.

Het **opknippen** van taken biedt **een oplossing** voor het tekort aan vakmensen



Blijf de **behoeften van medewerkers** polsen

Wat dit jaar werkt om mensen te binden, kan volgend jaar achterhaald zijn. De wensen verschuiven: van salaris naar flexibiliteit en waardering. Daarom is het cruciaal dat werkgevers regelmatig toetsen wat hun medewerkers belangrijk vinden. Een continu loopbaangesprek voorkomt uitstroom. Toch komt slechts één op de vijf werkgevers (20%) hieraan toe. Zonde, want juist in gesprekken krijg je waardevolle informatie die je kunt gebruiken om je te profileren als aantrekkelijke werkgever.

“Slechts één op de vijf werkgevers (20%) voert **structurele loopbaangesprekken** om technici te behouden”





Conclusie: vijf succescriteria

Aantrekkelijk werkgeverschap is geen kwestie van goed je best doen en verder achteroverleunen. Wie technici blijvend aan zich wil binden, moet blijven luisteren naar de wensen van medewerkers en blijven meebewegen. Uit alle onderzoeksresultaten blijken vijf duidelijke succescriteria:

1

Maak werk van waardering en erkenning

Een goed salaris is belangrijk, maar waardering en erkenning maken dat technici blijven. Structurele loopbaangesprekken en zichtbare aandacht voor medewerkers zijn dan ook randvoorwaarden.

2

Bied flexibiliteit in de breedste zin van het woord

Flexibiliteit geeft technici de ruimte om hun werk-privébalans goed te houden. Bied dus passende werkvormen, laat ze zelf hun uren bepalen en wees flexibel met vrije dagen en thuiswerken.

3

Speel in op de diversiteit van doelgroepen

Jongeren, 55-plussers, vrouwen, uitvoerenden, managers: los van alle individuele verschillen heeft elke groep technici zijn eigen wensen. Ga die niet uit de weg, maar omarm de diversiteit.

4

Kijk verder dan diploma's en klassieke instroom

Strikte diploma-eisen houden talent buiten de deur. Zij-instromers, arbeidsmigranten en mensen zonder volledig mbo-diploma kunnen waardevol zijn, mits ze goed worden begeleid.

5

Blijf investeren in ontwikkeling en bied perspectief

Aantrekkelijke werkgevers bieden ruimte voor groei en toekomstperspectief. Stimuleer medewerkers hier actief in en geef ze zeggenschap over hun leerpad en ontwikkelkansen.

Over dit onderzoek

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



1.226
aantal respondenten



400
technici



826
technische bedrijven

Functieniveau

Middenmanagement

50%

Uitvoerend, zonder leidinggevende taken

29%

Hoger management

21%

Geslacht

26%
vrouw



74%
man

Leeftijd

14%
<35 jaar

46%
35-54 jaar

40%
>54 jaar

Bedrijfsgrootte

44%
groot bedrijf



31%
middenkleinbedrijf



21%
kleinbedrijf



4%
ZZP





Actief in de branche

- 16% (Maak)industrie
- 12% Technische dienstverlening
- 9% ICT en IT
- 8% Installatiebranche
- 7% Overheid en semi-overheid

- 6% Gezondheidszorg en welzijnszorg
- 6% Bouw, Infra en vastgoed
- 5% (Groot)handel, retail en FMCG
- 5% Zakelijke en overige dienstverlening
- 26% Overig

TechBarometer.nl

Technische werkgevers staan onder grote druk. Op een krappe arbeidsmarkt met jobhoppen als norm concurreren ze niet alleen om klanten, ook om medewerkers. Waar haal je meer mensen vandaan? Wat vinden technici belangrijk? En hoe positioneer je jezelf als aantrekkelijke werkgever?

Dit trendrapport schetst een actueel beeld van aantrekkelijk werkgeverschap in de techniek. Het neemt je mee langs uitdagingen, wensenlijsten van technici en concrete handvatten. 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, november 2025