

Tech Barometer 2026

Hét trendrapport van
en voor technisch
Nederland

SEPTEMBER 2025



De technische
arbeidsmarkt in
transitie

NOVEMBER 2025



Aantrekkelijk
werkgeverschap

JANUARI 2026



APRIL 2026



Welzijn van mens
en organisatie

Generatiegericht
opleiden

ROVC.nl

A photograph of two men in a workshop. On the left, a younger man with short brown hair, wearing a dark blue t-shirt, is leaning over a workbench. On the right, an older man with white hair and glasses, wearing a blue and white plaid shirt, is also leaning over the workbench. They are both looking down at a document or a small object on the workbench. The background shows various pieces of industrial machinery, including a yellow machine with the brand name 'ERRAC' visible. The lighting is bright and even.

Dit trendrapport geeft inzicht
in **hoe technische bedrijven**
generatieverschillen inzetten
voor groei en innovatie

Beste branchegenoten,



De technische branche leunt op het vakmanschap van vier generaties op de werkvloer. Dat is een enorme kracht. Alle generaties leren van elkaar: jongeren van ouderen én andersom.

Door de vergrijzing komt de kennisdeling tussen generaties onder de druk te staan. Te

vaak zit waardevolle kennis nog in de hoofden van mensen die binnen vijf jaar met pensioen gaan en ook te vaak ervaren jongeren misverstanden door generatieverschillen. Dat kan en moet anders.

Deze TechBarometer biedt handvatten voor kennisdeling op de werkvloer. Het uitgangspunt daarbij is generatiegericht opleiden, ofwel bewust differentiëren naar generatie waar het ertoe doet. Wie rekening houdt met generationele verschillen in leerbehoeften, behoudt kennis én mensen.

De belangrijkste boodschap: kennisdeling gebeurt niet vanzelf, dat moet je organiseren. Wie vandaag actief bouwt aan kennisdeling tussen generaties, borgt het vakmanschap van morgen.

Waldo Linders

Directeur Opleidingen & Trainingen ROVC

De TechBarometer in vier edities

Sinds de start verschijnt de TechBarometer één keer per jaar. Dit jaar doen we dit anders. 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

Inhoudsopgave

Samenvatting	4	Werkplekleren faciliteren in bedrijven	28
Nut en noodzaak van kennisdeling	6	Over dit onderzoek	34
Generatieverschillen in leerbehoeften	16		

TechBarometer in het kort

Kennisdeling: stand van zaken

Kennisdeling tussen de **vier generaties** op de werkvloer is cruciaal: **52 procent** leert van een **mix van leeftijden**. **Ouderen** zijn belangrijke kennisdragers: **32 procent** van de **jongeren** leert van hen.

Risico's omtrent kennisdeling

- » **41 procent:** veel kennis zit nog **in de hoofden** van technici die binnen 5 jaar uitstromen
- » **37 procent:** bedrijven zijn **onvoldoende voorbereid** op kennisverlies door vergrijzing
- » **32 procent:** **jongeren** ervaren **misverstanden** in hun werk door generatieverschillen
- » **33 procent:** **jongeren** menen dat **hiërarchie** van bedrijven kennisdeling in de weg staat
- » **35 procent:** bedrijven weten niet wie hun **essentiële kennisdragers** zijn



Kennisdeling organiseren

Technici willen hun kennis graag delen, meent **67 procent**, en bedrijven zien de noodzaak. Toch blijkt kennisdeling **lastig** structureel te **organiseren**. **Verschillen in perceptie** bemoeilijken dit ook.





Leerbehoeften van generaties

Generatiegericht opleiden is in opkomst: **34 procent** houdt al rekening met de leeftijd van technici, vooral **grote bedrijven**. Toch let **42 procent** nog niet op **verschillende leerbehoeften** van generaties.

Wat alle generaties willen

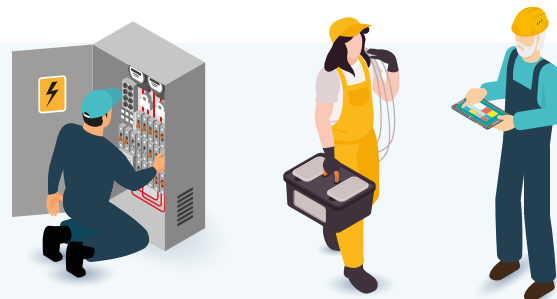
- » **43 procent:** méér tijd om **tijdens werktijd** te leren
- » **30 procent:** leren door te doen, **op de eigen werkplek**
- » **32 procent:** gerichte en **compacte** leerblokken
- » **29 procent:** meer **praktijkgerichte** leertrajecten
- » **81 procent:** zich een **leven lang ontwikkelen**

Verschillen per generatie

Ouderen hebben de meeste behoefte aan compacte leerblokken. **Jongeren** zien leren als een opstap naar een andere functie. De **middelste generaties** leren vooral vanuit persoonlijke interesse.

Generatiegericht leren vormgeven

Werkplekleren is de voorkeur van **alle generaties** en een krachtig antwoord op alle risico's van kennisdeling. Eén belangrijke **voorwaarde:** bedrijven moeten werkplekleren goed **faciliteren**.



Voordelen van werkplekleren

- » **77 procent:** technici kunnen **sneller aan de slag** dankzij werkplekleren
- » **55 procent:** technici zijn **productiever** naast een ervaren collega
- » **43 procent:** dankzij **ervaren begeleiders** stromen jongeren minder snel uit

Werkplekleren faciliteren

- » **Maak tijd vrij** voor werkplekleren: pas planning, werkdruk en inwerktempo aan
- » Zet **oudere medewerkers** in als **begeleider:** waardeer en compenseer deze rol
- » Laat jongeren zien wat hun **doorgroeiperspectief** is en geef ze meer zeggenschap
- » Maak werkplekleren **meetbaar en bespreekbaar**, ook in ontwikkelgesprekken
- » Blijf bouwen aan een **fijne leercultuur** waarbinnen elke generatie kennis kan delen

A photograph of two men in a technical laboratory. The man on the left, wearing a blue lab coat and safety glasses, is leaning over a workbench. The man on the right, wearing a blue patterned polo shirt and glasses, is standing and looking down at the workbench. They are working on a piece of equipment with yellow cables. In the background, there are computer monitors and other lab equipment.

1

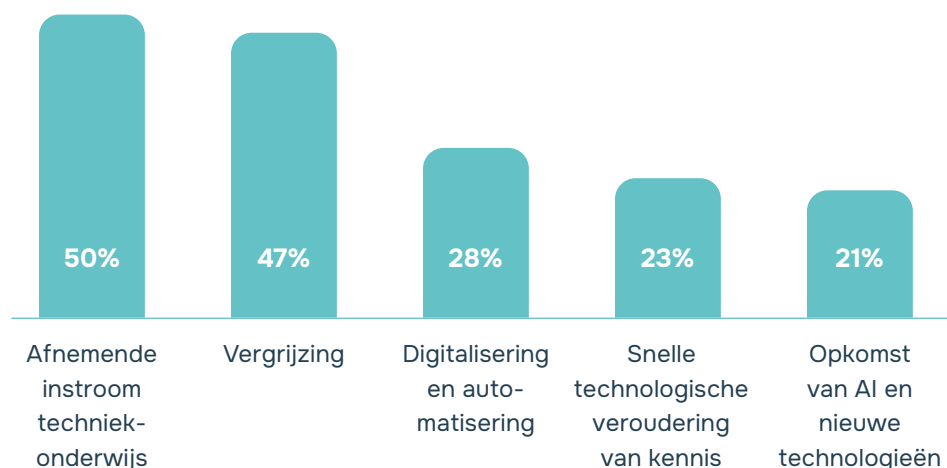
Nut en noodzaak van kennisdeling

Met maar liefst vier verschillende generaties op de werkvloer staan technische werkgevers voor een grote uitdaging. Want hoe zorg je dat iedereen binnen de organisatie waardevolle kennis met elkaar deelt? Vanwege de vergrijzing is de noodzaak van kennisdeling groter dan ooit.

Vergrijzing zet kennisbehoud onder druk

Van alle technologische of maatschappelijke ontwikkelingen heeft de vergrijzing de grootste impact op de technische branche. Dat vindt bijna de helft van de technische bedrijven (47%). Bedrijven zien hun ervaren technici met pensioen gaan zonder dat zij hun kennis hebben doorgegeven aan jongere generaties. Maar liefst 41 procent bevestigt dat veel kennis van organisaties nog in de hoofden zit van collega's die binnen vijf jaar uitstromen. Die kennis dreigt weg te vloeien vanwege de vergrijzing.

Deze ontwikkelingen hebben de **grootste impact**



Vergrijzing in Nederland

Heel Nederland vergrijst. Het aandeel van oudere leeftijdsgroepen wordt groter, waardoor de gemiddelde leeftijd van de bevolking toeneemt. In 2025 was de grijze druk 36 procent: dat betekent dat er op elke 65-plusser vier mensen zijn in de werkzame leeftijd van 20 tot 65 jaar. De komende jaren zal de grijze druk toenemen tot bijna 50 procent. De techniek is hier geen uitzondering op. Het aandeel van 55-plussers in de techniek groeit sinds 2013 gestaag.

Bronnen: Centraal Bureau voor de Statistiek¹ en Platform Talent voor Technologie²

“Een groot deel van de **kennis** binnen onze organisatie zit nog **in de hoofden** van collega's die binnen vijf jaar met pensioen gaan”

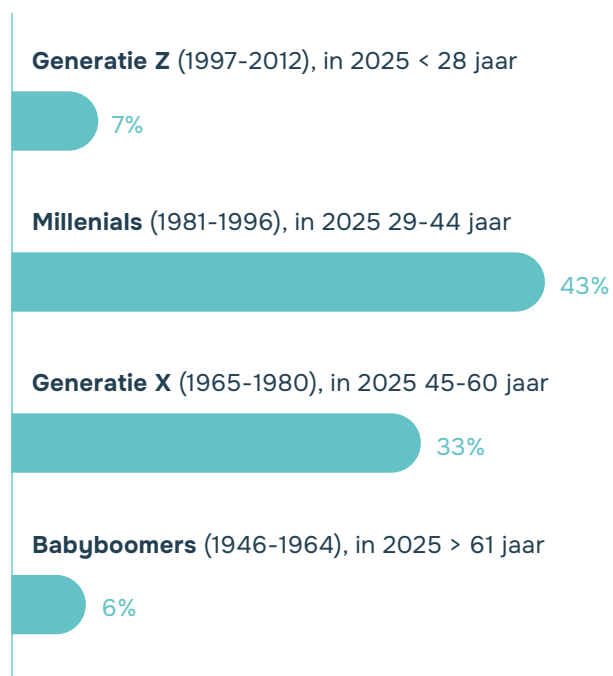
¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/leeftijd/ouderen>

² <https://www.ptvt.nl/dashboard/pagina/kenmerken-van-de-arbeidsmarkt-technologie#grafiek208>

Alle generaties technici **leren van elkaar**

De leeftijdsopbouw binnen technische bedrijven is divers. Millennials vormen met 43 procent de grootste groep: dat zijn de mensen die in 2025 29 tot 44 jaar zijn. Daarna volgt Generatie X met 33 procent: de mensen tussen 45 en 60 jaar zijn. Ondervertegenwoordigd zijn Generatie Z (de jongeren) en de Babyboomers (de 60-plussers). Elke generatie brengt weer andere kennis in, en iedereen leert van elkaar. Meer dan helft van de branche (52%) zegt het meest te leren van een mix van leeftijden.

Het **personeelsbestand** van bedrijven naar generatie



Jongeren leren van **oudere** **generaties**



Oudere generaties technici hebben vaak diepgewortelde kennis van de organisatie, die is opgebouwd door jarenlange ervaring. Die kennis laat zich lastig vangen in standaardopleidingen of handboeken. Veel jongeren erkennen dit. Bijna één op de drie technici onder de 35 jaar (32%) zegt dan ook het meest te leren van oudere collega's. Dat is fors meer dan de generaties daarboven (17% en 7%).

Van wie **leer jij het meest** in je werk?

	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Totaal
Een mix van alle leeftijden	44%	59%	54%	52%
Ik leer vooral zelfstandig	5%	17%	28%	19%
Oudere collega's	32%	17%	7%	16%
Collega's eigen leeftijdsgroep	18%	10%	6%	10%
Jongere collega's	1%	2%	5%	3%

Ouderen leren van jongere generaties

Slecht 5 procent van de ouderen zegt het meest te leren van jongeren. Toch valt de kennis die jongeren inbrengen niet te onderschatten. Maar liefst 69 procent vindt dat jongeren belangrijke kennis van nieuwe technieken aandragen. Nog eens 66 procent meent dat oudere technici kunnen leren van de werkmethoden van jongeren. Dat vinden zowel de jongeren zelf als de ouderen.

Dit kunnen oudere generaties van jongeren leren

kennis van nieuwe technieken
69%

< 35 jaar
76%

35-55 jaar
69%

> 55 jaar
68%

nieuwe werkmethoden
66%

< 35 jaar
71%

35-55 jaar
66%

> 55 jaar
63%

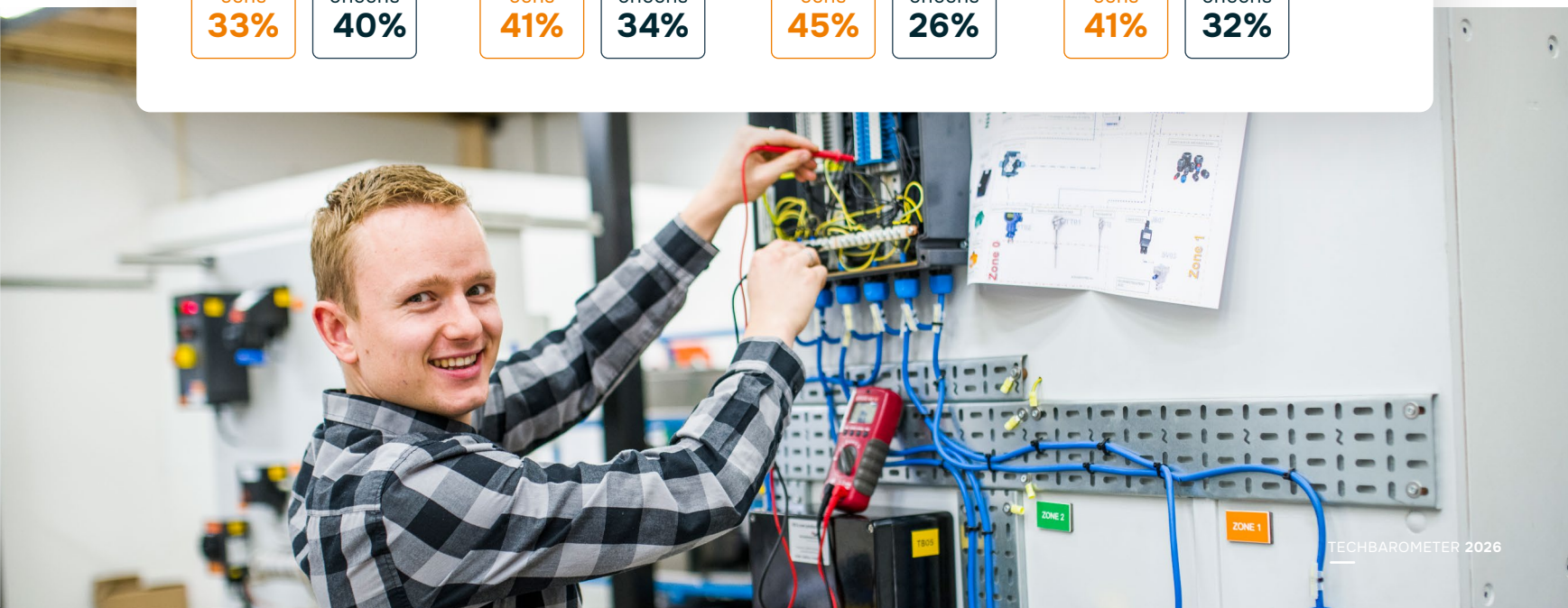
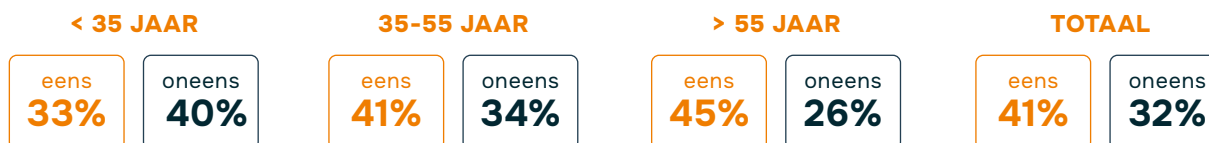
Misverstanden door generatieverschillen

Bij het uitvoeren van technisch werk ontstaan soms misverstanden doordat verschillende generaties met elkaar samenwerken. Eén op de drie jongeren (32%) hebben hier last van, tegenover 18 procent van de ouderen. Ook lijken jongeren de kennis van hun oudere collega's niet altijd op waarde te schatten. Vier op de tien jongeren (40%) meent dat de ouderen hun waardevolle kennis al hebben gedeeld. Een groter deel van de ouderen (45%) zegt juist dat die kennis nog in hun hoofden zit.

Generatieverschillen zorgen voor misverstanden bij het uitvoeren van technisch werk



Veel kennis zit nog in de hoofden van oudere generaties



Strategie voor kennisdeling ontbreekt vaak

Hoewel veel organisaties het belang van kennisdeling zien, mist er vaak nog een duidelijke strategie. Bijna vier van de tien ondervraagden (37%) vindt dat hun organisatie onvoldoende is voorbereid op kennisverlies door vergrijzing. Nog eens 33 procent meent dat er te weinig aandacht is voor het borgen van waardevolle kennis. En 35 procent denkt dat de organisatie niet weet wie de essentiële kennisdragers zijn. Organisaties kunnen dus nog beter voorsorteren op de vergrijzing. Welke kennis is essentieel? Wie bezit die kennis? En hoe delen en verankeren we die kennis? Opvallend is wel dat ongeveer evenveel organisaties zich juist goed voorbereidt (36%) op kennisverlies door vergrijzing.

Mijn organisatie is onvoldoende voorbereid op kennisverlies door vergrijzing

 37%

 36%

Er is te weinig aandacht voor kennisborging binnen mijn organisatie

 33%

 39%

Mijn werkgever heeft onvoldoende inzicht in wie essentiële kennisdragers zijn

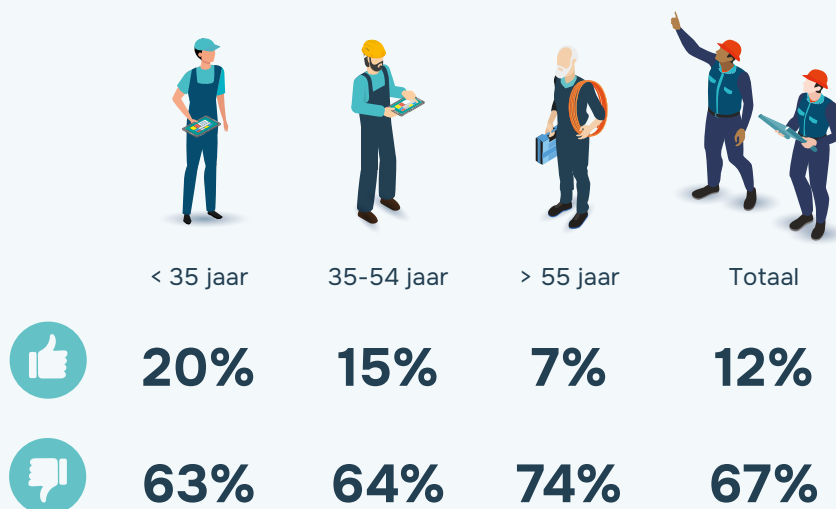
 35%

 36%

Technici delen hun kennis graag

De wil om kennis te delen is er, door alle generaties heen. Dat geeft maar liefst tweederde (67%) van alle ondervraagden aan. Toch staan jongeren (63%) hier iets sceptischer tegenover dan ouderen (74%). Eén op de vijf jongeren (20%) denkt zelfs dat ouderen hun kennis liever voor zich houden.

Mijn oudere collega's delen hun kennis en ervaring liever niet met anderen





Bedrijfscultuur belangrijk voor kennisdeling

Kennisdeling vraagt om een bedrijfscultuur waarin generaties elkaar serieus nemen. Dat is nog niet overal vanzelfsprekend. Drie van tien ondervraagden (31%) vinden dat hun generatie wordt onderschat. Zij denken dat ze meer technische kennis hebben dan andere mensen denken. In dit gevoel herkennen zowel de jongeren (30%) als de ouderen (35%) zich, in ongeveer dezelfde mate. Positief opvallend is dat de meeste mensen vinden dat hun ideeën serieus genomen worden: 62 procent. Al doet een kwart van de jongeren (26%) melding van leeftijdsdiscriminatie.

“De wil om kennis te delen is groot, binnen elke generatie, maar **organisaties werken** daar lang **niet altijd actief** aan”



Jongeren staan open voor **feedback**

Kennisdeling werkt twee kanten op: je moet kennis willen overdragen en kennis kunnen ontvangen. Kennis ontvangen kunnen jongeren goed. Bijna de helft van de branche (47%) ziet dat jongere technici openstaan voor constructieve feedback. Zowel jongeren (50%) als ouderen (49%) zien dit zo.

Jongeren staan niet open voor constructieve feedback

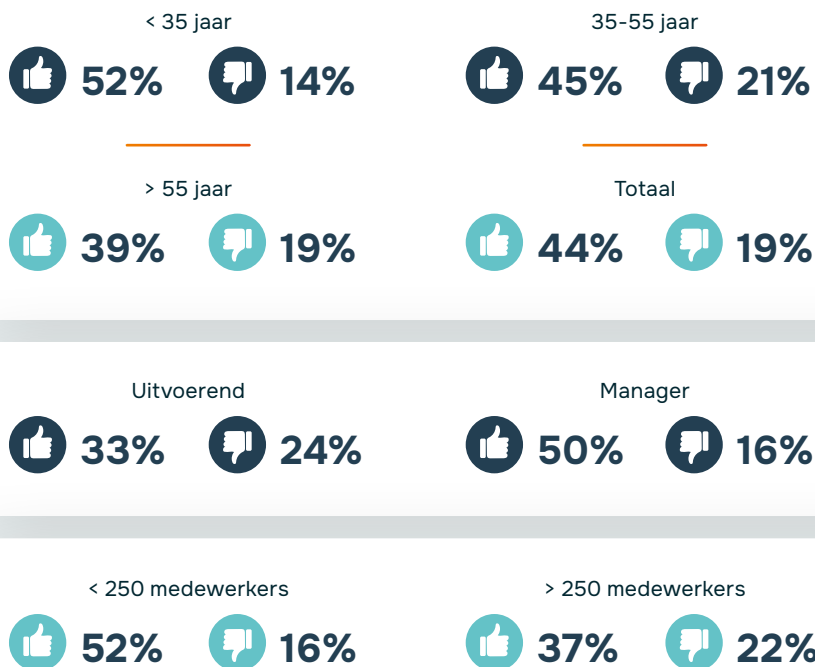
	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Totaal
Eens	24%	29%	20%	25%
Oneens	50%	45%	49%	47%



Kennisdeling is **lastig te organiseren**

Bijna de helft van de technische bedrijven (44%) zegt actief te werken aan de kennisdeling tussen generaties. Echter ervaren jongeren (52%) dit vaker ervaren dan ouderen (39%), en managers (50%) vaker dan uitvoerenden (33%). Het verschil in perceptie is dus groot. Ook de grootte van het bedrijf speelt mee. Kleine bedrijven (52%) werken actiever aan kennisoverdracht (52%) dan grote bedrijven (37%). Deze verschillen maken duidelijk hoe lastig het is om kennisdeling structureel te organiseren.

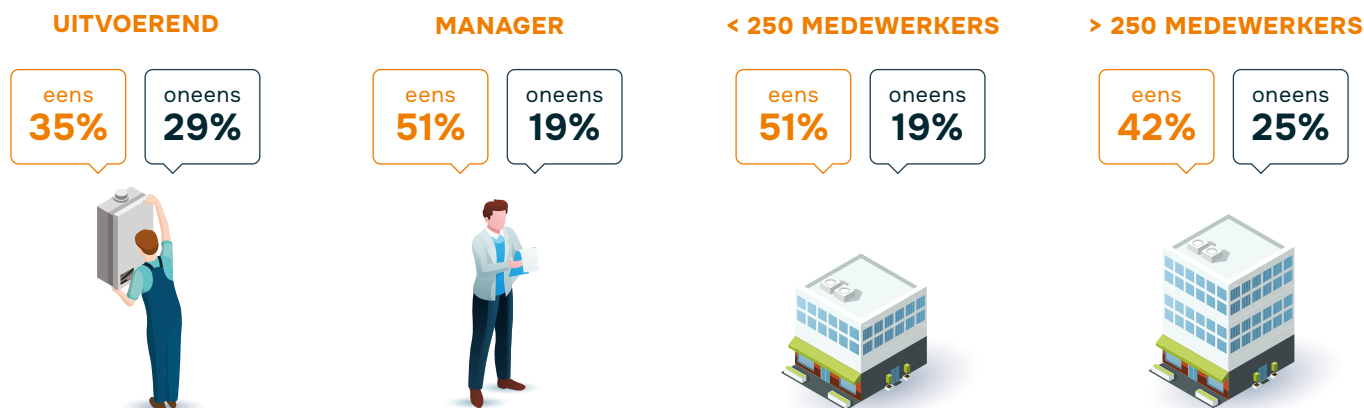
Mijn organisatie werkt **actief aan kennisoverdracht** tussen oudere en jongere technici



Kennisoverdracht **niet altijd bespreekbaar**

Lang niet alle bedrijven bespreken kennisdeling tijdens ontwikkelgesprekken met medewerkers: 46 procent doet dit wel en 22 procent niet. Managers (51%) zeggen kennisoverdracht vaker te bespreken dan uitvoerenden (35%). En bij kleine bedrijven (51%) gebeurt dit vaker dan bij grote bedrijven (42%). Hiermee blijft het bespreken van kennisdeling soms nog vrijblijvend.

Kennisoverdracht wordt tijdens ontwikkelgesprekken actief besproken





Bedrijfshiërarchie staat kennisdeling in de weg

Open kennisdeling is essentieel voor leren op de werkvloer. Mensen moeten de ruimte krijgen om vragen te stellen, ideeën te presenteren en kennis uit te wisselen. De hiërarchie in bedrijven staat de kennisdeling tussen jong en oud soms in de weg: één op de vijf technici (21%) ervaart dit zo. Vooral jongeren (33%) zien de hiërarchie als een belemmering, tegenover 14 procent van de 55-plussers.

Kennisdeling: **verschillen** tussen generaties

- » Ouderen brengen ervaring in; jongeren kennis van nieuwe technieken en werkvormen.
- » Ouderen zien zichzelf als belangrijke kennisdragers; jongeren twijfelen daaraan.
- » Ouderen zeggen hun kennis graag te delen; jongeren zijn daar sceptisch over.
- » Jongeren zeggen meer van hun oudere collega's te leren dan andersom.

- » Jongeren ervaren twee keer zo vaak misverstanden door generatieverschillen.
- » Jongeren voelen zich minder snel serieus genomen vanwege hun leeftijd.
- » Jongeren merken meer van actieve kennisdeling op de werkvloer dan ouderen.
- » Jongeren hebben bij kennisdeling meer last van de hiërarchie binnen organisaties.

Hiërarchie **belemmert** open kennisdeling tussen jong en oud

< 35 jaar



35-55 jaar



> 55 jaar



Totaal



Hoe Bluewater kennisverlies door vergrijzing aanpakt

‘De impact van de vergrijzing is nog beheersbaar bij Bluewater,’ zegt Nico. ‘Onze oudere collega’s zijn actief en betrokken. Het is voor ons juist het lastigst om jonge engineers te vinden met voldoende praktische vakkennis. Vanuit hun hbo-opleiding missen ze ervaring, bijvoorbeeld met het echte meet- en regelwerk. Welk instrument kies je? Hoe sluit je het aan? Wat gebeurt er precies bij een foutmelding? Dat praktische inzicht is heel belangrijk voor onze complexe offshore-installaties voor productie, opslag en overslag. En dat leer je natuurlijk niet uit een boek, maar door het werk te doen.’

Veertig jaar ervaring vervang je niet

In het team van Nico zit veel cruciale praktijkkennis bij de engineers die hun sporen al hebben verdiend. ‘Iemand die veertig jaar in het vak zit, vervang je niet door iemand van twintig,’ legt Nico uit. ‘Dat kan ook niet.’ Wat wél kan, is het stimuleren van kennisdeling tussen generaties. Dat is bij Bluewater onderdeel van de bedrijfscultuur. ‘Kennisdeling is een natuurlijk proces. We proberen onze jongere medewerkers mee te nemen, en daar geven we onze oudere medewerkers een actieve rol in.’

De kern van kennisdeling ligt volgens Nico in mentorschap. ‘Binnen projecten koppel ik een junior engineer aan een

senior: de mentor. De mentor draait mee, maar nadrukkelijk niet om het werk over te nemen. Zie hem als een rij-instructeur,’ zegt Nico. ‘De junior doet het werk; de senior ondersteunt en stuurt alleen bij als het echt nodig is.’ Deze manier van mentorschap verloopt organisch. ‘Er zijn geen vaste overdrachten of checklists. Kennisdeling gebeurt in de praktijk, tijdens het werk.’

De senior mentor als rij-instructeur

Mentorschap werkt, daar is Nico van overtuigd. ‘Senior engineers blijven actief en productief. Junior engineers krijgen de

Bijna vier op tien bedrijven zijn onvoldoende voorbereid op kennisverlies door vergrijzing. Het risico is duidelijk, de oplossing vaak minder. Want hoe borg je kennis die in de hoofden zit van de oudere generatie technici? Bluewater laat zien dat kennisdeling geen losstaand HR-project is, maar onderdeel van de dagelijkse werkpraktijk. Aan het woord is Nico van Es, Section Head Electrical Instrumentation.





kans het vak goed te leren. Niet door te volgen, maar door verantwoordelijkheid te nemen. Dat vergroot hun zelfvertrouwen.' Een ander belangrijk punt is dat veel praktische kennis zich niet goed laat documenteren. 'Weten wat er mis kan gaan, hoe systemen zich gedragen onder extreme omstandigheden: dat is mensenwerk. Daarom is overdracht van mens op mens belangrijk.'

Dikke beleidsdocumenten voor kennisdeling gebruikt Nico niet. Wel heeft Bluewater het werving- en selectiebeleid aangescherpt. 'Wij merkten dat veel jonge engineers na een aantal jaren weer op zoek gingen naar een andere baan,' zegt Nico. 'Dat hoort bij die generatie.' Om daar realistisch mee om te gaan, kijkt Bluewater bewust naar spreiding in leeftijd en ervaring. 'In mijn team is de gemiddelde leeftijd bijvoorbeeld 49 jaar, maar de verdeling over ouder en jonger is mooi in balans,' legt Nico uit.

De rol van leren en leiderschap

Kennisdeling beperkt zich bij Bluewater niet tot mentorschap. Engineers volgen trainingen, bezoeken seminars en delen die kennis intern, bijvoorbeeld via presentaties. 'Zo hebben twee engineers laatst een seminar bezocht over de laatste stand van zaken in regelgeving met betrekking tot functional safety en cybersecurity,' geeft Nico als voorbeeld. Opleiden is bovendien structureel ingebed. 'Wij werken met

Over Bluewater

Bluewater Energy Services is een internationaal engineer-gedreven bedrijf, gespecialiseerd in offshore energieoplossingen. Het bedrijf ontwerpt, bouwt en beheert FPSO's voor de olie- en gasindustrie: drijvende offshoresystemen voor productie, opslag en overslag. Ook ontwikkelt Bluewater diverse technologieën voor hernieuwbare energie. Belangrijke waarden zijn: kennis, veiligheid en innovatie.

bluewater

trainingsmatrixen die zijn gekoppeld aan functieprofielen. Zo weten alle medewerkers precies welke trainingen ze moeten volgen. En ze kunnen natuurlijk ook zelf voorstellen doen.'

Bluewater hanteert geen aparte leerpaden voor verschillende generaties. 'Kennis is kennis,' stelt Nico. Het gaat vooral om het borgen van die kennis. En dat gebeurt weliswaar in de praktijk, maar begint bij goed leiderschap. 'Leidinggevendenden moeten het risico op kennisverlies herkennen, en ruimte creëren in teams, projecten en planning.' Digitale tools kunnen daarbij ondersteunen. 'Maar overschat AI niet,' waarschuwt Nico. 'De waardevolle kennis zit bij oudere collega's: wees dus zuinig op hen.'



2

Generatie- verschillen in leerbehoefte

De verschillende generaties op de werkvloer kijken verschillend naar kennis en kennisdeling. Niet iedereen leert hetzelfde, niet iedereen deelt hetzelfde. Wie de verschillende leerbehoefte van de verschillende generaties begrijpt, kan gericht opleiden en kennisdeling beter borgen.

Bedrijven organiseren **leren heel verschillend**

Technische organisaties investeren zichtbaar in ontwikkeling. Bijna tweederde van de branche (64%) vindt dat hun organisatie een cultuur heeft waarin leren normaal is. Maar hoe dat leren wordt georganiseerd, verschilt sterk per bedrijf. De meest gebruikte vormen van kennisoverdracht zijn e-learning (25%), interne trainingen (24%) en praktijkbegeleiding (19%). Mentorschap (8%) en interne kennissessies (8%) worden minder vaak toegepast. Tussen kleine en grote bedrijven bestaat een subtiel verschil. Waar kleine bedrijven vaker leunen op praktijkleren (20% versus 16% bij grote bedrijven), kiezen grotere bedrijven sneller voor online leervormen (29% versus 21%).

Mijn organisatie heeft een cultuur waarin **leren normaal** is

 **64%**

 **12%**

Welke **methode voor kennisoverdracht** past jouw organisatie het meest toe?

E-learning of online modules 25%	< 250 medewerkers 21%	> 250 medewerkers 29%
Interne trainingen 24%	< 250 medewerkers 22%	> 250 medewerkers 27%
Praktijkbegeleiding 19%	< 250 medewerkers 20%	> 250 medewerkers 16%
Interne kennissessies of toolbox-meetings 8%	< 250 medewerkers 9%	> 250 medewerkers 8%
Mentorschap / buddy-systeem 8%	< 250 medewerkers 10%	> 250 medewerkers 7%



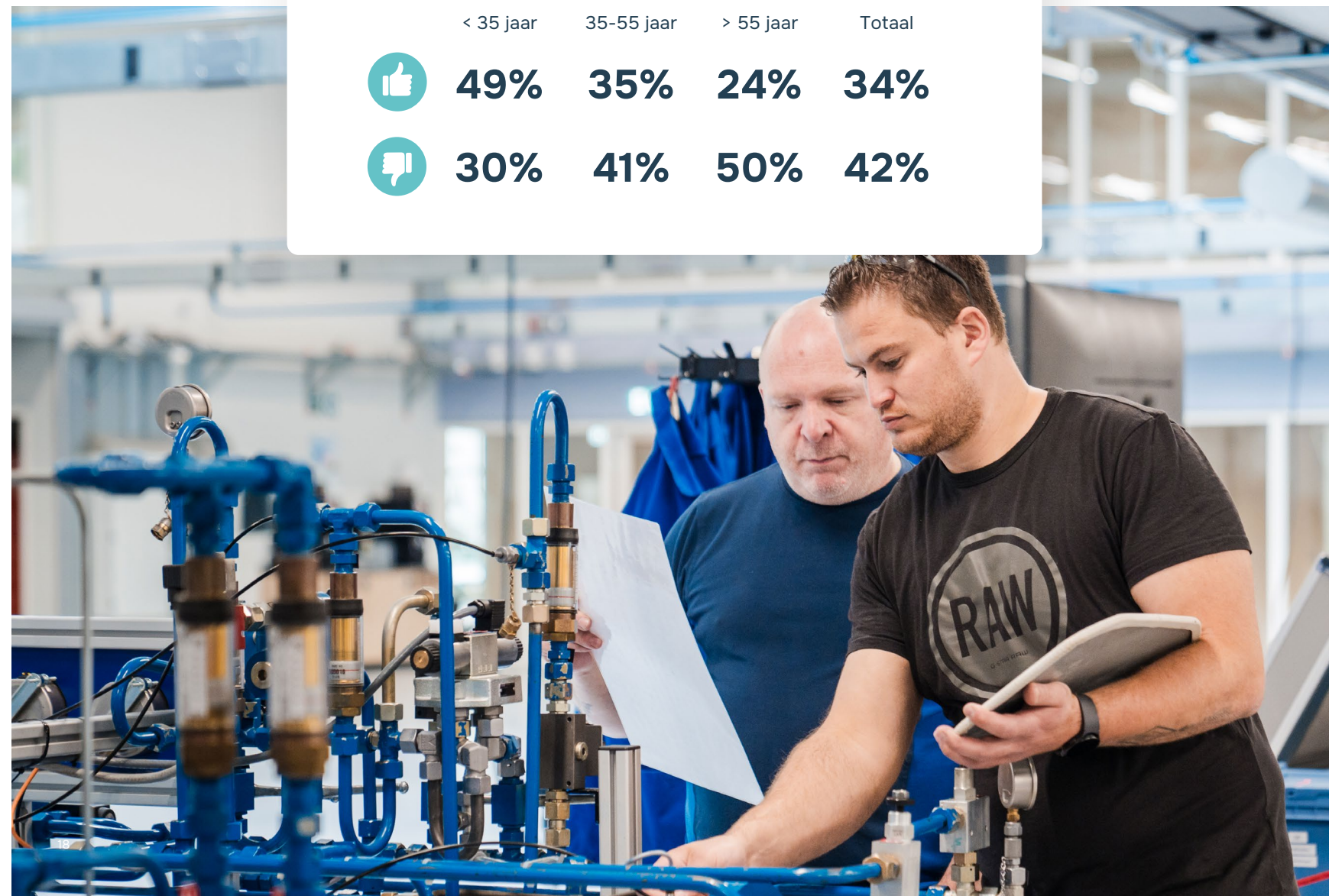
Generatiegericht opleiden: **vaker niet dan wel**

Opleiden naar de leerbehoeften van generaties krijgt steeds meer aandacht. Tegenwoordig houdt één op de drie bedrijven (34%) bij het opleiden van technici al rekening met hun leeftijd. Ze passen de manier van leren aan (53%), maken ruimte voor mentorschap (52%) of zetten verschillende leermiddelen in (51%). Ook letten bedrijven op het moment van opleiden (39%) en op het leertempo van technici (38%). Maar hoewel generatiegericht opleiden terrein wint, houdt bijna de helft van de bedrijven (42%) nog géén rekening met generatieverschillen. Opmerkelijk is dat grote bedrijven dit het vaakst doen: bij kleine bedrijven liggen bijna alle percentages lager. En wat ook opvalt: jongeren (49%) ervaren twee keer zo veel meer maatwerk naar leeftijd dan hun oudere collega's (24%).

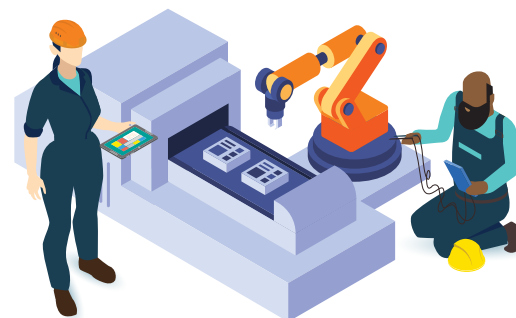
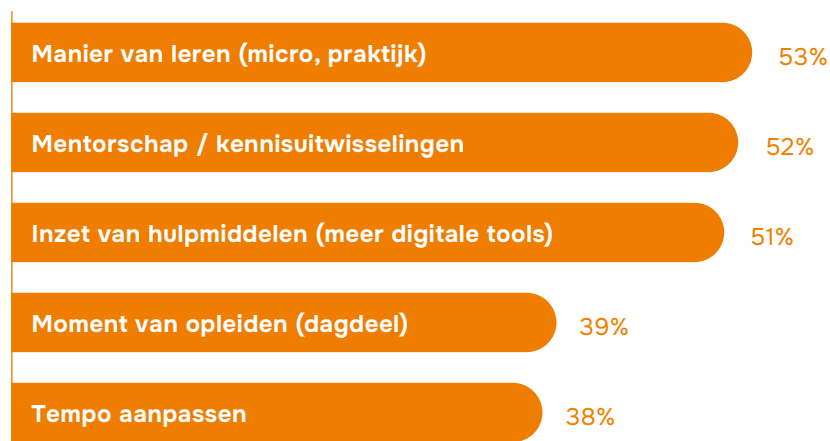
“Jongeren ervaren **twee keer zo veel maatwerk** in opleiding naar leeftijd of generatie dan hun oudere collega's”

Houdt jouw organisatie bij het opleiden van technici **rekening met leeftijd/generatie?**

	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Totaal
	49%	35%	24%	34%
	30%	41%	50%	42%



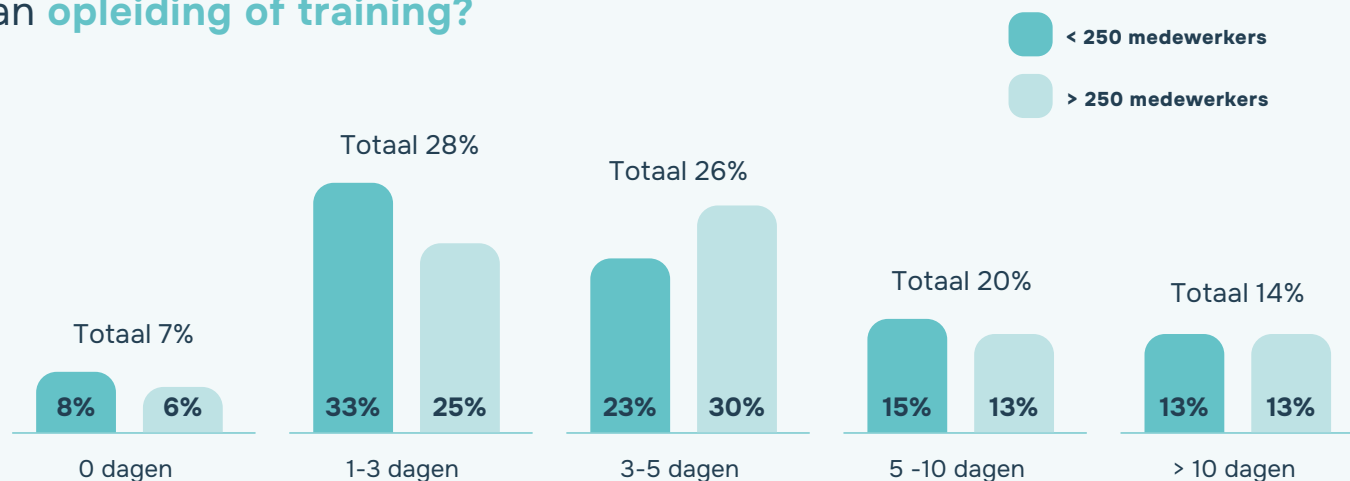
Op welke manier wordt bij het opleiden rekening gehouden met **leeftijd/generatie**?



Generaties willen hun **leertijd anders inrichten**

Technici krijgen de tijd om opleidingen en trainingen te volgen. Meestal één tot drie dagen per jaar (28%), maar vaak ook drie tot vijf dagen (26%) of zelfs zes tot tien dagen (20%) per jaar. Maar is dit ook wat technici willen? Op de vraag wat hun organisatie kan doen om leren leuker of makkelijker te maken, antwoorden de meeste technici (43%) dat ze méér tijd willen krijgen om tijdens werktijd te leren. Ook de behoefte aan korte, gerichte leerblokken is groot, vooral onder de 55-plussers (39%). Dat geldt ook voor praktijkgerichte leertrajecten: daar hebben zowel jongeren (26%) als oudere generaties (33%) behoefte aan. Dus ook al krijgen technici de tijd om te leren, zij zouden die leertijd het liefst anders inrichten: meer onder werktijd, compacter aanbod en meer gericht op de praktijk.

Hoeveel dagen per jaar besteed jij gemiddeld aan **opleiding of training**?



Wat kan jouw organisatie doen om **leren voor jou makkelijker of leuker te maken?**

	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Totaal
Meer tijd vrijmaken tijdens werktijd om te leren	41%	45%	40%	43%
Korte, gerichte leerblokken i.p.v. lange cursussen	25%	30%	39%	32%
Meer praktijkgerichte leertrajecten aanbieden	26%	28%	33%	29%
Leren koppelen aan doorgroeimogelijkheden	35%	30%	18%	27%
Meer budget beschikbaar stellen voor opleidingen	37%	27%	18%	26%
Een breder aanbod aan trainingen en opleidingen	29%	26%	21%	25%
Begeleiding door een mentor of ervaren collega	22%	21%	23%	22%
Meer leren op locatie van andere bedrijven of projecten	18%	21%	14%	18%
Moderne leermiddelen inzetten (zoals VR, AR, simulaties)	17%	14%	14%	15%



Alle generaties leren het liefst **door te doen**

Alle generaties op de werkvloer hebben een duidelijke voorkeur voor werkplekleren. In totaal zegt 30 procent nieuwe vaardigheden het liefst te leren door te doen, in de eigen werkpraktijk. Daarna volgen een klassikale training (21%), e-learning (15%) en samenwerken met een ervaren collega (14%). Begeleiding blijkt een belangrijke voorwaarde voor werkplekleren. Voor één op de vijf technici (22%) zou leren mét een begeleider makkelijker of leuker worden. Bedrijven kunnen nog meer doen om werkplekleren te ondersteunen. Denk aan leren op locatie van andere bedrijven (18%) of aan moderne leermiddelen, zoals VR, AR of simulaties (15%). Alle generaties zien hier de voordelen van.



Hoe leer jij het liefst **nieuwe vaardigheden** in je werk?

	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Totaal
Door te doen op de werkvloer (praktijk)	33%	30%	27%	30%
Klassikale training of cursus	21%	19%	24%	21%
Online training of e-learning	17%	15%	14%	15%
Samenwerken met een ervaren collega	9%	15%	14%	14%
Korte, gerichte leermodules (microlearning)	9%	12%	12%	12%

Vooral jongeren willen meer **focus op groei**

Voor alle technici staat één ding vast: zij willen zich ontwikkelen binnen hun functie. Voor 45 procent is dat de belangrijkste reden om een opleiding of training te volgen. Voor jongeren speelt ook nog iets anders mee: zij leren zien als opstap naar een andere functie. Eén op de vijf jongeren (21%) geeft dat aan, tegenover 6 procent van de 55-plussers. Leren kan volgens jongeren (35%) dan ook leuker worden als hun organisatie het koppelt aan doorgroeimogelijkheden. Veel bedrijven doen dit al, vinden jongeren (51%). Toch geven twee van de tien ondervraagden (22%) aan dat de koppeling tussen opleiden en doorgroeien mist. Opvallend: het zijn vaak de uitvoerende technici (31%) die perspectief missen. De helft van de managers (48%) ziet de koppeling met doorgroeien juist wel.



Wat is voor jou de **belangrijkste motivatie** om een opleiding of training te volgen?

Ontwikkeling in huidige functie

Totaal 45%

- < 35 jaar 42%
- 35-55 jaar 45%
- > 55 jaar 45%

Persoonlijke interesse

Totaal 25%

- < 35 jaar 18%
- 35-55 jaar 28%
- > 55 jaar 25%

Doorstroom naar andere functie

Totaal 11%

- < 35 jaar 21%
- 35-55 jaar 11%
- > 55 jaar 6%

Opleiden wordt binnen mijn organisatie gekoppeld aan **doorgroeimogelijkheden**



< 35 jaar



35-54 jaar



> 55 jaar



Uitvoerend



Management



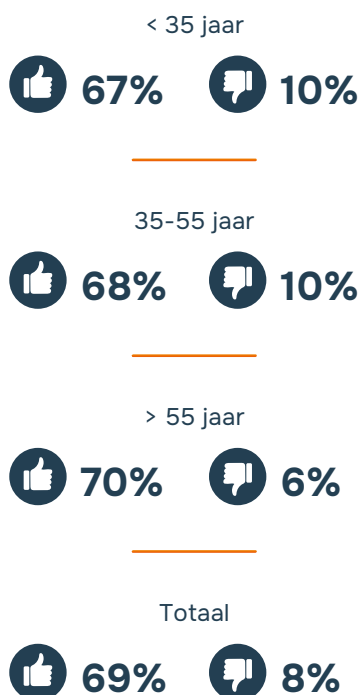
Totaal

	< 35 jaar	35-54 jaar	> 55 jaar	Uitvoerend	Management	Totaal
Eens	51%	43%	36%	30%	48%	42%
Oneens	23%	25%	20%	31%	19%	22%

Alle generaties willen zich **een leven lang ontwikkelen**

Drie op de tien jongeren (31%) menen dat hun oudere collega's zich onvoldoende ontwikkelen. De resultaten laten echter een ander beeld zien. Van alle ondervraagden vindt 81 procent het belangrijk om zich gedurende hun hele loopbaan te ontwikkelen. Dat geldt voor ouderen zelfs nog meer (83%) dan voor jongeren (75%). Verreweg de meeste technici (69%) zien leren dan ook als een essentieel onderdeel om hun werk goed te blijven doen. Het houdt ze vakbekwaam. De 35- tot 55-jarigen leren opvallend vaak uit persoonlijke interesse (28%). Voor jongeren (18%) blijkt dat minder belangrijk.

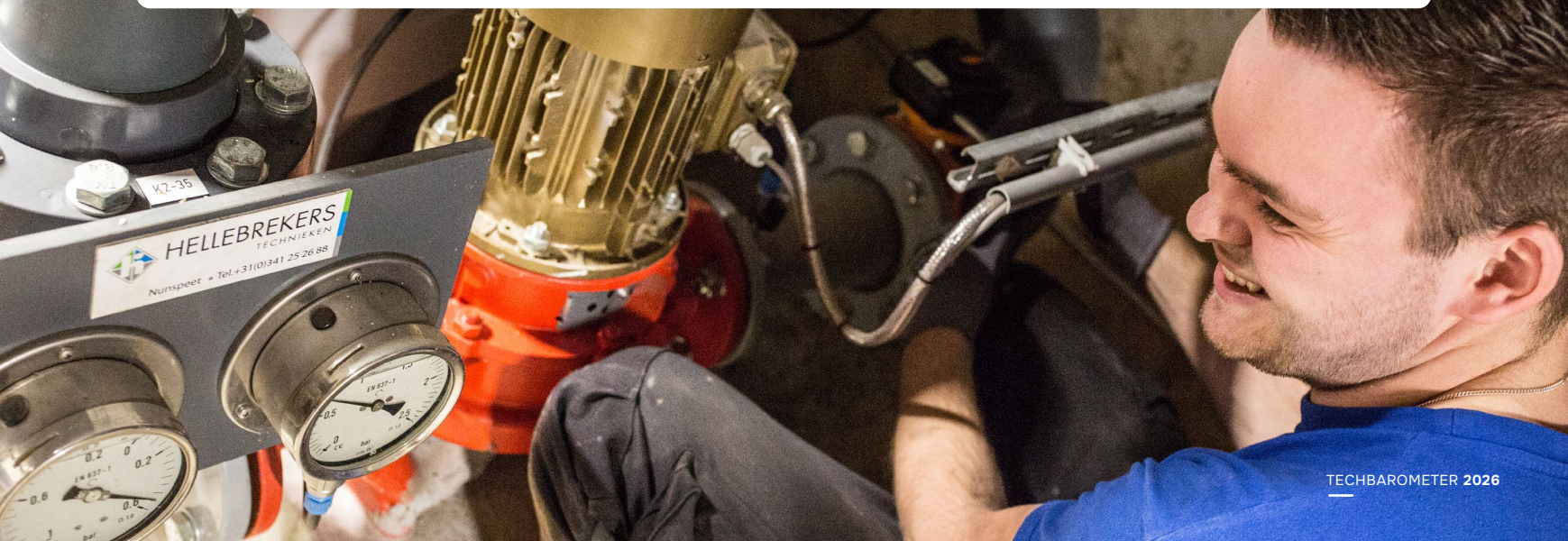
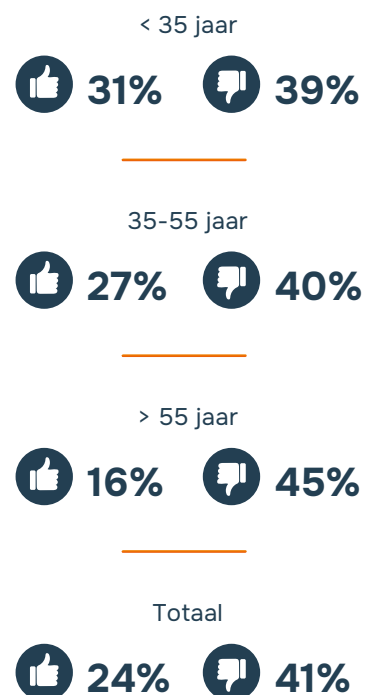
Ik zie het volgen van opleidingen als essentieel om mijn werk goed te kunnen blijven doen



Ik vind het belangrijk om mijzelf gedurende mijn hele loopbaan te blijven ontwikkelen



Oudere collega's ontwikkelen zich onvoldoende



Autonomie in leren verschilt sterk per generatie

Jongeren krijgen veel minder zeggenschap over hun ontwikkelingspad dan hun oudere collega's. Slechts één op vijf jongeren (21%) bepaalt zelf welke opleiding of training zij volgen; in de meeste gevallen wordt er voor hen gekozen. Door hun leidinggevende (32%), door HR (12%) en vaak door een combinatie van personen (35%). De 35- tot 55-jarigen hebben de meeste zeggenschap over hun eigen ontwikkeling: één op de drie (30%) kiest de trainingen zelf. Wel gaat bijna de helft van alle ondervraagden (48%) zelf op zoek naar ontwikkeling. Al wacht één op de drie jongeren (33%) op aanmoediging vanuit de organisatie. De oudere generaties zijn proactiever in het organiseren van hun ontwikkeling. Dat geldt voor zowel de 35- tot 55-jarigen (26%) als de 55-plussers (21%).



Ik ga pas op zoek naar **ontwikkeling** als dit vanuit mijn organisatie gevraagd wordt



Wie bepaalt voornamelijk welke opleiding of training jij volgt?

	< 35 jaar	35-55 jaar	> 55 jaar	Totaal
Combinatie van personen	35%	39%	47%	41%
Medewerkers zelf	21%	30%	23%	26%
Leidinggevenden	32%	22%	18%	22%
HR/Personeelszaken	12%	7%	7%	8%



Leerbehoeften: **verschillen** tussen generaties

- » Alle generaties willen meer tijd krijgen om tijdens werktijd te leren.
- » Alle generaties hebben een duidelijke voorkeur voor werkplekleren.
- » Alle generaties willen zich kunnen ontwikkelen binnen hun functie.
- » Ouderen hebben de meeste behoefte aan compacte leervormen.
- » Ouderen zijn proactiever in het organiseren van hun ontwikkeling.
- » Jongeren zien leren grotendeels als een opstap naar een andere functie.
- » Jongeren willen meer doorgroeiperspectief terugzien in hun opleiding.
- » Jongeren krijgen de minste zeggenschap over hun ontwikkelingspad.
- » De middelste generaties leren het meest vanuit persoonlijke interesse.

Hoe Schouten Techniek van **leren** een **avontuur** maakt

‘Het personeelsbestand van Schouten is sterk veranderd,’ zegt Mike. ‘Waar we vroeger vooral klassiek geschoolde technici aantrokken, is er nu veel meer diversiteit. Bijvoorbeeld in leeftijd en achtergrond: er werkt een pluimage aan zij-instromers bij ons. Zij brengen motivatie en ambitie mee, maar meestal niet de vakkennis die wij zoeken.’ Precies daarom is Schouten anders gaan kijken naar opleiden. ‘Niet het cv staat centraal,’ legt Mike uit, ‘maar het vertrouwen dat mensen zich kunnen ontwikkelen. Wij letten op drijfveren en ontwikkelpotentieel en zien leren als avontuur dat we samen aangaan.’

De kwetsbare balans van begeleiden

Het leeravontuur vindt bij Schouten grotendeels plaats op de werkplek, onder begeleiding van een ervaren collega. ‘Of je nu nieuw binnenkomt als monteur of binnendienstmedewerker, je leert het vak door te doen,’ vertelt Mike. ‘Meelopen, vragen stellen, fouten maken: dat brengt iemand verder. Dat geldt voor soft skills net zo goed als voor technische vaardigheden.’ Tegelijkertijd erkent Mike dat deze manier van werkpleklernen spanning oplevert. ‘De meest ervaren medewerkers hebben het het drukst. Zij krijgen de complexe vragen, de lastige projecten én de nieuwe collega’s onder hun hoede.’

Begeleiding kost niet alleen tijd, maar ook mentale capaciteit. ‘Als de werkdruk hoog is, zit je hoofd vaak vol met operationele zaken,’ legt Mike uit. ‘Dan is het soms lastig omschakelen naar je begeleidingsrol. Niet iedereen kan die knop even snel omzetten.’ Mike benadrukt dat dat geen onwil is, maar realiteit. ‘De balans tussen mensen die het vak beheersen en mensen die het nog moeten leren, wordt steeds kwetsbaarder. Het is de taak van werkgevers om die balans te bewaken.’

Technici leren het liefst op de werkplek, maar 35 procent van hen ervaart te weinig tijd om collega’s goed te begeleiden. Dat spanningsveld speelt bij veel bedrijven, zo ook bij Schouten Techniek. Het innovatieve installatiebedrijf kiest er daarom bewust voor anders te kijken naar leren en opleiden. Mike Groot, bedrijfsleider utiliteit, legt uit hoe kennismanagement daarbij ontlast en richting geeft.



Intern en extern leren combineren

Niet begeleiden is geen optie, volgens Mike. 'Als je vandaag niet investeert in mensen, blijf je morgen met dezelfde werkdruk zitten.' Schouten zoekt de oplossing in slimmer opleiden. 'We organiseren een deel van het leren bewust extern. Onze nieuwe medewerkers volgen basistrainingen bij opleiders als ROVC, en leren zo algemene praktijkkennis.' Dit is nadrukkelijk een aanvulling op het werkplekleren. 'Bedrijfsspecifieke kennis dragen we intern over,' zegt Mike, 'via begeleiders of interne trainingen.'

Door intern en extern leren te combineren, verlaagt Schouten de druk op begeleiders. 'Ze hoeven niet meer alles uit te leggen,' zegt Mike. 'Begeleiders kunnen zich richten op de praktische toepassing van Schoutenspecifieke kennis. Dat maakt alles beter behapbaar en we kunnen de mensen kneden als échte Schoutenmensen.' Leidinggevendenden hebben de taak om het leeravontuur goed in de gaten te houden. Twee vragen zijn daarbij leidend, licht Mike toe: 'Gaat de ontwikkeling van de nieuwe medewerker goed én houdt de begeleider het vol?'

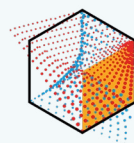
Vooruitkijken met kennismanagement

Slimmer opleiden is onderdeel van het kennismanagement bij Schouten. 'We hebben inzichtelijk gemaakt welke vakgebieden voor ons belangrijk zijn, welke kennis waar zit en wanneer we welke uitstroom verwachten. Daar anticiperen we op,' vertelt Mike. 'Bijvoorbeeld door mensen te enthousiasmeren een bepaalde kant op te groeien. Dat is niet altijd een stap omhoog. Soms past een ander vakgebied beter bij iemand. Het ontwikkelpad hebben we dan al in concept uitgezet. We kunnen dus precies laten zien welke combinaties van intern leren en externe trainingen nodig zijn.'

Kennismanagement helpt Schouten bij het gerichter plannen van ontwikkeling. Dat ontlast de oudere generatie bij wie de begeleiding ligt én trekt jongere generaties aan. 'Jonge mensen hebben ambitie,' zegt Mike. 'Ze zoeken toekomstperspectief en dat kunnen wij ze bieden. Hun ambitie krijgt richting bij ons.' Door leren te zien als avontuur en begeleiding bewust te organiseren, brengt Schouten de wereld van jong en oud dus samen op de werkvloer. 'Zo blijven we goed voorbereid op de toekomst.'

Over Schouten Techniek

Schouten Techniek is een allround en vernieuwend installatiebedrijf voor de zakelijke markt. Met 250+ medewerkers helpt Schouten opdrachtgevers met creatieve, toekomstbestendige oplossingen voor de woningbouw, utiliteitsbouw en modulaire bouw. Van ontwerp en haalbaarheidsonderzoek tot realisatie en technisch beheer: aan elk project voegt Schouten meetbare meerwaarde toe.



SCHOUTEN
TECHNIEK



A photograph of a factory floor. In the foreground, a man with a beard and a tan cap is working on a machine, holding a small plastic bag. He is wearing a blue long-sleeved shirt and a watch. To his left, another man is partially visible, looking towards the work area. In the background, there are other workers, machinery, and a computer monitor displaying data. The scene is brightly lit with industrial lights.

3

Werkpleklerin faciliteren in bedrijven

Werkpleklerin is de gedeelde voorkeur van alle generaties op de werkvloer. Alles komt hierin samen: kennisdeling, een leven lang ontwikkelen en samenwerking tussen generaties. Toch is werkpleklerin nog niet altijd structureel georganiseerd. Hoe kunnen organisaties dit faciliteren?



Geef **werkplekleren** een centrale rol

Werkplekleren, of leren op de werkvloer, is niet zomaar een leervorm. Goed georganiseerd is werkplekleren het hart van kennisdeling in technische bedrijven. Uit de cijfers blijkt niet alleen dat alle generaties technici het liefst leren door te doen (30%), maar ook dat zij naast een ervaren collega sneller productief zijn in hun functie. Meer dan de helft van de branche ziet dat zo: 55 procent. Bovendien zegt ruim driekwart (77%) dat medewerkers sneller aan de slag kunnen dankzij werkplekleren. Wie werkplekleren een centrale rol geeft in de organisatie, maakt medewerkers dus sneller productief, waardoor hun kennis van het vak groeit en daarmee ook de kennis binnen organisaties. Een gunstig gevolg, gezien het risico van kennisverlies door de vergrijzing.

Door het aanbieden van **leren op de werkvloer** kunnen medewerkers sneller aan de slag

Eens

77%

Oneens

4%

Door **begeleiding** van ervaren collega's ben ik sneller productief geworden in mijn functie

Eens

55%

Oneens

11%

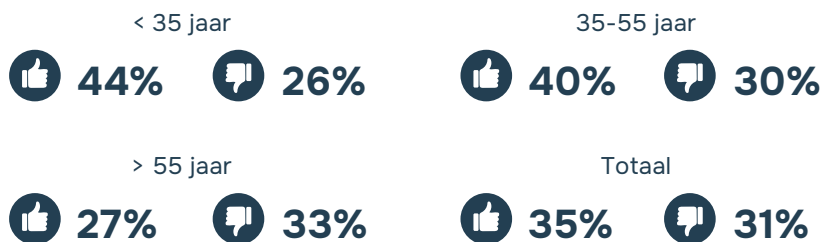




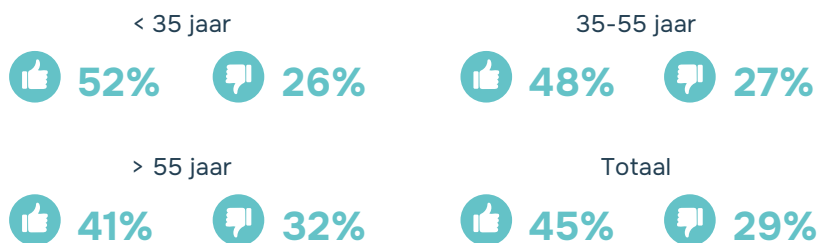
Maak werkpleklerin onderdeel van het werk

Werkpleklerin gebeurt vaak nog naast het werk in plaats van tijdens het werk. Alle generaties technici wensen meer tijd om binnen hun werktijd te leren (43%). Er zijn echter drie knelpunten die dit belemmeren. Ten eerste krijgen technici onvoldoende tijd om hun nieuwe collega's op de werkvloer te begeleiden (35%), al is één op de drie 55-plussers het daar niet mee eens (33%). Ten tweede gaat begeleiding vaak ten koste van het eigen werk (45%), vooral bij jongeren (52%), maar ook bij de oudere generaties (48% en 41%). En ten derde worden nieuwe medewerkers te snel zelfstandig ingezet (37%). Deze knelpunten zorgen voor spanning op de werkvloer. De wil om kennis te delen is groot, maar de tijd beperkt en de werkdruk hoog. Het is daarom zinvol om werkpleklerin onderdeel te maken van het werk en goede randvoorwaarden te scheppen.

Ik heb **onvoldoende tijd** om nieuwe collega's op de werkvloer goed te begeleiden



Het begeleiden van nieuwe collega's gaat vaak **ten koste van** mijn eigen werkzaamheden



Nieuwe collega's
worden **te snel**
zelfstandig ingezet

eens
29%

oneens
37%

Gebruik **de kracht** van ervaren begeleiders

Goede begeleiding van een ervaren technicus maakt aantoonbaar verschil. Vooral de jongere generaties willen nogal eens van baan wisselen. Volgens cijfers van Wij Techniek verlaat bijna de helft van de jongeren (<25 jaar) de branche alweer binnen één jaar.³ Ervaren begeleiders kunnen die uitstroom inperken. Bijna de helft van de branche (43%) ziet dat er dankzij de inzet van ervaren begeleiders een lagere uitstroom is. Logisch dus dat veel bedrijven (48%) hun senior medewerkers koppelen aan nieuwe of jongere vakkrachten. Beide generaties profiteren van deze begeleiding. Ouderen omdat ze hun kennis graag willen doorgeven voordat ze met pensioen gaan (74%); jongeren omdat veel van hen (32%) het meest leren van hun oudere collega's.

Dankzij de inzet van ervaren begeleiders is er
een **lagere uitstroom** binnen de organisatie

 **43%**

 **19%**

Mijn organisatie **zet senior medewerkers actief**
in als coach/trainer voor nieuwe collega's

 **48%**

 **23%**

³ <https://www.wijtechniek.nl/nieuws/krachte-kansen-en-gruel>



Vijf praktische stappen

Werkplekleren is een krachtig antwoord op kennisverlies door vergrijzing en op generatieverschillen in leerbehoeften. Om van werkplekleren een succes te maken, moeten bedrijven een faciliterende rol spelen. Wat betekent dat concreet? Vijf praktische stappen op basis van de onderzoeksresultaten.

1

Maak tijd vrij voor leren en begeleiden op de werkvloer

- » Houd in de planning rekening met de noodzakelijke uren voor begeleiding.
- » Verminder de werkdruk voor functies met begeleidings-verantwoordelijkheid.
- » Zorg voor een realistisch inwerktempo: niet iedereen functioneert snel zelfstandig.

2

Zet senior medewerkers strategisch in als begeleider of mentor

- » Erken en draag uit dat begeleiding weliswaar tijd kost, maar ook veel oplevert.
- » Maak van mentorschap een expliciete rol: het is geen toevallige bijdrage.
- » Waardeer en compenseer deze rol: faciliteer begeleiders met tijd en training.

3

Geef werkplekleren een generatie-gerichte professionaliseringsslag

- » Train begeleiders in didactische vaardigheden: niet iedereen is een goede mentor.
- » Ondersteun 55-plussers met compacte, praktische trainingen: dat heeft hun voorkeur.
- » Laat jongeren van begin af aan zien wat hun doorgroeimogelijkheden zijn.

4

Maak werkplekleren meetbaar en bespreekbaar in de organisatie

- » Maak kennisdeling en begeleiding vaste onderdelen van ontwikkelgesprekken.
- » Geef vooral jongere generaties meer zeggenschap over hun eigen ontwikkelpad.
- » Monitor en evalueer alle aspecten van werkplekleren: wat ging goed, wat kan beter?

5

Blijf bouwen aan een fijne leercultuur voor alle generaties

- » Onderzoek of de hiërarchie binnen de organisatie geen onnodige drempels opwerpt.
- » Besef dat elke generatie anders aankijkt tegen kennis en een eigen leerbehoefte heeft.
- » Draag uit dat elke generatie waardevolle kennis inbrengt en speel in op de verschillen.

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

Bedrijfsgrootte

53%
groot bedrijf



26%
middenkleinbedrijf



18%
kleinbedrijf



3%
ZZP



Verantwoordelijk voor trainingen en opleidingen

Eindbeslissers
12%

Medebeslissers
26%

Beïnvloeder
30%

Geen verantwoordelijkheid
30%

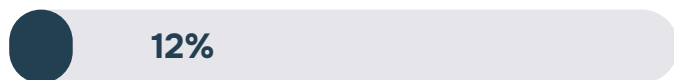


Jaren werkzaam in de techniek

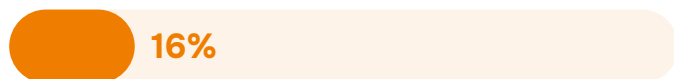
< 2 jaar



2-5 jaar



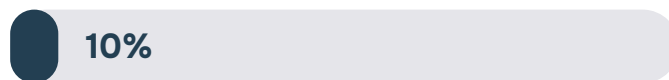
6-10 jaar



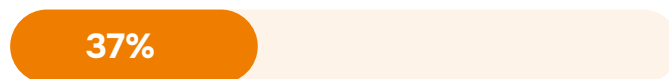
11-15 jaar



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

Vier generaties technici werken samen op de werkvloer. Een enorme meerwaarde, want iedereen leert van elkaar. Jongeren van ouderen én andersom. De vergrijzing zet de kennisdeling tussen generaties onder druk: veel waardevolle kennis dreigt weg te vloeien. Hoe kom je daartegen in actie?

Dit trendrapport schetst een actueel beeld van generatiegericht opleiden in de techniek. Het neemt je mee langs de noodzaak van kennisdeling tussen generaties, de verschillen in leerbehoeften en concrete tips voor werkplekleren: de gedeelde voorkeur van jong én oud. 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, januari 2026