Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2016

Uitkomsten van telefonische enquête onder TI bedrijven medio 2016

OTIB

KBA Nijmegen

Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2016

Uitkomsten van telefonische enquête onder TI bedrijven medio 2016

Nijmegen, 4 oktober 2016

.

Projectnummer: 2016540

© 2016 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Voorwoord



Graag wil ik u hartelijk danken voor uw medewerking aan de enquête die het ITS in de zomer van 2016 in opdracht van OTIB heeft uitgevoerd onder bijna 500 bedrijven in onze technische installatiebranche.

In dit onderzoek zijn vragen aan de orde geweest over de werkvoorraad en de personele capaciteit van uw bedrijf. Ook is gevraagd naar de vacatures. Speciale aandacht is gegeven aan nieuwe ontwikkelingen in de bedrijven en de kennis en kunde van de werknemers die daarbij nodig is. Voor bedrijven die dat wensten, heeft OTIB in het verlengde van de enquête ondersteuning geboden bij de invulling van de 100.000 banenafspraak. Dit is de overeenkomst tussen werkgevers, werknemers en overheid bij het invullen van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

In dit rapport vindt u de uitkomsten van de enquête. Het wordt steeds duidelijker dat het beter gaat met onze branche. Bedrijven melden weer meer vacatures. Die vacatures zijn vaak moeilijk vervulbaar. Vooral de vraag naar leerlingmonteurs is sterk toegenomen ten opzichte van vorig jaar.

De gegevens uit de bedrijvenenquête worden gecombineerd met gegevens uit andere bronnen, bijvoorbeeld gegevens over de TI-medewerkers en over het aantal gediplomeerden van opleidingen voor de TI. Deze actuele landelijke en regionale gegevens kunt u ook inzien op de website van OTIB: www.trendfiles.otib.nl. U vindt daar handige factsheets waarin de belangrijkste gegevens van uw regio bij elkaar zijn gezet.

De resultaten van deze enquête, waaraan u heeft meegewerkt, leveren veel nuttige inzichten in wat de bedrijven in onze branche bezighoudt en in wat ze verwachten voor de komende jaren. Mag ik u nogmaals hartelijk danken voor uw bijdrage hieraan.

Bea Berndsen
Directeur OTIB

Inhoudsopgave

Voorwoord iii

1 Inleiding 5

2 Bedrijfsactiviteiten 6
2.1 Nieuwe ontwikkelingen 7
2.2 Actueel houden van kennis en kunde 10
2.3 Nasleep van de economische crisis 14

3 Werkvoorraad en vacatures 16
3.1 Werkvoorraad 16
3.2 Vacatures 17
3.3 Moeilijk vervulbare vacatures 18

4 Werving van (leerling-)monteurs 21

5 Werving van technisch stafpersoneel 25

6 Doorstroming en uitwisseling van technisch personeel 28

7 Inzet van arbeidsbeperkten (100.000 banenafspraak) 31

1 Inleiding

Elk voorjaar peilt OTIB de stand van zaken bij de bedrijven in de technische installatie op een aantal belangrijke punten aan de hand van de telefonische bedrijvenenquête. De enquête wordt uitgevoerd bij een steekproef van 1900 bedrijven. In deze steekproef is ervoor gezorgd dat er van elke grootteklasse en van elke RBPI voldoende bedrijven aan de enquête konden meedoen (stratificatie). Dit jaar, in 2016, hebben 482 bedrijven uit de branche meegedaan aan de enquête.

Elk jaar wordt gevraagd naar de bedrijfsactiviteiten, de werkvoorraad en vacatures en de personeelsvoorziening. Daarnaast worden vragen gesteld over belangrijke thema's voor de branche. Dit jaar zijn aan de orde gekomen:

- Nieuwe ontwikkelingen binnen de bedrijven;
- Het bijhouden van kennis en kunde;
- Intersectorale mobiliteit;
- Inzet van arbeidsbeperkten.

Sinds het uitbreken van de recessie in 2008 wordt bovendien een schriftelijke lijst met maatregelen voorgelegd. Bedrijven hebben hierop aangeven in hoeverre zij gebruik hebben gemaakt van de maatregelen als gevolg van de recessie.

De resultaten van de enquête worden in deze rapportage besproken. Vanwege de stratificatie zijn de resultaten gewogen zodat we een representatief beeld kunnen geven van de branche. Bedrijven die dat wensten, krijgen de rapportage toegestuurd. Op www.trendfiles.otib.nl is de rapportage ook beschikbaar.

2 Bedrijfsactiviteiten

In de installatiebranche zijn drie vakgebieden te onderscheiden: de elektro-, installatie- en de koudetechniek. De meeste TI-bedrijven zijn *vooral* actief in de installatietechniek (41%), gevolgd door de elektrotechniek (34%). Zeven procent van de bedrijven is hoofdzakelijk actief in de koudetechniek. De meerderheid van de bedrijven is *ook* actief op één van de aanpalende vakgebieden, een indicatie dat de grenzen tussen de drie vakgebieden niet altijd even duidelijk af te tekenen zijn.

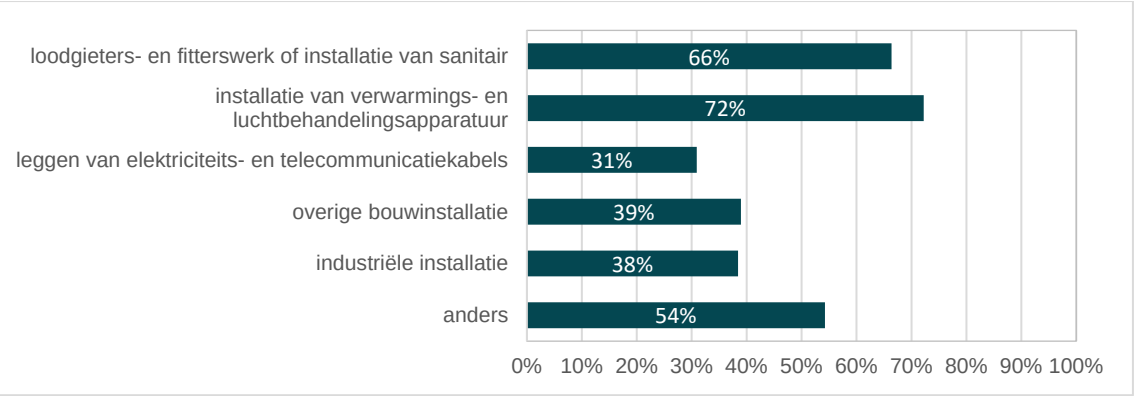
Tabel 2.1 – Frequentieverdeling bedrijven naar vakgebied (N=482)

	Ja, vooral	Ja, ook	Nee, n.v.t.
elektrotechniek	34%	31%	35%
installatietechniek	41%	36%	24%
koudetechniek	7%	19%	74%

Figuur 2.1 toont dat van de bedrijven die vooral actief zijn binnen de installatie- en koudetechniek het merendeel gespecialiseerd is in de *installatie van verwarmings- en luchtbehandelingsapparatuur* (72%) en *loodgieters- en fitterswerk of installatie van sanitair* (66%). Van de kleine bedrijven (1 tot en met 5 werknemers) is bijna driekwart in één van deze twee specialisaties gespecialiseerd.

Het leggen van *elektriciteits- en telecommunicatiekabels* is een specialisme dat vooral bij de grote(re) bedrijven voorkomt. Van de installatie – en koude technische bedrijven met 51 tot en met 100 werknemers is de helft actief op dit specialisme. Van de bedrijven met meer dan 100 werknemers geldt dat voor 62 procent.

*Figuur 2.1 – Specialisatie van bedrijven die vooral actief zijn binnen de installatie- en koudetechniek (N=212)**



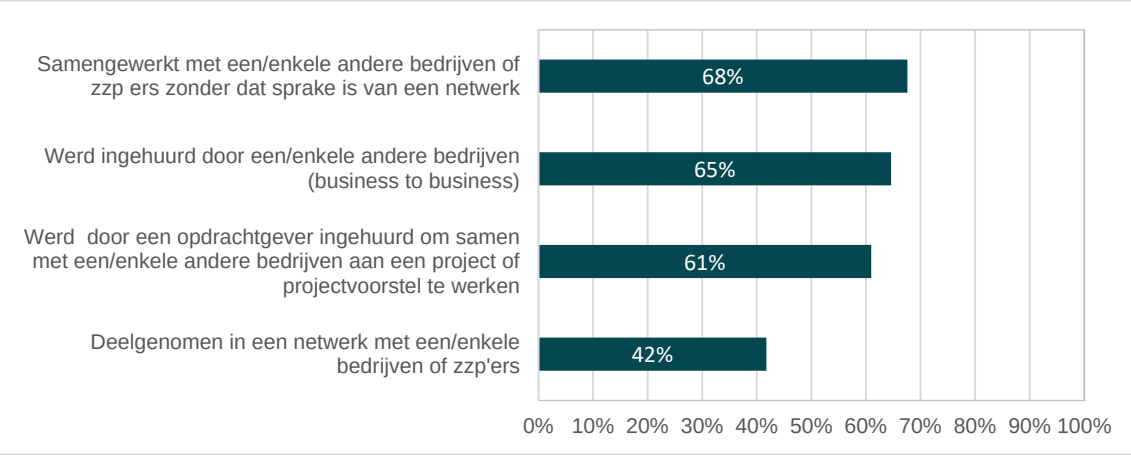
* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die vooral actief zijn binnen de installatie- en/of koudetechniek, i.c. 45% (gewogen) van totaal

Van bijna twee derde van de kleine bedrijven vormen *installatie van verwarmings- en luchtbehandelingsapparatuur* of *loodgieters- en fitterswerk of installatie van sanitair* de belangrijkste specialismen van het bedrijf.

Nieuwe ontwikkelingen in de branche, zoals BIM, integraal plannen maar ook bepaald innovaties vragen om samenwerking tussen bedrijven. Figuur 2.2 geeft een inkijk van de verschillende typen samenwerking die de bedrijven in de afgelopen 12 maanden zijn aangegaan. 42 Procent van de bedrijven neemt actief deel aan een netwerk van bedrijven en zzp'ers. De grote bedrijven (73%) doen dit vaker dan de kleine bedrijven (37%). 68 Procent van de TI-bedrijven heeft in deze periode samengewerkt met één of meerdere bedrijven of zzp'ers zonder dat er sprake was van actieve deelname aan een netwerk. Daarnaast is de meerderheid van de bedrijven (65%) het afgelopen jaar door andere TI-bedrijven ingehuurd (business to business).

61 Procent werd door een opdrachtgever ingehuurd om samen met een ander bedrijf aan een project of projectvoorstel samen te werken. Kijkend naar bedrijfsgrootte dan geldt dit voor ruim 90 procent van de bedrijven met 100+ werknemers. Onder de kleine bedrijven (1 tot en met 5 werknemers) is ruim de helft (56%) door een opdrachtgever ingehuurd om samen met andere bedrijven aan een project te werken.

*Figuur 2.2 – Type samenwerking met andere bedrijven in de afgelopen 12 maanden (N=475)**

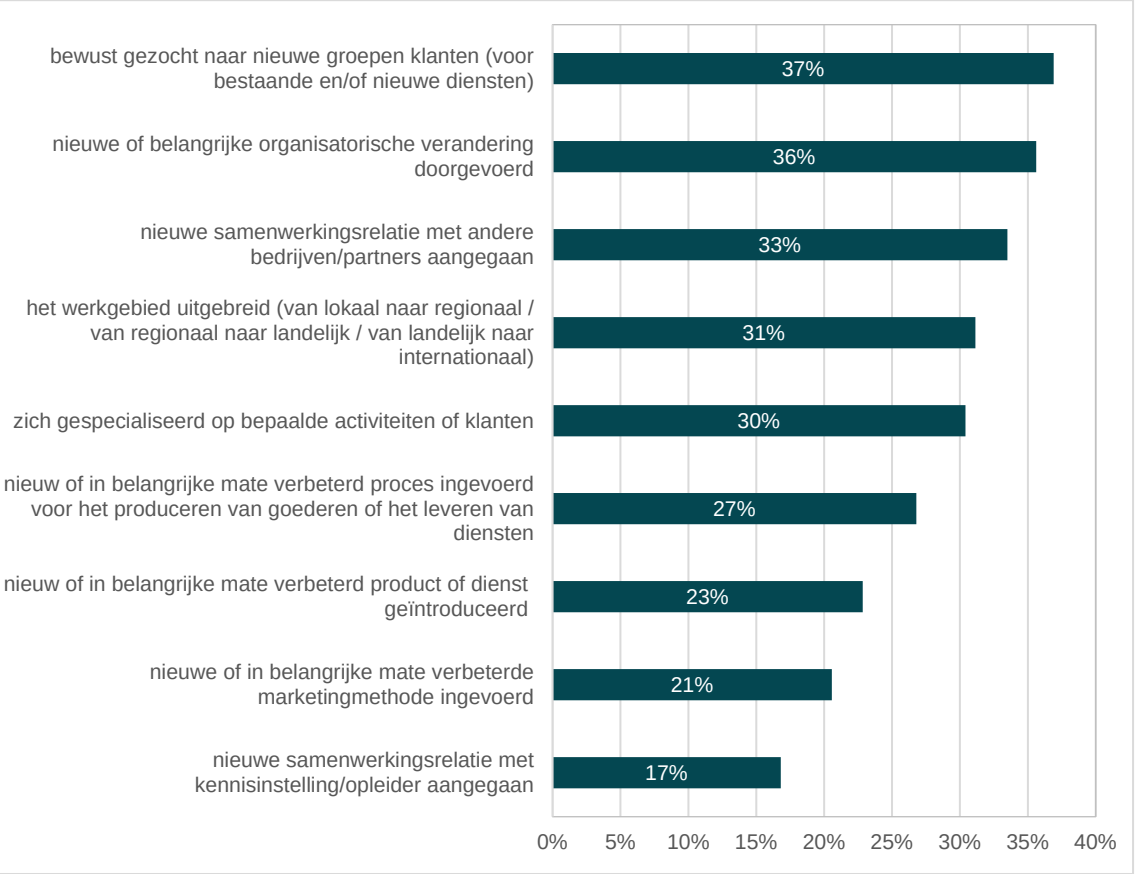


* Percentage (gewogen) van totaal

2.1 Nieuwe ontwikkelingen

79 Procent van de TI-bedrijven heeft het afgelopen jaar te maken gehad met nieuwe ontwikkelingen. Figuur 2.3 laat zien om welke ontwikkelingen het gaat en in welke mate zich deze in de praktijk voordoen.

*Figuur 2.3 – Nieuwe ontwikkelingen binnen de TI-bedrijven (N=480)**



* Percentage (gewogen) van totaal

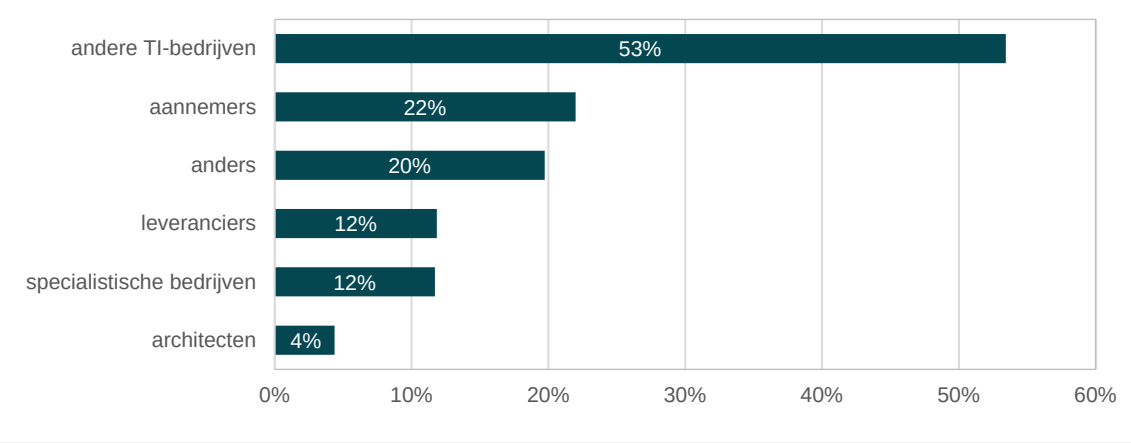
De meest voorkomende ontwikkeling betreft het bewust aanboren van nieuwe klantgroepen (37%). Verder heeft ruim een derde van de bedrijven het afgelopen jaar nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd. Ongeveer evenveel bedrijven zijn nieuwe samenwerkingsrelaties met andere bedrijven aangegaan. Ook het uitbreiden van het geografische werkgebied wordt door bijna een derde van de bedrijven genoemd.

Een aantal ontwikkelingen uit figuur 2.3 komen bij grote bedrijven vaker voor dan bij de kleinere. Zo is 44 procent van de bedrijven met meer dan 100 werknemers het afgelopen jaar actief geweest op het gebied van productverbetering en de introductie van nieuwe diensten. Bij de kleine bedrijven (1 t/m 5 werknemers) geldt dit voor 19 procent. Ook procesverbeteringen doen zich vaker voor bij grote bedrijven (66% versus 23% bij kleine bedrijven). Hetzelfde geldt voor organisatorische veranderingen (56% versus 29%), het aanboren van nieuwe groepen klanten (63% versus 34%) en uitbreiding van het werkgebied (50% versus 28%).

In het afgelopen jaar is 33 procent van de bedrijven een die nieuwe samenwerkingsrelatie met andere bedrijven aangegaan. Hiervan heeft meer dan de helft samenwerking gezocht met andere TI-bedrijven (zie figuur 2.4). Dit zijn vooral de kleine(re) bedrijven (zie figuur 2.5). 22 Procent van de bedrijven die nieuwe samenwerkingsrelaties zijn aangegaan is gaan samenwerken met aan-

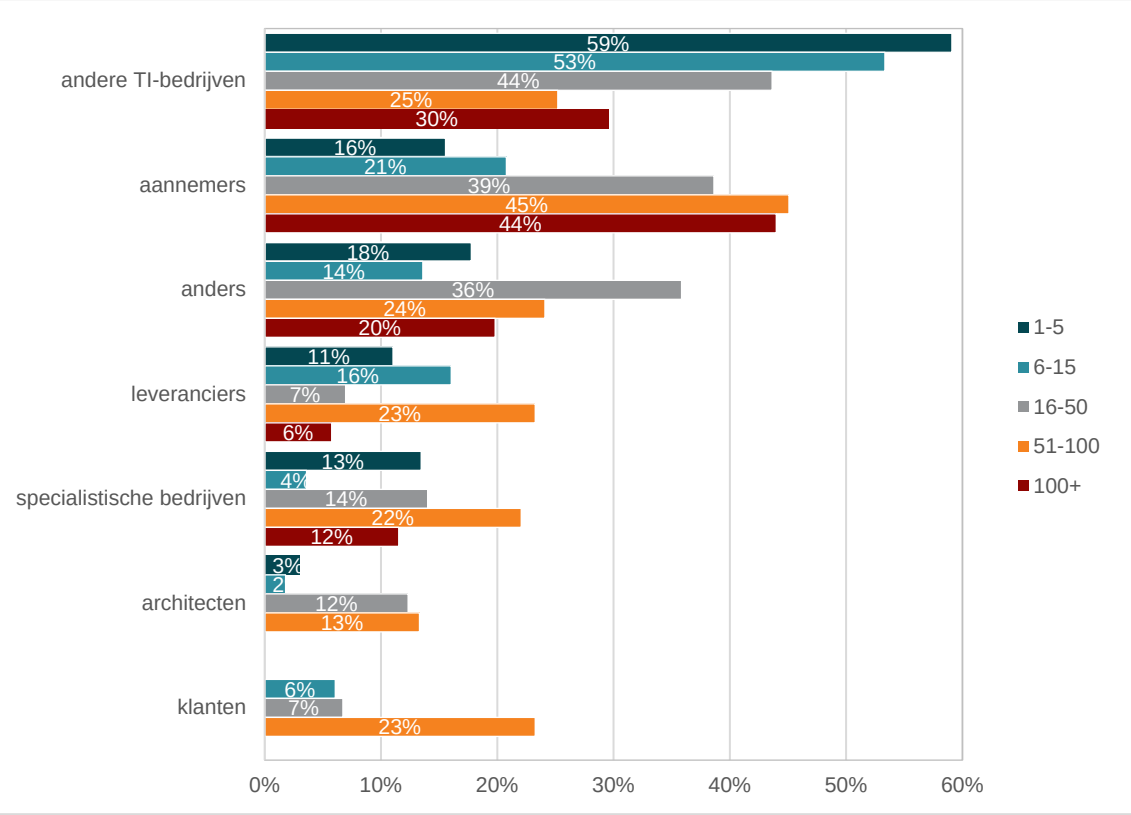
nemers. Grotere bedrijven doen dit vaker dan de kleine(re) bedrijven. 12 Procent is gaan samenwerken met leveranciers en eveneens 12 procent is gaan samenwerken met specialistische bedrijven.

*Figuur 2.4 – Type bedrijven waarmee samenwerking is aangegaan (N=162)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven dat nieuwe samenwerkingsrelaties met ander bedrijven is aangegaan, i.c. 33% (gewogen) van totaal

Figuur 2.5 – Type bedrijven waarmee samenwerking is aangegaan, naar bedrijfsomvang (N=161)

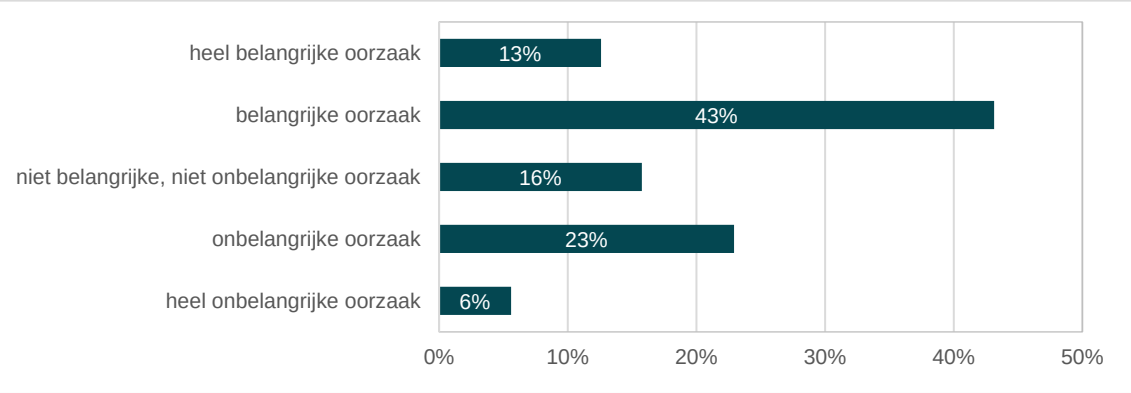


2.2 Actueel houden van kennis en kunde

Ruim 90 procent van de bedrijven besteed aandacht aan het actueel houden van de kennis en kunde binnen de organisatie. Voor de meerderheid van de bedrijven vormen de ontwikkelingen die het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden binnen het bedrijf (zoals genoemd in figuur 2.3) een (heel) belangrijke oorzaak om binnen het bedrijf de kennis en kunde actueel te houden (zie figuur 2.6). In bedrijven die in het afgelopen jaar geen ontwikkeling hebben doorgevoerd wordt ook – maar iets minder vaak – aandacht besteed aan het actueel houden van kennis en kunde (93% versus 84%).

Voor ruim een kwart (29%) van de bedrijven zijn de ontwikkelingen niet of nauwelijks een reden om kennis en kunde actueel te houden. Voor deze bedrijven is het actueel houden van kennis en kunde waarschijnlijk een standaard proces binnen de organisatie.

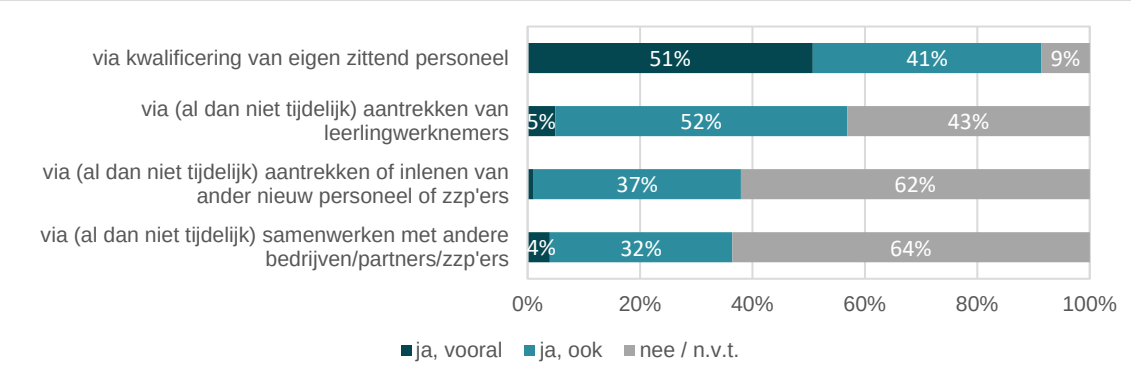
*Figuur 2.6 – Mate waarin de ontwikkelingen (uit figuur 2.3) de oorzaak vormen om kennis en kunde actueel te houden (N=363)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die met nieuwe ontwikkelingen te maken heeft gehad én waarbij aandacht wordt besteed aan het actueel houden van kennis en kunde, i.c. 69% (gewogen) van totaal

Figuur 2.7 laat zien op welke manier bedrijven de kennis en kunde actueel trachten te houden. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen vier strategieën. De strategie die de meeste bedrijven toepassen is het updaten van kennis en kunde door kwalificering van het zittend personeel. 57 Procent van de bedrijven maakt (ook) gebruik van het (al dan niet tijdelijk) aantrekken van leerlingwerknemers om de kennis en kunde up-to-date te houden. Ruim een derde van de bedrijven richt zich op het aantrekken of inlenen van nieuw personeel of zzp'ers en/of samenwerking met andere bedrijven om dit doel te bereiken.

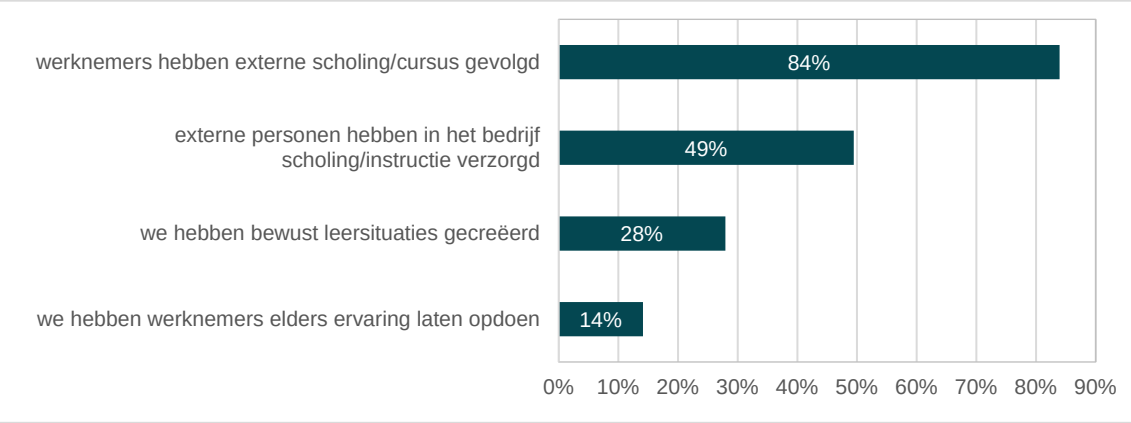
*Figuur 2.7 – Gehanteerde strategieën ter actualisatie van kennis en kunde (N=461)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven waar aandacht wordt besteed aan het actueel houden van kennis en kunde, i.c. 91% (gewogen) van totaal

Hieronder staat per strategie aangegeven hoe de bedrijven deze invullen. *Kwalificering van het zittend personeel* wordt hoofdzakelijk ingevuld door deelname aan externe scholing/cursussen (84%). In-company scholing door een externe deskundige wordt in ongeveer de helft van de bedrijven die zich bezighouden met kwalificering zittend personeel toegepast (zie figuur 2.8).

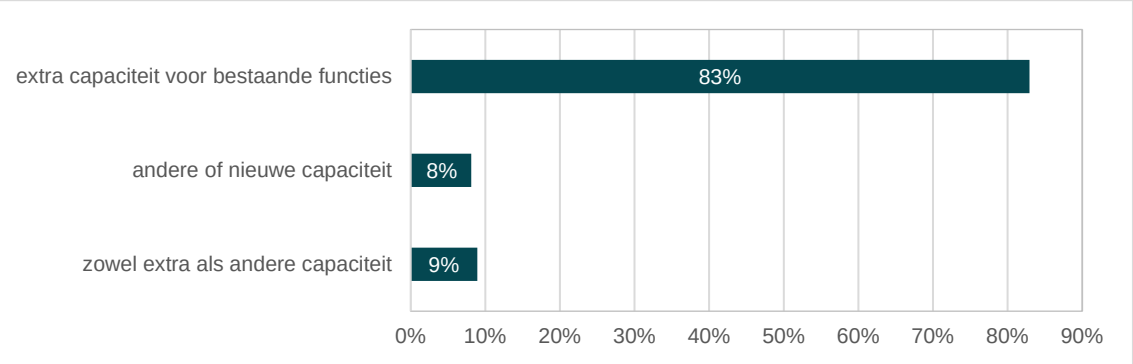
*Figuur 2.8 – Wijze van kwalificering van het zittend personeel (N=437)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die via kwalificering van het zittend personeel aandacht besteden aan het actueel houden van kennis en kunde, i.c. 84% (gewogen) van totaal

Bijna driekwart van de bedrijven die aandacht besteden aan het actueel houden van de kennis en kunde hebben het afgelopen jaar *nieuw personeel of leerlingwerknemers* aangenomen of ingeleend. Bij het merendeel van deze bedrijven zijn de werknemers aangetrokken ter realisatie van extra capaciteit voor bestaande functies (83%). Bij acht procent van de bedrijven zijn nieuwe werknemers aangetrokken om nieuwe functies te vervullen. Bij de overige negen procent betreft het een combinatie van extra capaciteit voor bestaande functies én nieuwe functies (zie figuur 2.9).

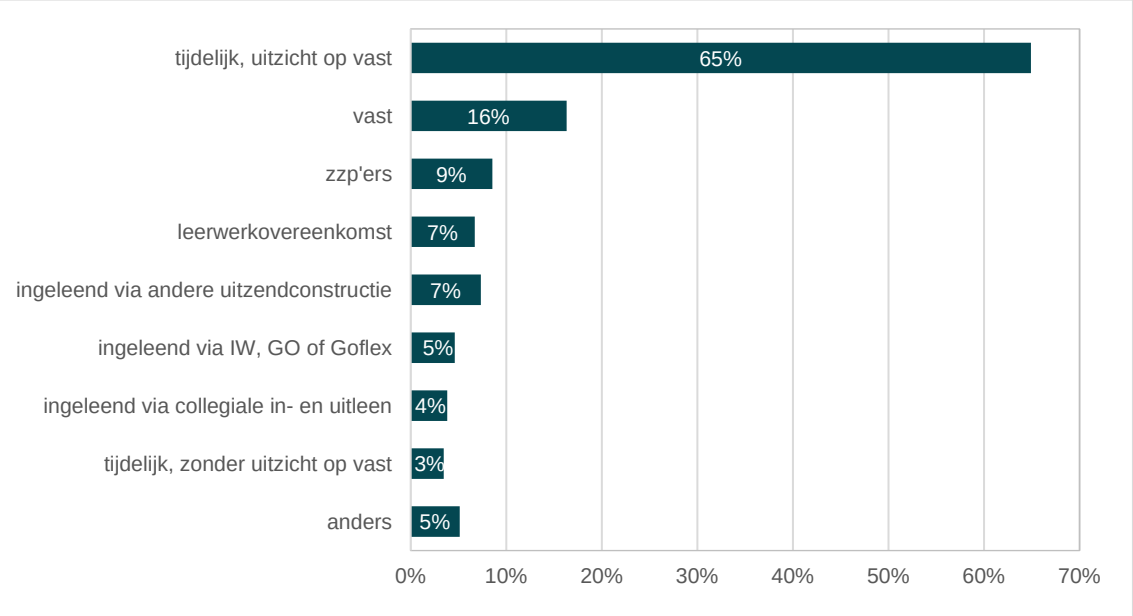
*Figuur 2.9 – Motief achter het aantrekken/inlenen van nieuwe werknemers (N=360)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die door het aantrekken van nieuw personeel of leerlingwerknemers de kennis en kunde actueel trachten te houden, i.c. 60% (gewogen) van totaal

Figuur 2.10 toont dat bijna twee derde van de nieuwe werknemers starten in een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract. 16 Procent is direct in een vast dienstverband werkzaam en negen procent is als zzp'er ingeleend.

*Figuur 2.10 – Soort dienstverband van nieuwe werknemers (N=360)**

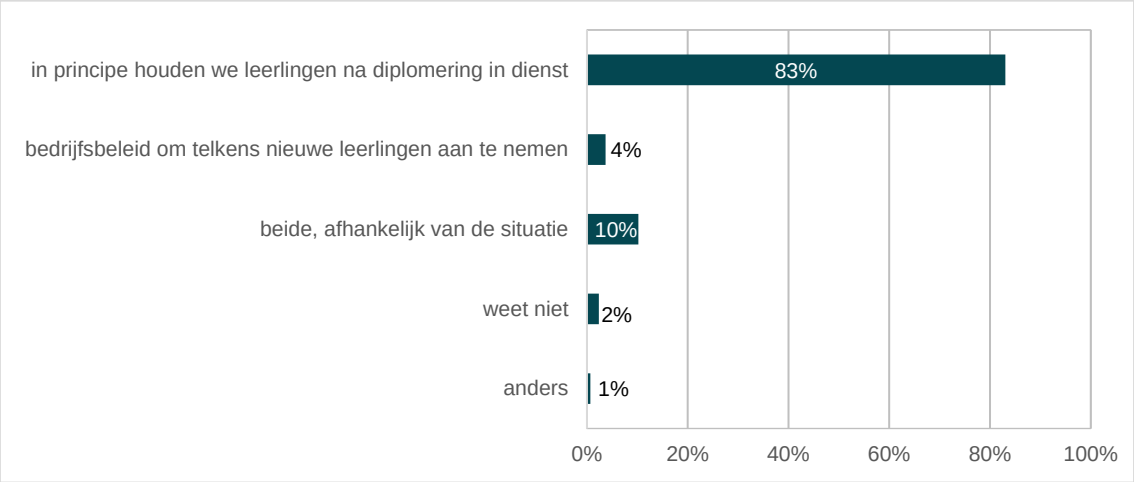


* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die door het aantrekken van nieuw personeel of leerlingwerknemers de kennis en kunde actueel trachten te houden, i.c. 60% (gewogen) van totaal

De categorie grote bedrijven (100+ werknemers) maken vaker gebruik van het inlenen van werknemers via uitzendconstructies dan de categorie kleine bedrijven (23% versus 3%). Dit geldt ook voor het inlenen via InstallatieWerk of GO of Goflex (17% versus 3%). Leerwerkovereenkomsten komen eveneens vaker voor bij grote bedrijven (100+) dan bij kleine bedrijven (21% versus 5%).

Het gros van de bedrijven die het afgelopen jaar leerlingwerknemers in dienst hebben genomen doen dit in principe om hen na diplomering in dienst te nemen (83%). Bij vier procent van de bedrijven is dit niet het geval. Daar is het beleid om telkens nieuwe leerlingen aan te nemen. Dit komt hoofdzakelijk voor bij de kleine(re) bedrijven.\

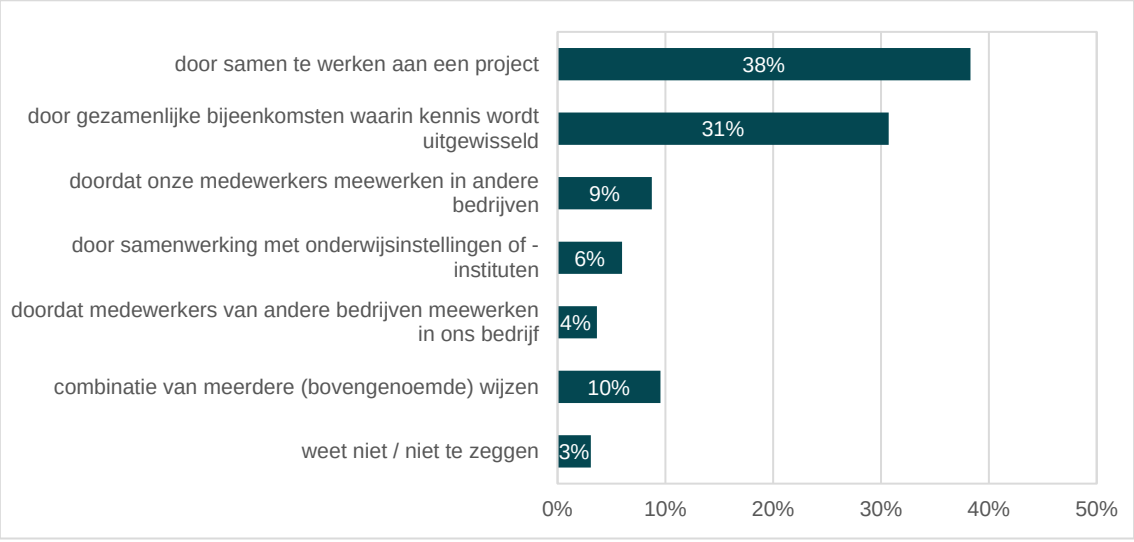
*Figuur 2.11 – Soort dienstverband van (nieuwe) leerlingwerknemers (N=319)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die via het aantrekken van leerlingwerknemers kennis en kunde actueel trachten te houden, i.c. 52% (gewogen) van totaal

Figuur 2.12 laat zien dat de bedrijven die via *partnerschap* met andere bedrijven/zzp'ers hun kennis en kunde actueel proberen te houden, dit vooral doen door samen te werken aan een project of door gezamenlijke bijeenkomsten te organiseren waarin kennis wordt uitgewisseld.

*Figuur 2.12 – Wijze waarop kennis en kunde via partnerschap actueel gehouden wordt (N=185)**

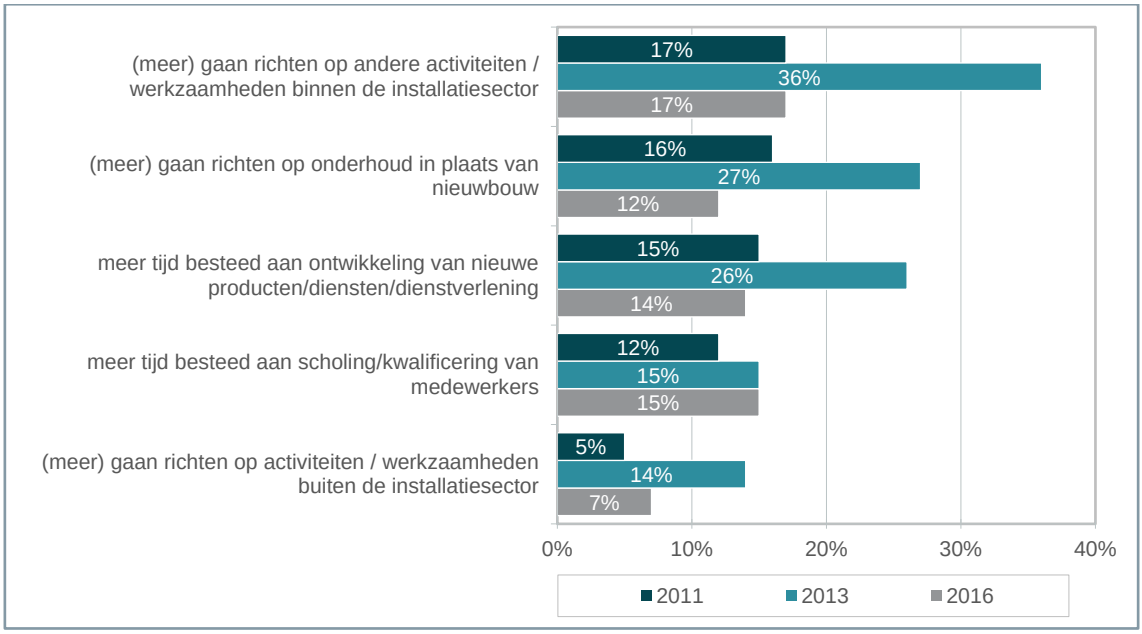


* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die via partnerschap kennis en kunde actueel trachten te houden, i.c. 33% (gewogen) van totaal

2.3 Nasleep van de economische crisis

Figuur 2.13 geeft een overzicht van de *bedrijfseconomische maatregelen* die in de eerste helft van 2016, als gevolg van een economisch onzekere situatie, binnen de TI bedrijven aan de orde zijn geweest. De afgelopen jaren is deze vraag steeds voorgelegd aan de bedrijven. Het verloop van de mate waarin deze maatregelen zijn genomen door de bedrijven, laten we zien door de huidige cijfers te vergelijken met de resultaten uit 2011 en 2013 (dieptepunt van de crisis tot nu toe).

Figuur 2.13 – Bedrijfseconomische maatregelen als gevolg van de economisch onzekere situatie (N=442)

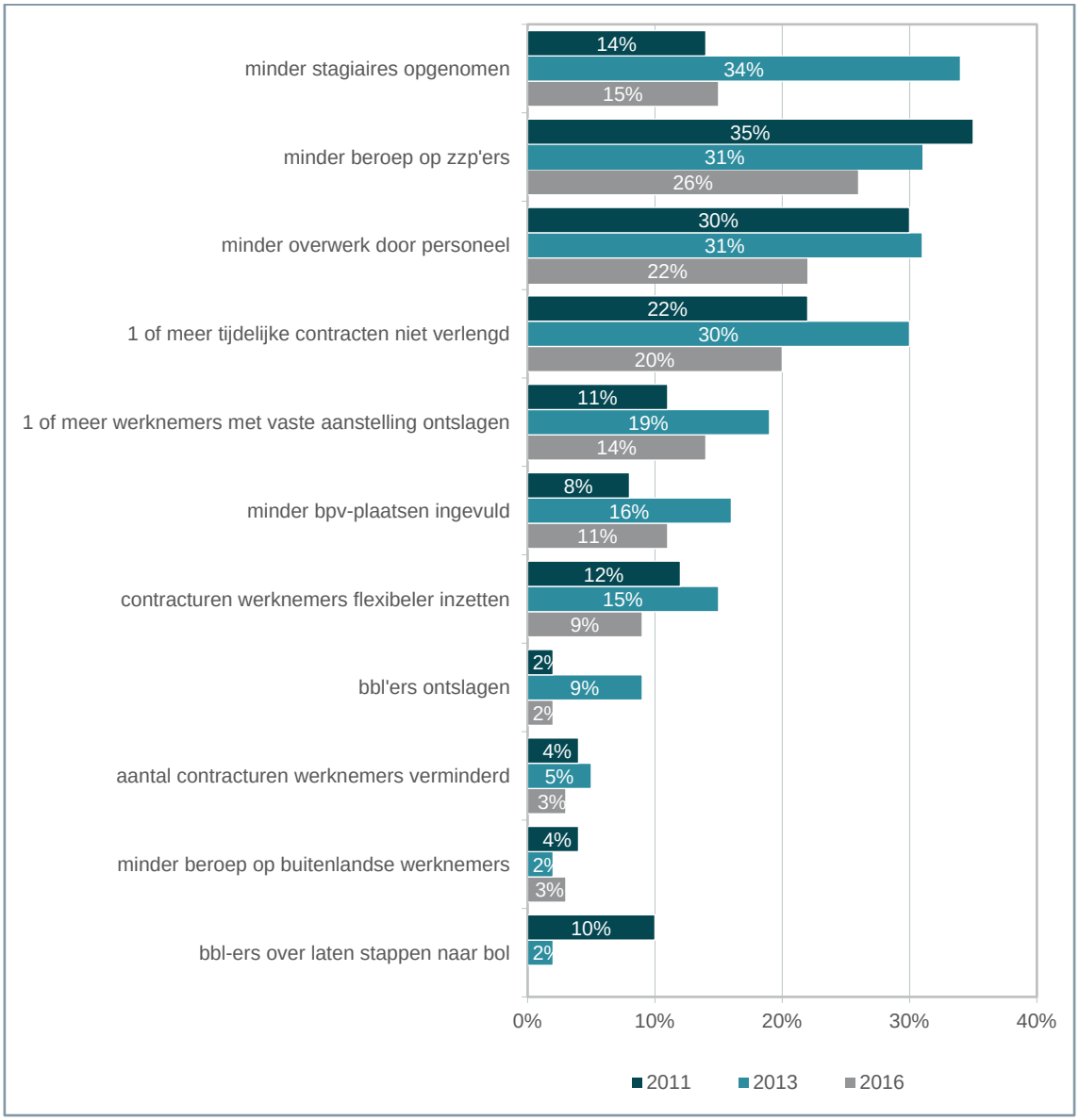


Eén op de zes bedrijven is zich (meer) gaan richten op andere activiteiten / werkzaamheden binnen de installatiesector als het gevolg van een onzekere economische situatie. In 2013 waren dit er ruim dubbel zo veel. Op kwalificering van medewerkers na komen ook de overige maatregelen minder vaak voor dan in 2013. Over de gehele linie schommelt het voor komen van getroffen bedrijfseconomische maatregelen rond het peil van 2011.

Figuur 2.14 toont de *maatregelen in de personele sfeer* die bedrijven tegen de achtergrond van een onzekere economische situatie hebben getroffen. Ook hier geldt dat de maatregelen overall gezien minder vaak genoemd worden dan in 2013. In de eerste helft van 2016 heeft ruim een kwart van de bedrijven vanwege economische onzekerheid minder beroep gedaan op zzp'ers. Bij 22 procent is het personeel minder gaan overwerken. Dit zijn maatregelen die vooral in het begin van de crisis veel werden toegepast.

Eén op de vijf bedrijven heeft minimaal één tijdelijke contract niet verlengd en veertien procent van de bedrijven heeft één of meer werknemers met een vaste aanstelling ontslagen. Vijftien procent van de bedrijven minder stagiaires opgenomen. In 2013 was deze maatregel nog bij 34 procent van de bedrijven van kracht.

Figuur 2.14 – Personele maatregelen als gevolg van de economisch onzekere situatie (N=442)

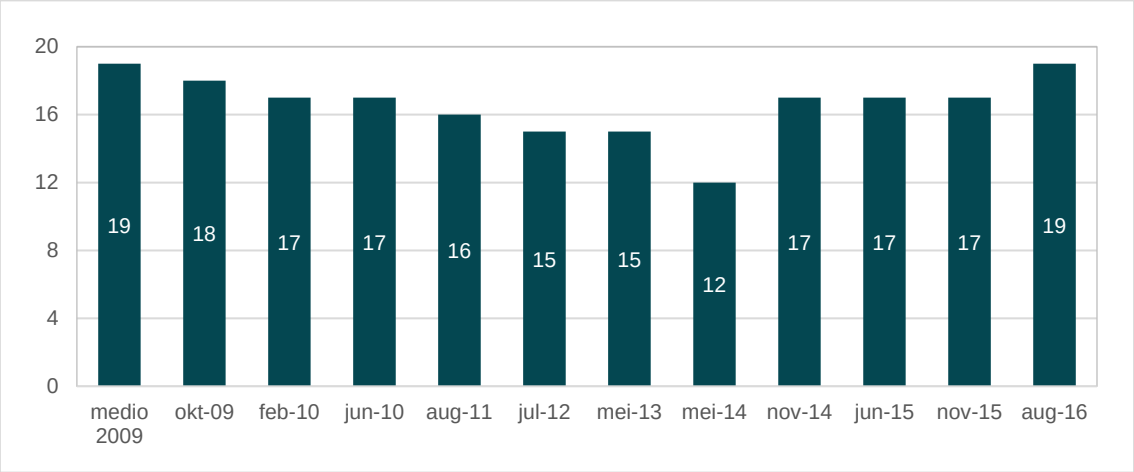


3 Werkvoorraad en vacatures

3.1 Werkvoorraad

Na een stabilisatie in 2014 en 2015, is de gemiddelde werkvoorraad van de TI-bedrijven in de loop van 2016 gestegen tot 19 weken (zie figuur 3.1). Na jaren te zijn gedaald tot het dieptepunt van medio 2014, is de gemiddelde werkvoorraad medio 2016 weer op het peil van 2009.

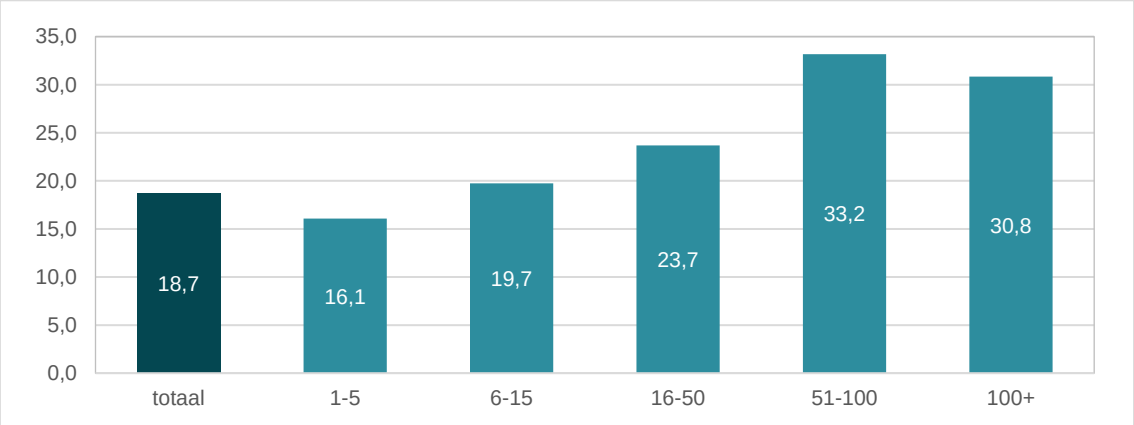
*Figuur 3.1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken (N=381)**



* Exclusief bedrijven zonder werkvoorraad

Figuur 3.2 toont dat de huidige werkvoorraden naar bedrijfsgrootte verschillen: kleine bedrijven hebben gemiddeld de kleinste werkvoorraad (16,1 weken) en bedrijven met 51 tot 100 werknemers hebben de grootste werkvoorraad (33,2 weken).

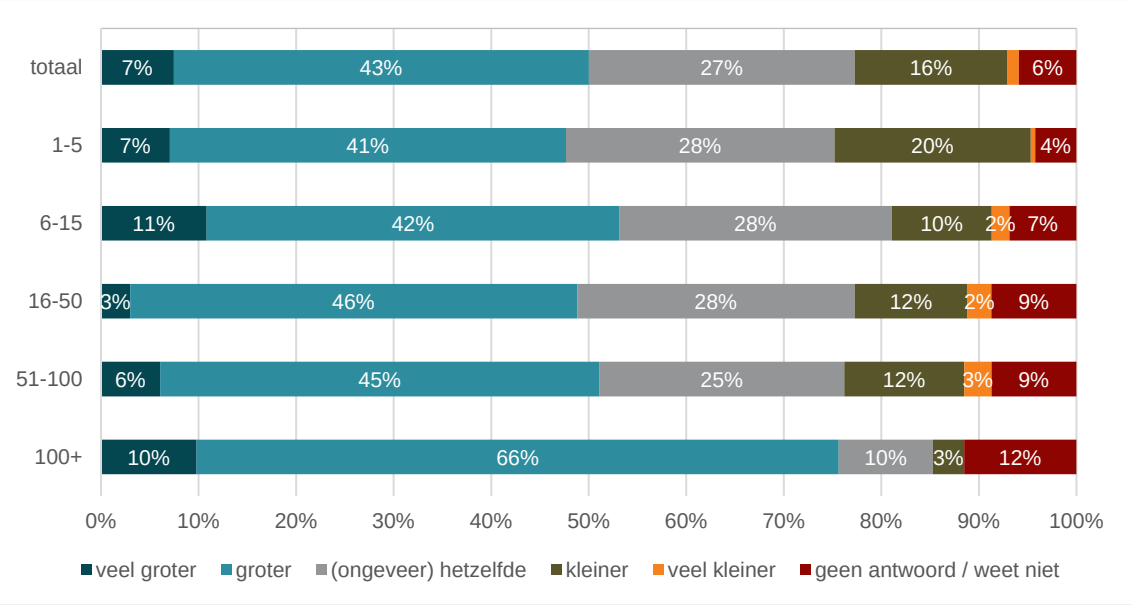
*Figuur 3.2 – Gemiddelde werkvoorraad in weken, naar bedrijfsgrootte (N=381)**



* Exclusief bedrijven zonder werkvoorraad

De helft van de TI-bedrijven heeft een grotere werkvoorraad dan een jaar geleden. Bij ruim een kwart is de werkvoorraad ongeveer hetzelfde gebleven en zeventien procent heeft een kleinere werkvoorraad. Figuur 3.3 toont aan dat vooral de grote bedrijven een grotere werkvoorraad hebben. Bij de kleine bedrijven heeft één of de vijf een kleinere werkvoorraad dan een jaar geleden. Bij de grotere bedrijven ligt dit percentage rond de 10 á 12 procent.

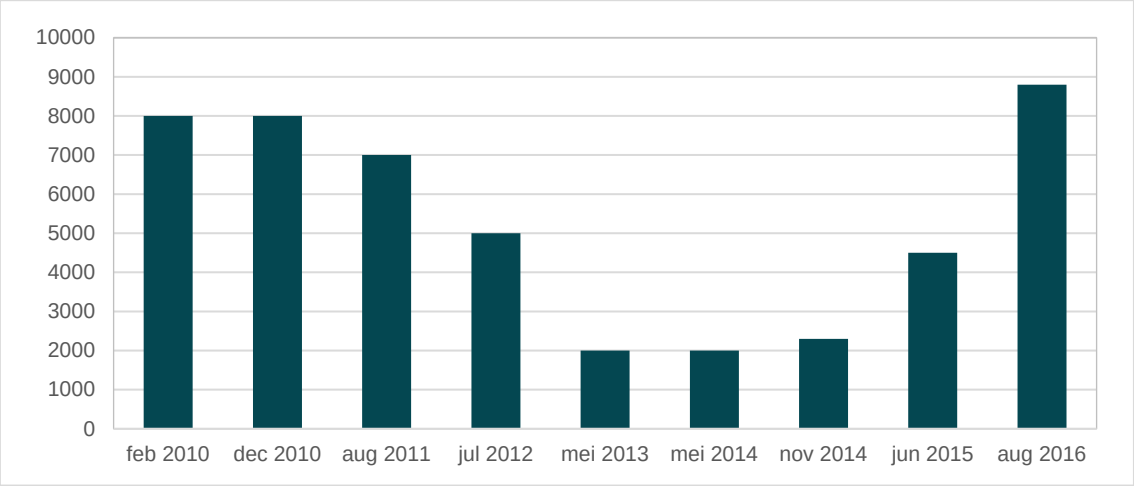
Figuur 3.3 – Gemiddelde werkvoorraad ten opzichte van een jaar geleden, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=480)



3.2 Vacatures

31 Procent van de TI-bedrijven heeft medio 2016 één of meer openstaande vacatures. Een stijging van acht procent ten opzichte van 2015. Eind 2014 had dertien procent van de TI-bedrijven één of meer openstaande vacatures. Figuur 3.4 laat zien dat het totaal aantal vacatures in de TI vanaf het begin van de economische recessie in 2009 fors gedaald. Vanaf 2014 is dit aantal weer aan het toe nemen. Deze groei heeft zich in eerste helft van 2016 voortgezet: medio 2016 zijn er bijna dubbel zoveel vacatures als in juni 2015! Het huidige aantal vacatures ligt inmiddels weer boven het peil van 2010.

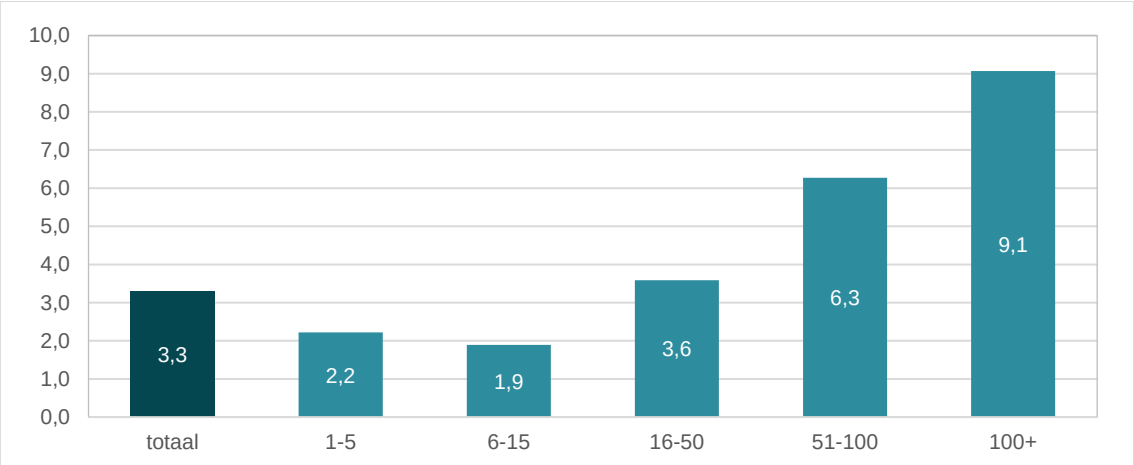
Figuur 3.4 – Ontwikkeling van het aantal vacatures



Bron: eerdere onderzoeken van het ITS/OTIB

Bedrijven met vacatures hebben medio 2016 gemiddeld drie functies vacant. Figuur 3.5 toont het gemiddelde aantal openstaande vacatures naar bedrijfsgrootte. Kleine(re) bedrijven hebben gemiddeld zo'n twee openstaande vacatures. De grootste bedrijven met meer dan 100 werknemers hebben gemiddeld genomen de meeste openstaande vacatures (9,1).

Figuur 3.5 – Gemiddeld aantal vacatures per bedrijf medio 2016, naar bedrijfsgrootte (N=231)



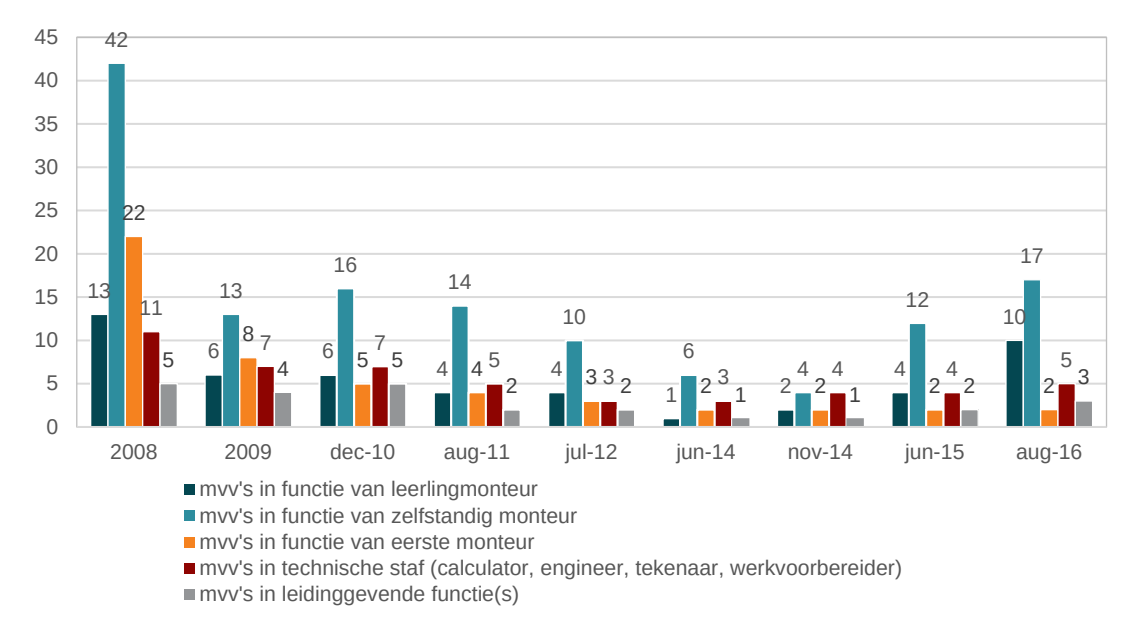
3.3 Moeilijk vervulbare vacatures

Van de TI-bedrijven met één of meer openstaande vacatures heeft 80 procent *moeilijk vervulbare vacatures* (mvv's). Figuur 3.6 toont hoeveel bedrijven kampen met mvv's, om welke functies dit gaat en de ontwikkelingen hiervan in de tijd. Bedrijven met mvv's voor de functie van zelfstandig monteur (elektrotechniek en/of installatietechniek) komen het meest voor. Het aantal bedrijven met mvv's voor deze functie is medio 2016 toegenomen tot zeventien procent. Eind 2014 was dit

percentage vier procent. In 2008, het laatste jaar voor de crisis, had 42 procent van de bedrijven mvv's voor de functie van zelfstandig monteur.

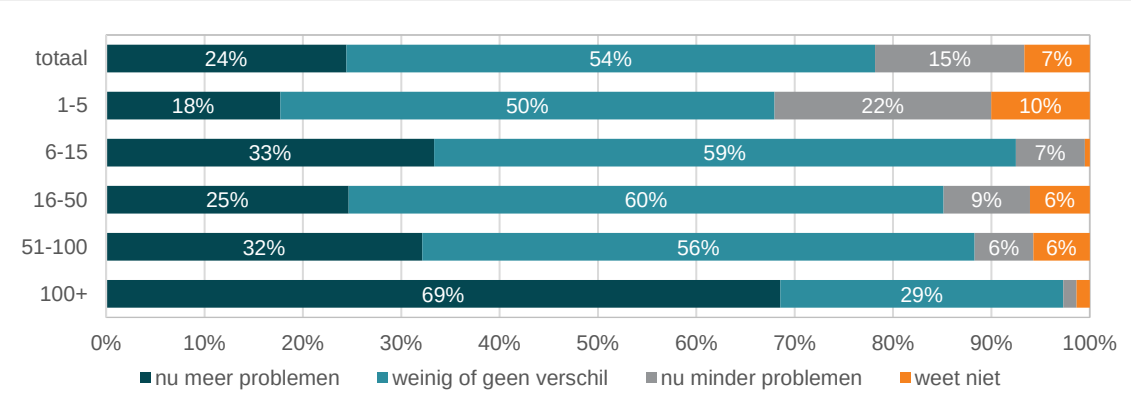
Ook voor de functie van leerlingmonteur (elektrotechniek en/of installatietechniek) is het aantal mvv's gestegen. Medio 2016 heeft tien procent van bedrijven mvv's voor deze functie; een stijging ten opzichte van de jaren daarvoor. Het aantal bedrijven met mvv's voor technische staffunctionarissen en leidinggevende functies is medio 2016 ligt toegenomen. Het aantal bedrijven met mvv's voor de functie van eerste monteur is stabiel gebleven ten aanzien van de jaren daarvoor.

Figuur 3.6 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, per functiegroep (N=482)



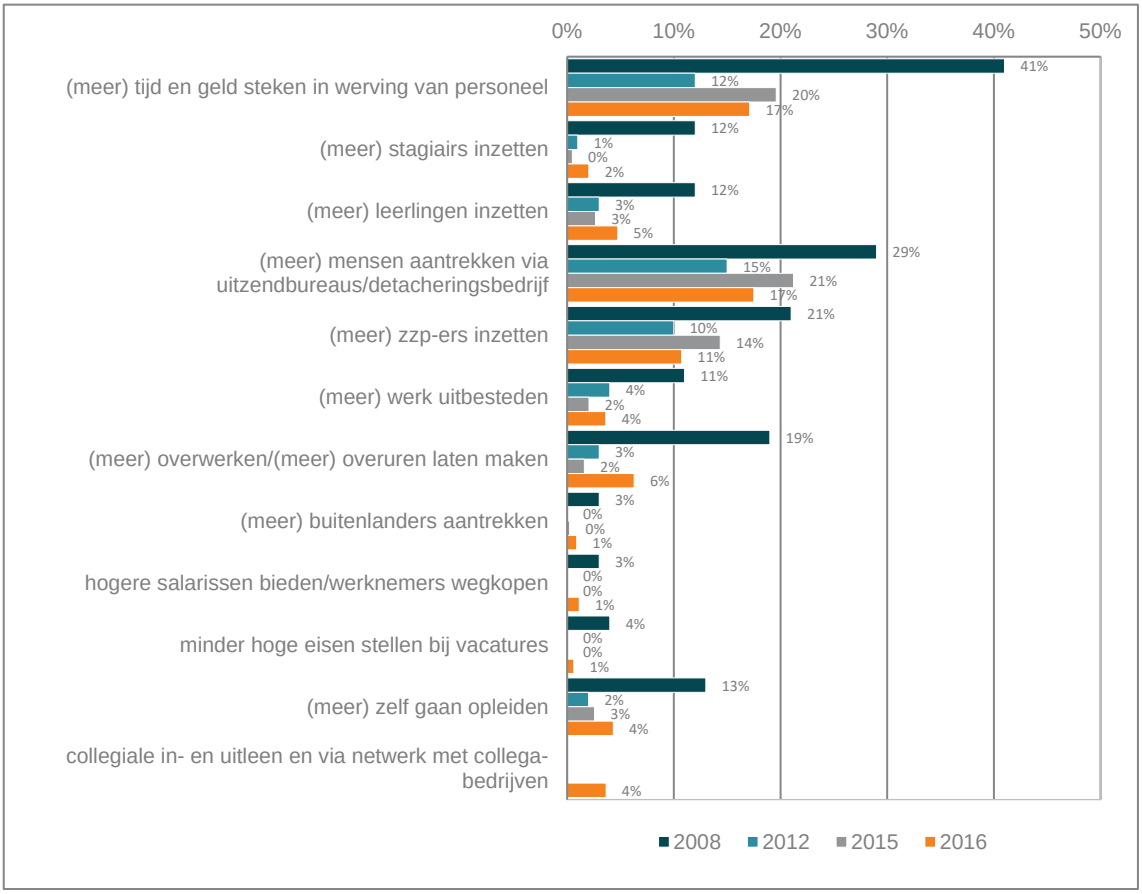
Vergeleken met 2015 heeft ongeveer een kwart van alle TI-bedrijven meer problemen met het vinden en behouden van voldoende personeel. Ruim de helft merkt geen verschil en vijftien procent van de bedrijven ervaart minder problemen met het vinden en behouden van voldoende personeel. In figuur 3.7 valt op dat vooral de categorie grootste bedrijven op dit gebied meer problemen ervaren (69%).

Figuur 3.7 – Moeite met het vinden en behouden van voldoende personeel ten opzichte van 2015, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=480)



Figuur 3.8 geeft een overzicht van de manieren waarop bedrijven problemen in het vinden en behouden van voldoende personeel proberen voor te zijn. Meer tijd en geld steken in de werving van personeel en (meer) mensen aantrekken via uitzendbureaus/detacheringsbedrijf worden in 2016 het meest genoemd. Ook in de andere jaren zijn dit de manieren die het meest toegepast worden.

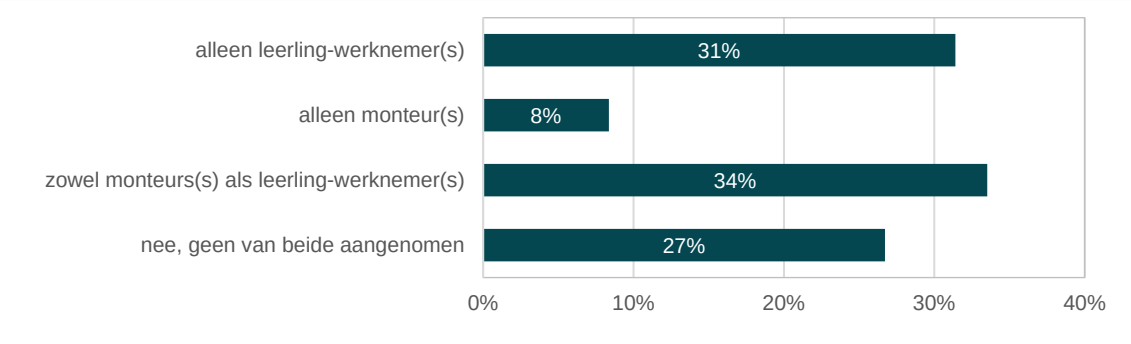
Figuur 3.8 – Manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te houden (N=482)



4 Werving van (leerling-)monteurs

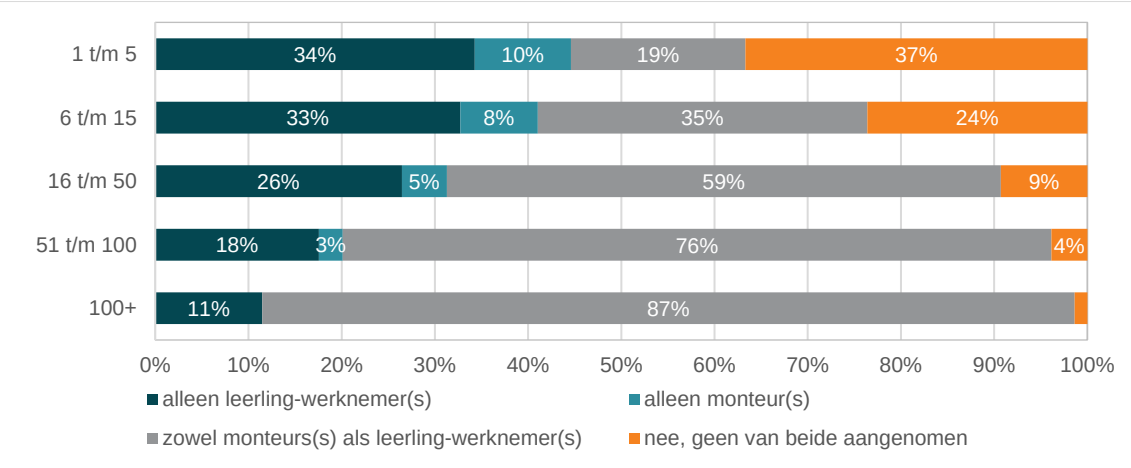
Driekwart van de TI-bedrijven hebben in de afgelopen twee jaar leerlingen of monteurs aangenomen. De meeste bedrijven hebben zowel één of meer leerlingwerknemers als monteurs aangenomen (34%). Een iets kleiner deel heeft alleen leerlingwerknemers aangenomen (31%). Acht procent van de bedrijven heeft alleen (een) monteur(s) aangenomen. Ruim een kwart van de bedrijven heeft in de afgelopen twee jaar geen mensen aangenomen voor de functie van leerlingwerknemer of monteur.

Figuur 4.1 – Werving van leerlingwerknemers en/of monteurs in de afgelopen twee jaar (N=458)



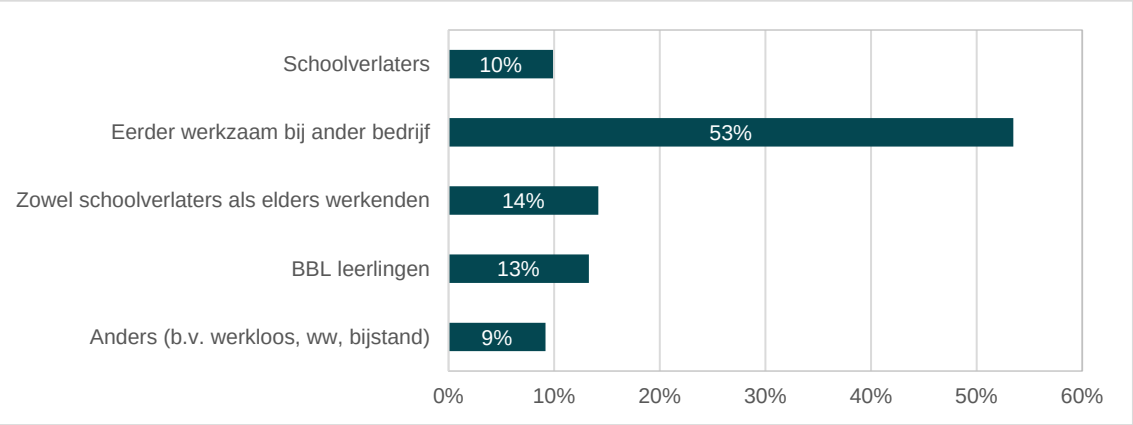
Wat in figuur 4.2 opvalt is dat kleinere bedrijven vaker alleen leerlingwerknemers aannemen dan grotere bedrijven. Dit geldt ook voor het aannemen van alleen monteurs. Een logische verklaring hiervoor is dat een klein bedrijf minder werknemers aan zal nemen dan een groot bedrijf, hierdoor is de kans groter dat dit alleen leerlingwerknemers dan wel monteurs zijn geweest. Daarnaast is in figuur 4.2 te zien dat het aandeel bedrijven dat geen leerlingwerknemers en monteurs heeft aangenomen groter is naarmate de bedrijfsgrootte afneemt.

Figuur 4.2 – Werving van leerlingwerknemers en/of monteurs, naar bedrijfsgrootte (N=458)



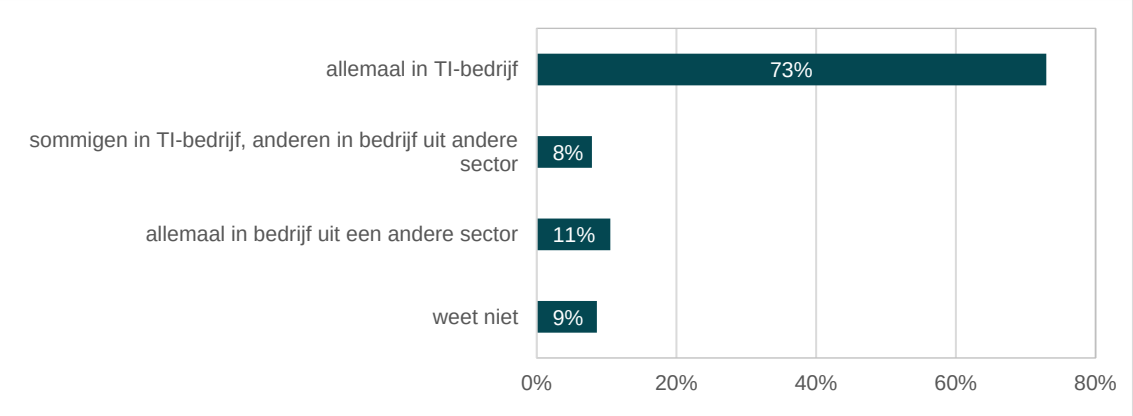
Bij meer dan de helft van de bedrijven die in de afgelopen twee jaar (leerling)monteurs hebben aangenomen betreft het werknemers die daarvoor elders werkzaam waren. Bijna driekwart van deze bedrijven geeft aan dat de nieuwe (leerling)monteurs werkzaam waren bij een TI-bedrijf (zie figuur 4.3). Bij elf procent waren de aangenomen (leerling)monteurs afkomstig uit een andere sector dan de TI. Veertien procent van de bedrijven die (leerling)monteurs hebben geworven hebben zowel schoolverlaters als mensen met ervaring aangenomen. Dertien procent heeft alleen BBL leerlingen aangetrokken en tien procent heeft alleen schoolverlater aangenomen.

*Figuur 4.3 – Arbeidsmarktpositie van aangenomen leerlingwerknemers en/of monteurs (N=382)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die (leerling)monteurs hebben aangenomen, i.c. 80% (gewogen) van totaal

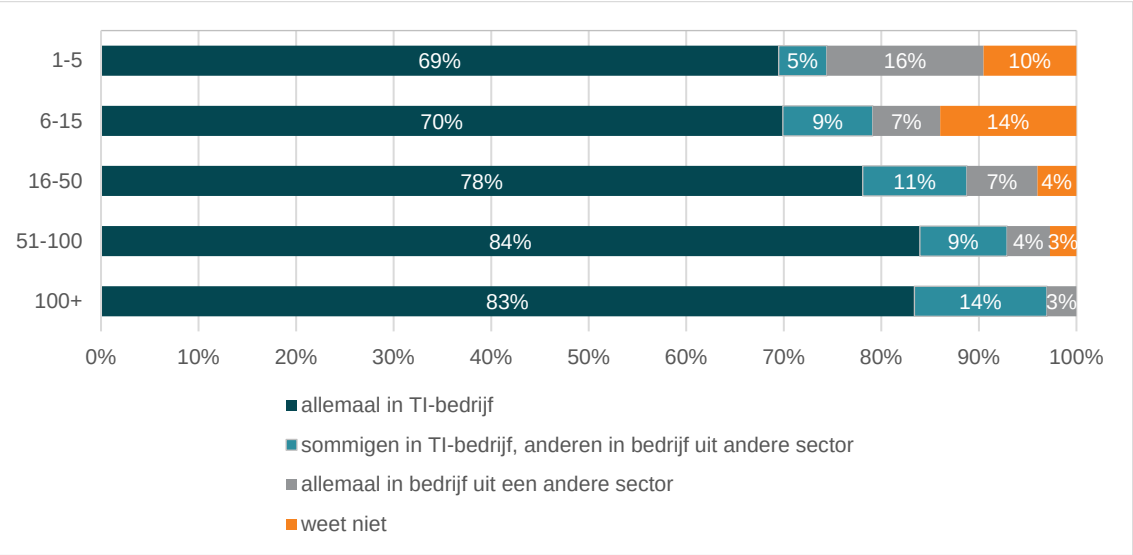
*Figuur 4.4 – Herkomstsector van aangenomen (leerling)monteurs met werkervaring (N=297)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die (leerling)monteurs met werkervaring hebben aangenomen, i.c. 62% (gewogen) van totaal

Figuur 4.5 toont dat kleine(re) bedrijven een groter aandeel leerlingwerknemers en/of monteurs uit een andere sector in dienst nemen dan de grote(re) bedrijven.

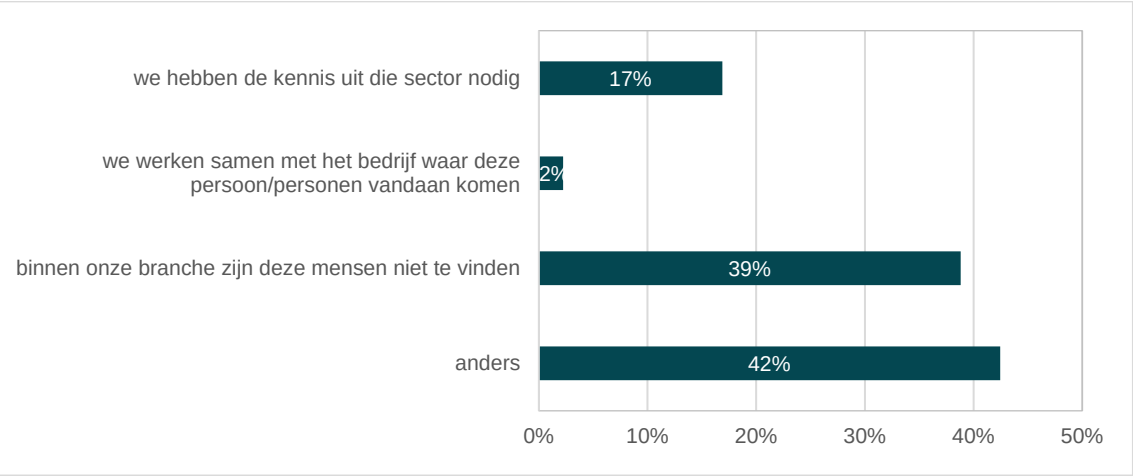
*Figuur 4.5 – Herkomstsector van aangenomen (leerling)monteurs met werkervaring, naar bedrijfsgrootte (N=297)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die (leerling)monteurs met werkervaring hebben aangenomen, i.c. 62% (gewogen) van totaal

Van de bedrijven die (leerling)monteurs *van buiten de TI* hebben geworven geeft 39 procent aan dat dit komt omdat dergelijke arbeidskrachten binnen TI niet te vinden waren. Zeventien procent heeft bewust voor (leerling)monteurs uit een andere sector gekozen vanwege de kennisverrijking vanuit die betreffende sector. De meeste bedrijven echter hebben om een 'andere' reden (leerling)monteurs van buiten de TI aangetrokken. Nadere analyse van de uitleg hierbij laat zien dat deze bedrijven niet bewust voor mensen uit een andere branche hebben gekozen. In het selectieproces waren veeleer persoonlijke kenmerken als ambitie, leervermogen, motivatie en een persoonlijke klik van doorslaggevende betekenis.

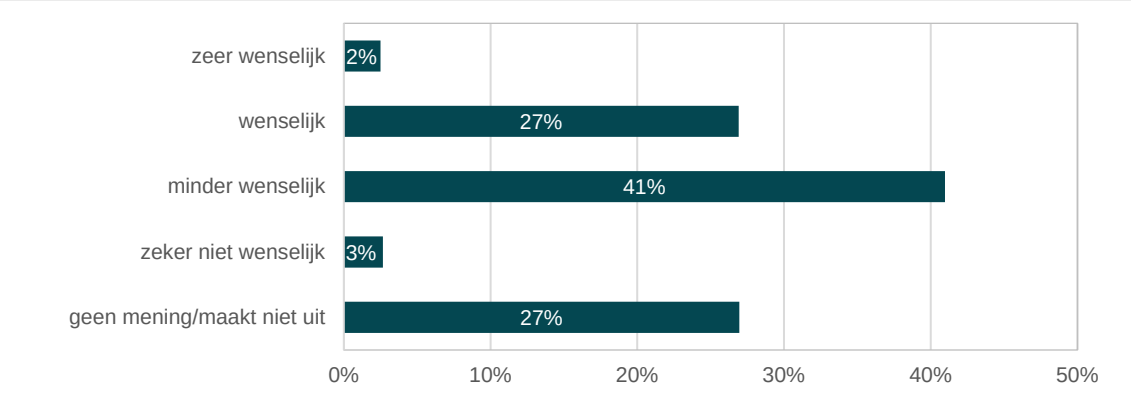
*Figuur 4.6 – Reden voor het aannemen van (leerling)monteurs van buiten de TI (N=54)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die (leerling)monteurs met werkervaring *buiten de TI* hebben aangenomen, i.c. 11% (gewogen) van totaal

Ruim een kwart van de bedrijven die (leerling)monteurs met werkervaring hebben aangenomen vindt het vanuit bedrijfsperspectief wenselijk dat (leerling)monteurs vanuit een andere sector naar de TI overstappen. 41 Procent vindt dit minder wenselijk. 27 Procent heeft geen mening of geeft te kennen dat een dergelijke overstap niet uit maakt. Slechts kleine fracties vinden een overstap van buiten de TI naar de TI zeer wenselijk (2%) of zeker niet wenselijk (3%).

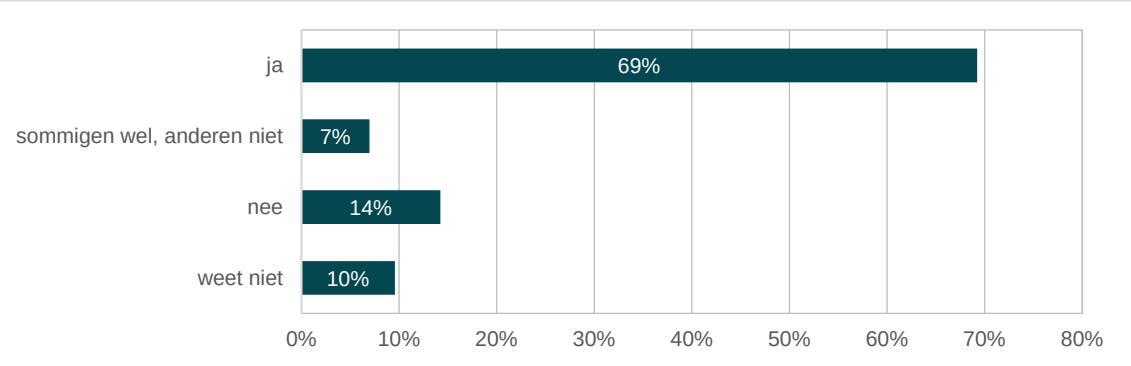
*Figuur 4.7 – Wenselijkheid van het aannemen van (leerling)monteurs van buiten de TI (N=307)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die (leerling)monteurs met werkervaring hebben aangenomen, i.c. 48% (gewogen) van totaal

69 Procent van de bedrijven die (leerling)monteurs van buiten de TI hebben aangenomen laat weten dat deze nieuwelingen in hun voorgaande functie eveneens als (leerling)monteur werkzaam waren. Veertien procent heeft (leerling)monteurs van buiten de TI aangenomen zonder dat zij eerder als (leerling)monteur werkzaam zijn geweest (zie figuur 4.8). De functies die deze mensen in hun eerdere baan vervulden zijn onder meer: graafmachinist, vrachtwagenchauffeur, ICT'er en timmerman.

*Figuur 4.8 – Reeds (leerling)monteur in eerdere functie (N=297)**

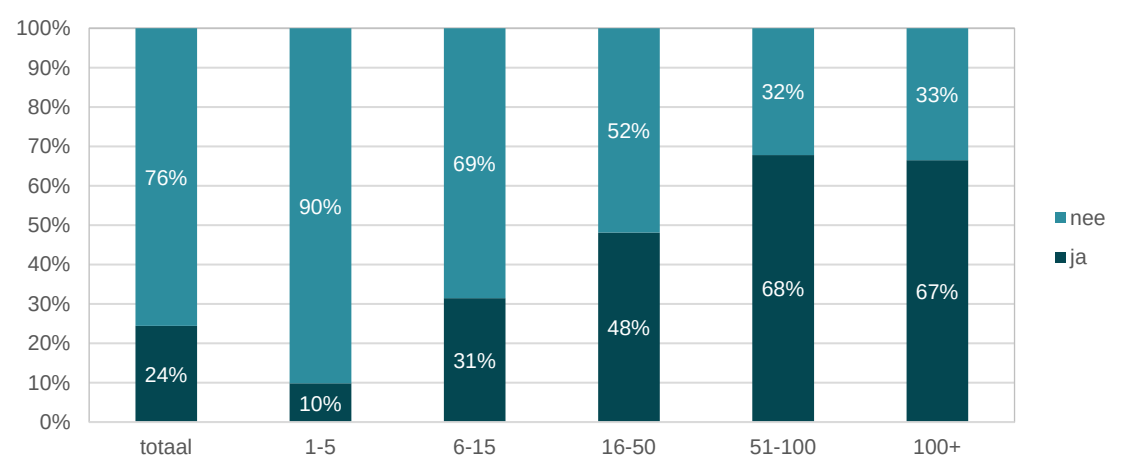


* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die (leerling)monteurs met werkervaring hebben aangenomen, i.c. 51% (gewogen) van totaal

5 Werving van technisch stafpersoneel

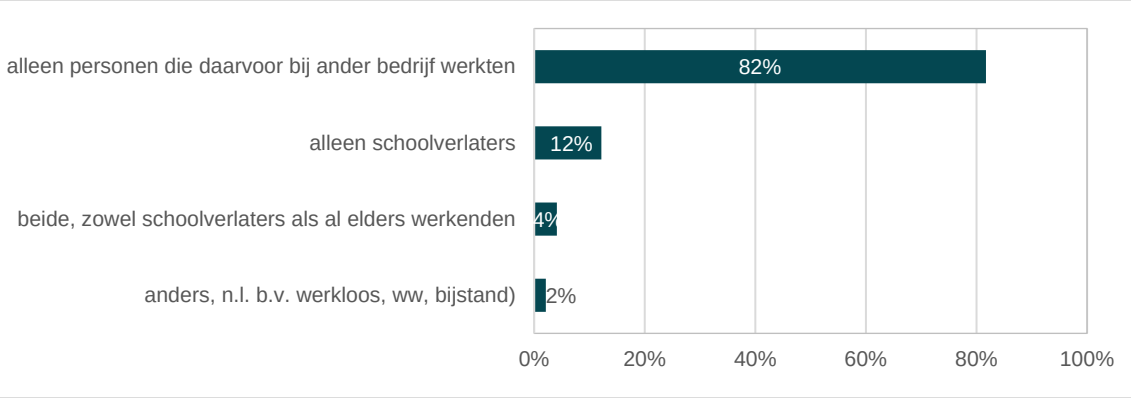
Ongeveer een kwart van de TI-bedrijven heeft in de afgelopen twee jaar één of meer personen aangenomen voor een functie in de technische staf/binnendienst. Hieronder vallen functies als werkvoorbereider, tekenaar, calculator, engineer en projectleider. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt is bij meer bedrijven sprake van werving van technisch stafpersoneel (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1 – Werving van technisch stafpersoneel, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=480)



Figuur 5.2 laat zien dat 82 procent van de bedrijven die in de afgelopen twee jaar technische stafpersoneel hebben geworven mensen met werkervaring aannemen. Twaalf procent heeft uitsluitend schoolverlaters aangenomen.

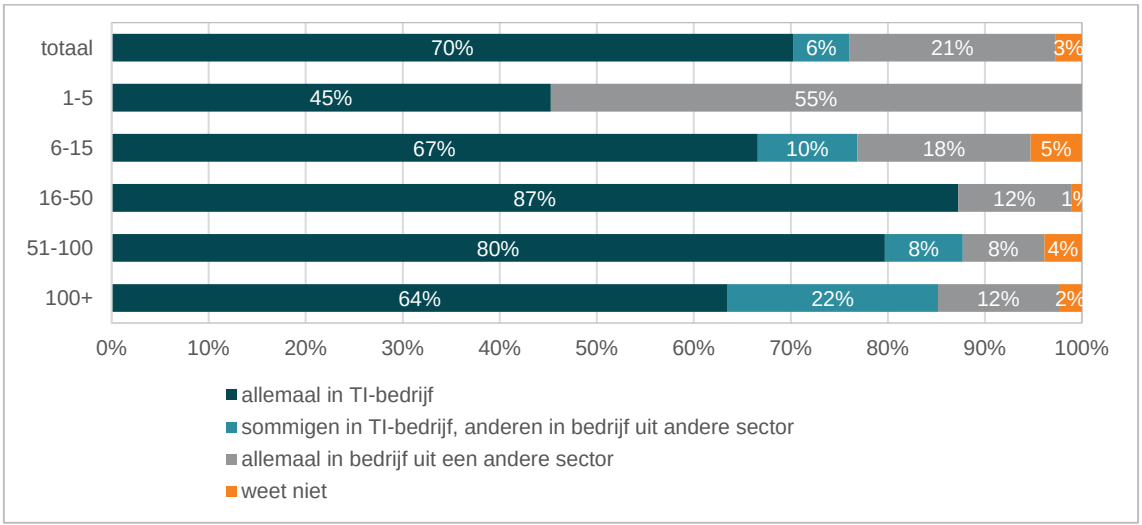
*Figuur 5.2 – Arbeidsmarktpositie van het geworven technisch stafpersoneel (N=200)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die technisch stafpersoneel hebben aangenomen, i.c. 24% (gewogen) van totaal

Van de bedrijven die technisch stafpersoneel met werkervaring hebben geworven heeft 70 procent mensen uit de TI geworven. 21 Procent heeft technisch stafpersoneel uit een andere sector geworven (zie figuur 5.3).
Kleine bedrijven werven vaker technisch stafpersoneel van buiten de TI dan grote bedrijven. Het is onwaarschijnlijk dat kleine bedrijven gezien hun beperkte omvang meerdere personeelsleden werven voor een technische staffunctie. Dit is terug te zien in de afwezigheid van de combinatiecategorie 'sommigen in TI-bedrijf, anderen in bedrijf uit andere sector'. Ook het hoge percentage geworven stafpersoneel een andere sector zal hiermee samenhangen.

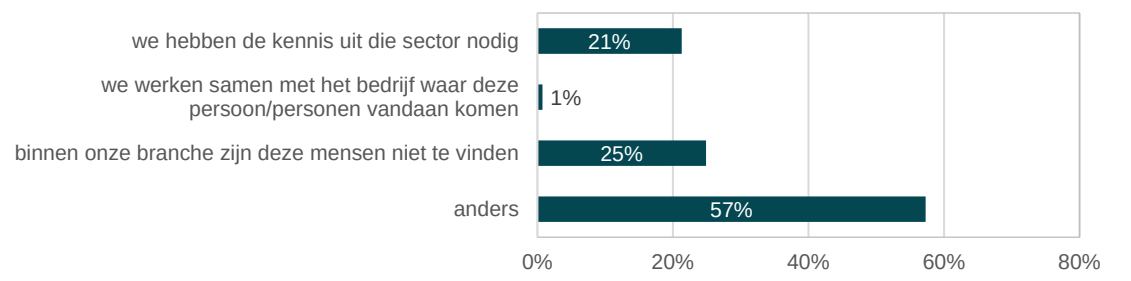
Figuur 5.3 – Herkomstsector van het geworven technisch stafpersoneel, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=177)



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die technisch stafpersoneel hebben aangenomen, i.c. 24% (gewogen) van totaal

De meerderheid van de bedrijven die technisch stafpersoneel van buiten de TI werven hebben hier niet bewust voor gekozen (57%). Veelal wordt ook hier naar de persoonlijke fit met het bedrijf gekeken of kent men de nieuwe werknemer vanuit het 'informele circuit' of het bredere netwerk. Een kwart geeft aan dat buiten de TI geworven is omdat binnen de branche geen technisch stafpersoneel te vinden was. 21 Procent laat weten dat buiten de TI geworven is omdat de kennis uit die betreffende sector binnen het bedrijf nodig was (zie figuur 5.4).

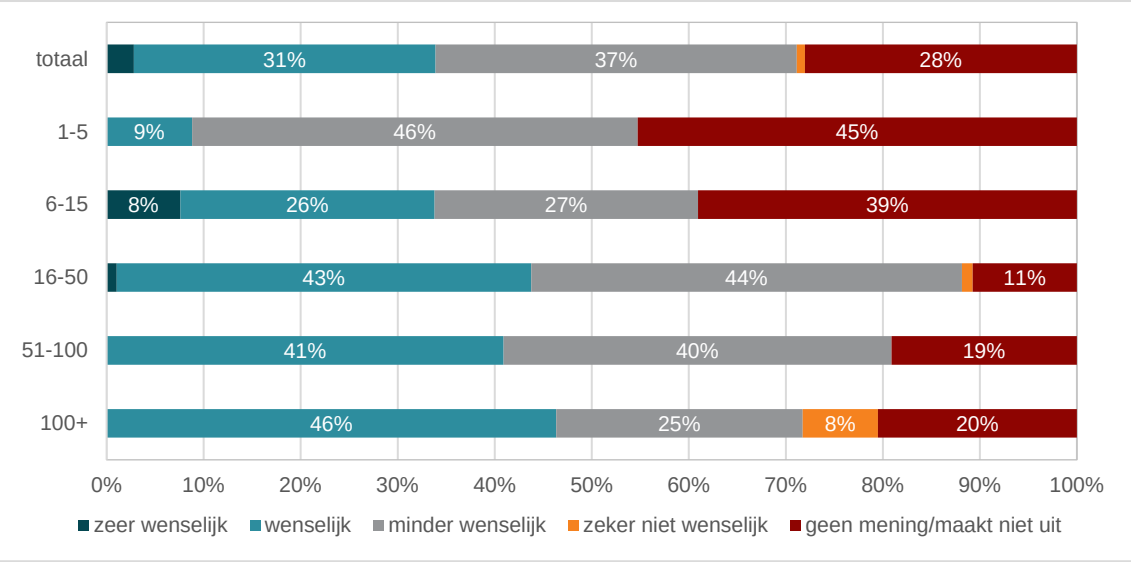
Figuur 5.4 – Reden voor het aannemen van technisch stafpersoneel van buiten de TI (N=35)



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die technisch stafpersoneel van buiten de TI hebben aangenomen, i.c. 5% (gewogen) van totaal

Van de TI-bedrijven die technisch stafpersoneel met werkervaring hebben geworven vindt 37 procent het minder wenselijk om hiervoor mensen van buiten de TI te selecteren. 31 Procent acht de intersectorale uitwisseling van technisch stafpersoneel wel wenselijk. 28 Procent heeft geen mening of denkt dat het niet uitmaakt dat binnen of buiten de TI geworven wordt. Binnen de categorie kleine bedrijven vinden minder bedrijven intersectorale uitwisseling van technisch stafpersoneel wenselijk dan in de overige categorieën. Bij kleine bedrijven is de groep die aangeeft geen mening te hebben of denkt dat intersectorale uitwisseling van technisch stafpersoneel niets uitmaakt groter dan bij de overige categorieën (zie figuur 5.5).

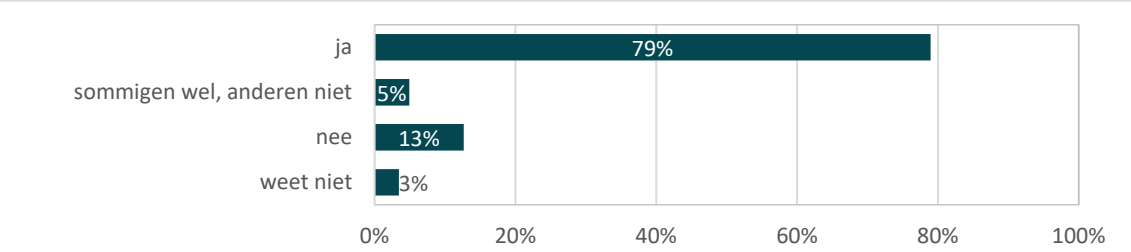
*Figuur 5.5 – Wenselijkheid van het aannemen van technisch stafpersoneel van buiten de TI, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=177)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die technisch stafpersoneel met werkervaring hebben aangenomen, i.c. 20% (gewogen) van totaal

79 Procent van de TI-bedrijven die technisch stafpersoneel mét werkervaring hebben geworven heeft hiervoor mensen geworven die daarvoor reeds in een technische staffunctie werkzaam waren. Dertien procent heeft mensen zonder ervaring in een technische staffunctie geworven (zie figuur 5.6).

Figuur 5.6 – Reeds werkzaam in een technisch staffunctie vóór de overstap naar de TI (N=177)

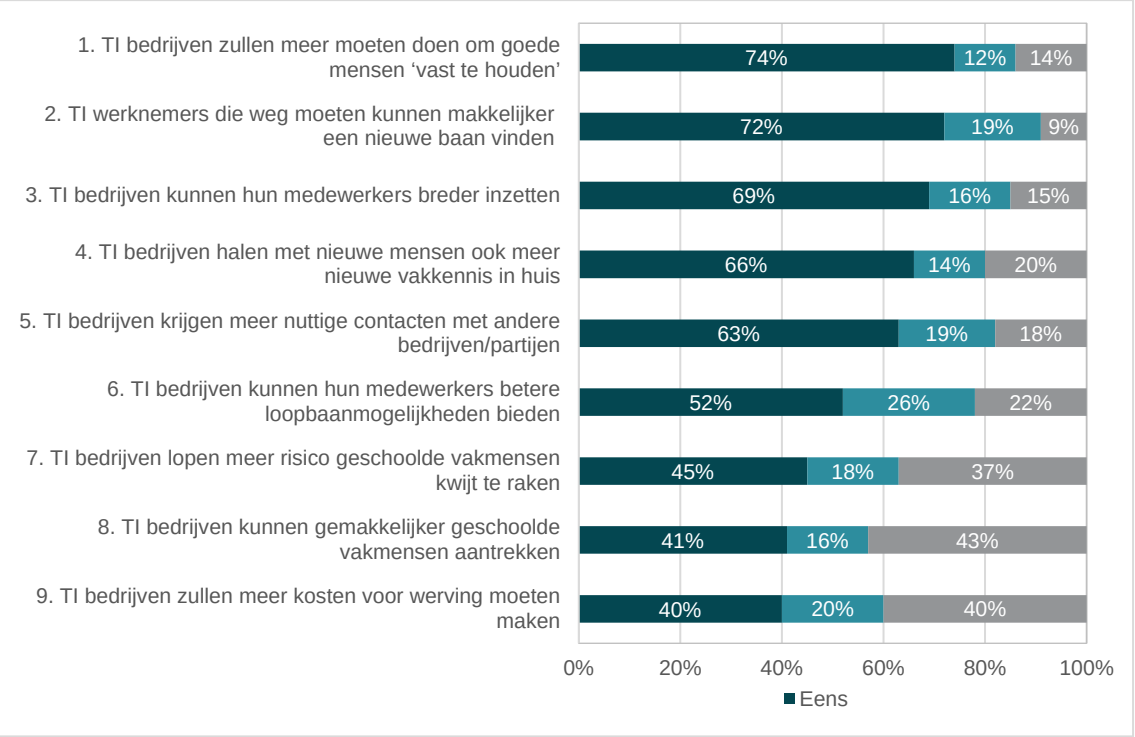


* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die technisch stafpersoneel met werkervaring hebben aangenomen, i.c. 20% (gewogen) van totaal

6 Doorstroming en uitwisseling van technisch personeel

De TI-bedrijven hebben we gevraagd naar hun mening over intersectorale uitwisseling van personeel. Hiervoor zijn een negental stellingen voorgelegd over doorstroming en uitwisseling van werknemers naar en uit bedrijven van buiten de TI branche. Figuur 6.1 laat zien in welke mate de bedrijven het met deze stellingen eens of oneens zijn. In de bedrijvenenquête van 2013 zijn dezelfde stellingen aan bod gekomen. Naast het beschrijven van de uitkomsten van 2016 worden ook de belangrijkste overeenkomsten en verschillen ten aanzien van 2013 vermeld.

Figuur 6.1 – Stellingen over intersectorale stromen van technisch personeel (N=480)



Driekwart van de bedrijven is het eens met de stelling dat zij door intersectorale stromen meer moeten doen om goede mensen te behouden. 72 Procent van de bedrijven beaamd dat werknemers na baanverlies makkelijker elders een nieuwe baan vinden. Dit zijn vergelijkbare percentages ten opzichte van 2013. Ruim twee derde van de bedrijven is het eens met de stelling dat door intersectorale stromen werknemers breder inzetbaar zijn. Deze stelling werd ook in 2013 door de meeste bedrijven onderschreven, namelijk door driekwart van hen. Twee derde van de bedrijven is het eens met de stelling dat TI-bedrijven door intersectorale stromen meer nieuwe vakkennis in huis halen (evenveel als in 2013).

De stelling dat TI-bedrijven door intersectorale stromen gemakkelijker geschoolde vakmensen kunnen aantrekken wordt niet eenduidig onderschreven; 41 procent is het eens en 43 procent is het hiermee oneens. Een dergelijke uitkomst geldt ook voor de stelling dat TI-bedrijven meer kosten voor werving moeten maken.

Het overall beeld is dat intersectorale stromen risico's maar vooral ook kansen voor TI-bedrijven met zich meebrengen. Werknemers zijn breder inzetbaar, bedrijven halen meer nieuwe vakkennis in huis en doen nuttige contacten op met andere partijen. Dit neemt niet weg dat een substantieel deel van de bedrijven van mening is dat intersectorale stromen meer wervingskosten met zich meebrengen, dat zij meer risico lopen om geschoolde vakmensen kwijt te raken en dat het niet per definitie makkelijker wordt om geschoolde vakmensen aan te trekken. Bovendien moeten de bedrijven meer moeite doen om goede mensen vast te houden.

Doorstroomfaciliteiten
92 Procent van de TI-bedrijven hebben geen faciliteiten voor doorstroming en uitwisseling van technisch personeel met andere branches. In 2013 was dat niet anders. Slechts vier procent van de bedrijven is aangesloten bij collegiale in-/uitleen van werknemers. Enkele bedrijven verschaffen hun werknemers een vergoeding ten behoeve van om- of bijscholingen in het geval zij een baan buiten de TI ambiëren. Daarnaast biedt een klein aantal bedrijven detacheringsmogelijkheden aan voor werknemers die de TI-sector willen uitstromen of maken hierover afspraken met detacheerders/uitzendbureaus over begeleiding/doorplaatsing naar een baan buiten de TI. In bijna driekwart van de TI bedrijven wordt geen expliciet beleid gevoerd rond doorstroming van monteurs en ander technisch personeel. De overige bedrijven hebben wel een dergelijk doorstroombeleid, hoofdzakelijk gericht op doorstroom binnen de TI (24%). Bij twee procent is het doorstroombeleid ook georiënteerd op andere sectoren dan de TI.

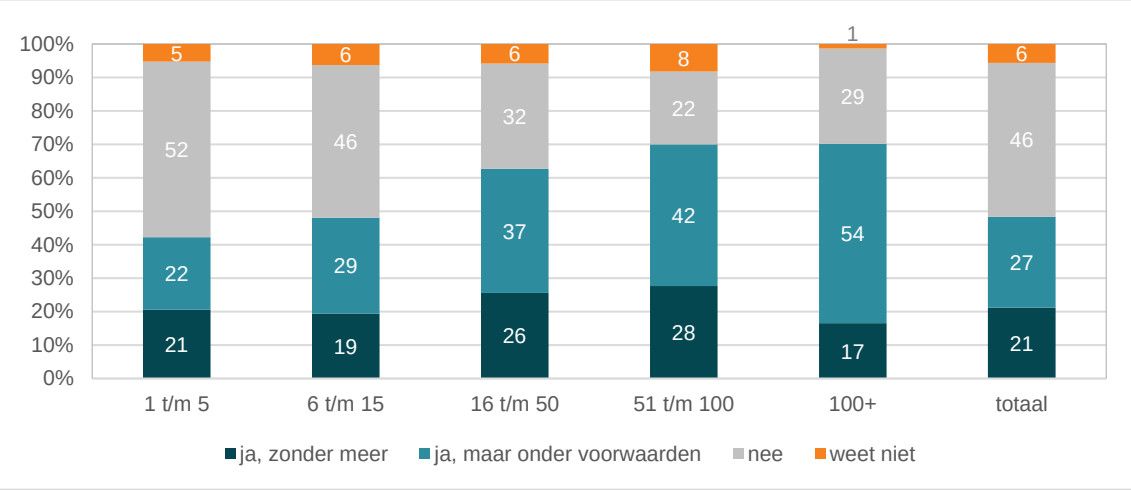
Opleidingsplaatsen en bijscholing
Bijna de helft van de TI-bedrijven is bereid om – al dan niet onder voorwaarden – *opleidingsplaatsen* open te stellen voor potentiele werknemers afkomstig uit andere branches. De bereidheid tot het bieden van *bijscholing* ligt iets hoger: 55 procent van de bedrijven is bereid tot bijscholing van potentiele werknemers die afkomstig zijn uit andere branches (zie tabel 6.1). De voorwaarden die in dit kader genoemd worden hebben betrekking op de motivatie, interesse en het (toekomst)perspectief van de kandidaat, diens leeftijd en de beschikbare werkvoorraad/personele bezetting van het bedrijf.

Tabel 6.1 – Bereidheid om werknemers uit andere branches op te leiden en/of bij te scholen (N=481)

	Bereidheid opleidingsplaats/bpv-plaats open te stellen	Bereidheid tot bijscholing
Ja, zonder meer	21%	28%
Ja, maar onder voorwaarden	27%	27%
Nee	46%	41%
Weet niet, niet te zeggen	6%	4%

Vergeleken met de grote(re) bedrijven zijn kleine bedrijven in mindere mate bereid mensen afkomstig van buiten de TI bij te scholen of voor hen opleidingsplaatsen open te stellen. Dit is te zien in figuur 6.2. De bereidheid tot bijscholing laat een vergelijkbaar beeld zien, al liggen de percentages als het om bijscholing gaat iets hoger.

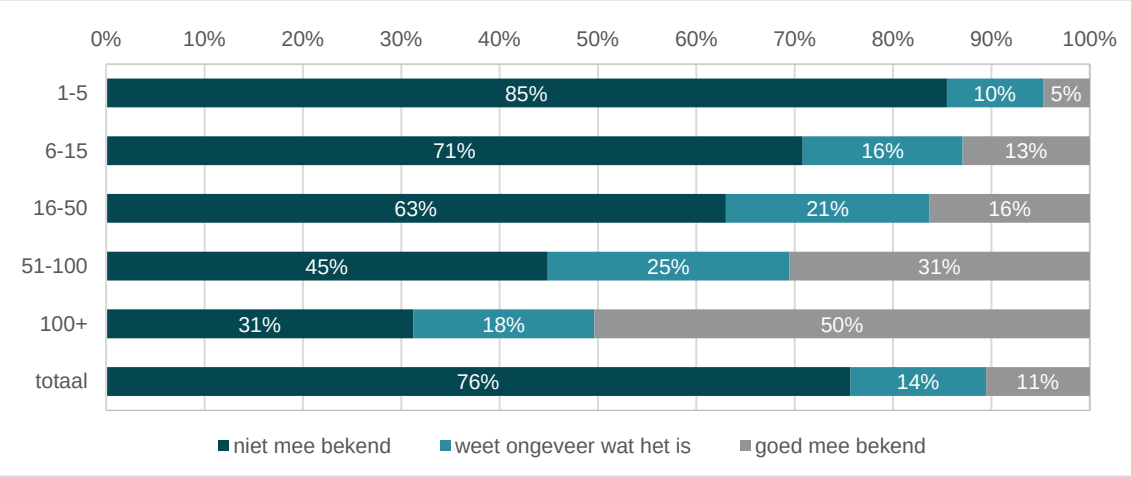
Figuur 6.2 – Bereidheid om werknemers uit andere branches op te leiden, naar bedrijfsgrootte en totaal (N=481)



7 Inzet van arbeidsbeperkten (100.000 banenafspraak)

De bekendheid met de 100.000 banenafspraak is over de totale branche gemeten (nog) niet heel groot. De 100.000 banenafspraak is de afspraak in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013. Het kabinet en werkgevers- en werknemersorganisaties hebben daarin afgesproken om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking[1] die geregistreerd staan in het doelgroepregister. Het streefdoel is om gedurende de periode 2015-2026 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Ruim driekwart van de TI-bedrijven is onbekend met de 100.000 banenafspraak. Veertien procent weet ongeveer wat deze maatregel inhoudt en elf procent is er goed mee bekend. In figuur 7.1 is echter te zien dat de bekendheid met de 100.000 banenafspraak beduidend groter is naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt.

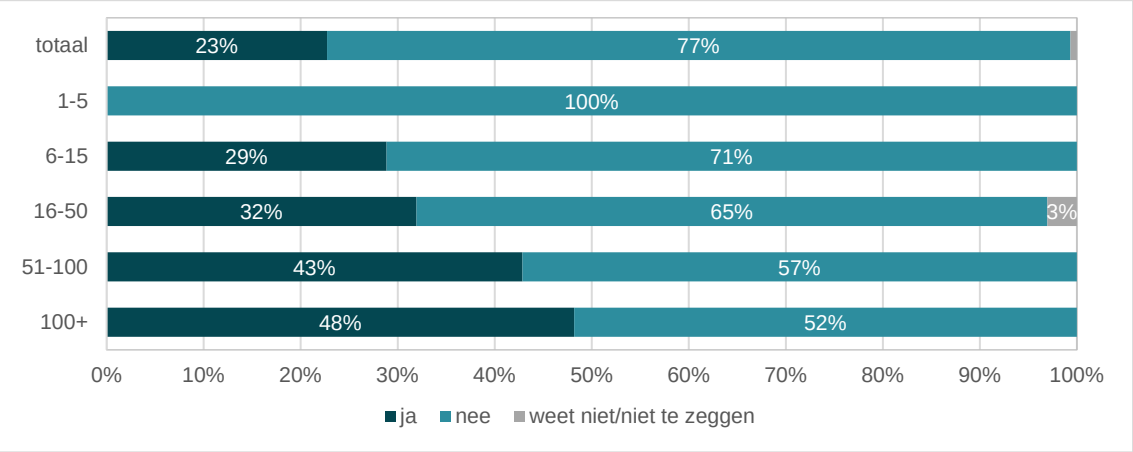
Figuur 7.1 – Bekendheid met de 100.000 banenafspraak, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=481)



Van de bedrijven die (enigszins of goed) bekend zijn met het 100.000 banenplan heeft minder dan een kwart in het afgelopen jaar minimaal één persoon uit het doelgroepregister in dienst genomen. In het doelgroepregister staan de mensen die onder de Participatiewet vallen en geen 100% van het minimumloon kunnen verdienen. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt heeft een groter deel van de bedrijven mensen uit het doelgroepregister aangenomen (zie figuur 7.2). In de categorie kleine bedrijven heeft geen enkel bedrijf het afgelopen jaar iemand uit het doelgroepregister aangenomen.

1 *Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten - Kennisdocument. Versie februari 2016. (www.rijksoverheid.nl).*

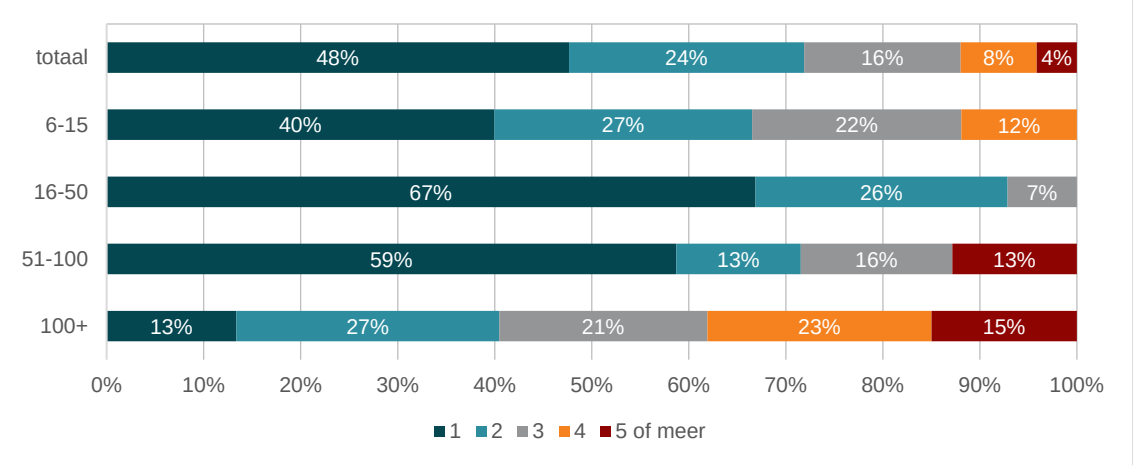
*Figuur 7.2 – Werving uit het doelgroepregister, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=181)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die enigszins of goed bekend zijn met het 100.000 banenafspraak, i.c. 24% (gewogen) van totaal

Van de bedrijven die arbeidsbeperkten uit het doelgroepregister hebben aangenomen betreft het in de meeste gevallen de werving van één arbeidsbeperkte. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt worden er per bedrijf meer mensen uit het register aangenomen (zie figuur 7.3).

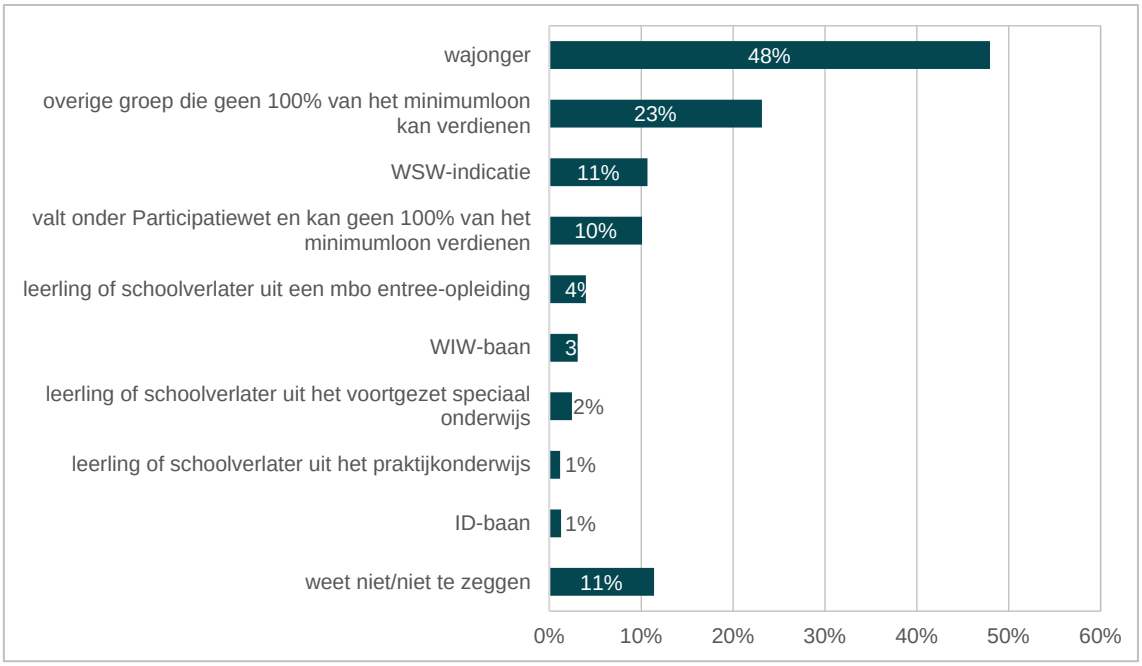
*Figuur 7.3 – Aantal aangenomen arbeidsbeperkten per bedrijf, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=64)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die arbeidsbeperkten hebben aangenomen, i.c. 6% (gewogen) van totaal

Van deze bedrijven heeft bijna de helft een Wajonger in dienst genomen (48%), gevolgd door de doelgroep die niet 100 procent van het minimumloon kan verdienen (23%) (zie figuur 7.4).

*Figuur 7.4 – Typering van de geworven arbeidsbeperkten (N=64)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die arbeidsbeperkten hebben aangenomen, i.c. 6% (gewogen) van totaal

TI-bedrijven die arbeidsbeperkten in dienst nemen kunnen gebruik maken van een breed scala aan stimuleringsregelingen. Figuur 7.5 toont in welke mate bedrijven het afgelopen jaar hiervan gebruik maakten. De meest benutte regelingen zijn loonkostensubsidie, jobcoaches en proef-plaatsingen zonder salarisbetaling.

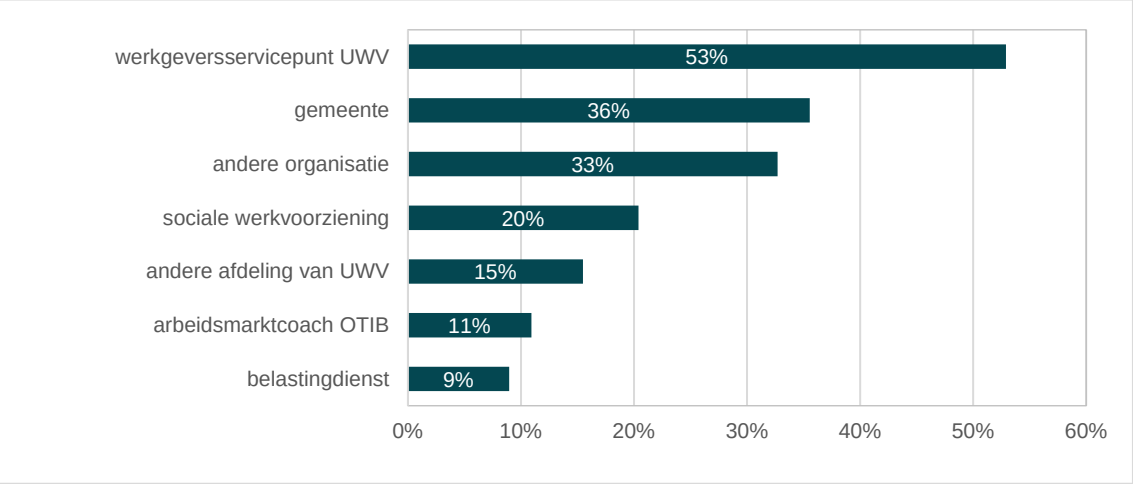
*Figuur 7.5 – Benutting van stimuleringsregelingen (N=64)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die arbeidsbeperkten hebben aangenomen, i.c. 6% (gewogen) van totaal

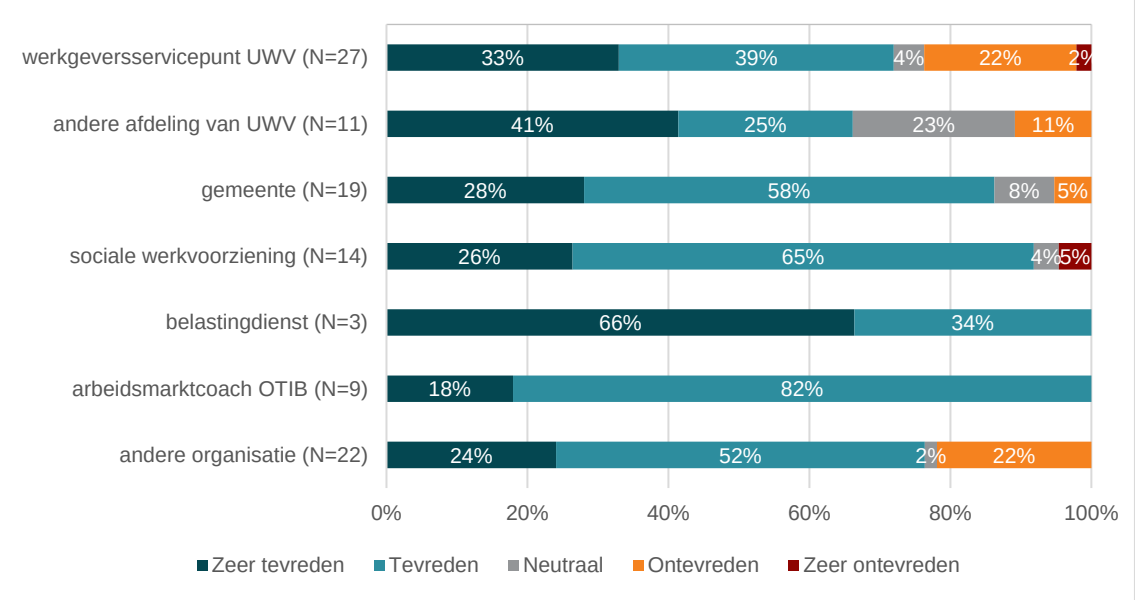
In het wervingsproces van de arbeidsbeperkten hebben de meeste bedrijven contact gehad met het werkgeversservicepunt van het UWV (53%), gevolgd door contact met de gemeente (36%) en ‘andere’ organisaties (zie figuur 7.6).

*Figuur 7.6 – Instanties waarmee bedrijven i.h.k.v. het 100.000 banenplan contact hebben (N=64)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die arbeidsbeperkten hebben aangenomen, i.c. 6% (gewogen) van totaal

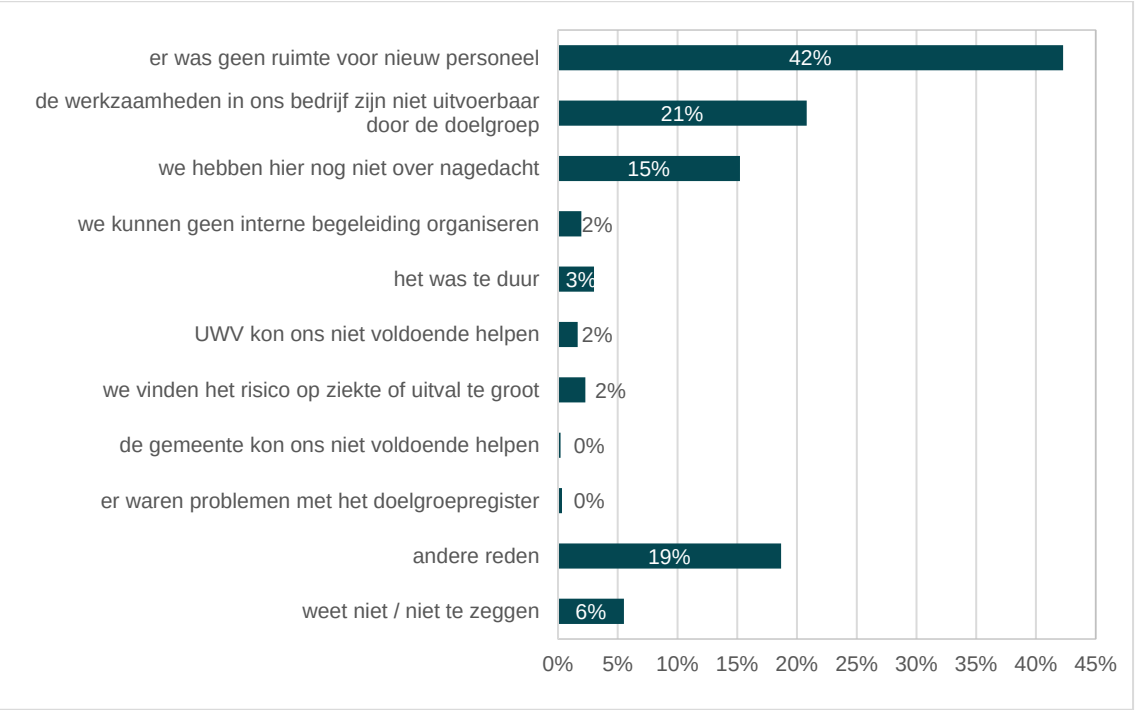
*Figuur 7.7 – Tevredenheid over de hulp van de betrokken instanties**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die contact met de betreffende instanties hebben gehad

Figuur 7.8 laat zien wat de redenen zijn geweest om het afgelopen jaar geen arbeidsbeperkten uit het doelgroepregister aan te nemen.

*Figuur 7.8 – Reden dat afgelopen jaar niemand uit het doelgroepregister is aangenomen (N=116)**

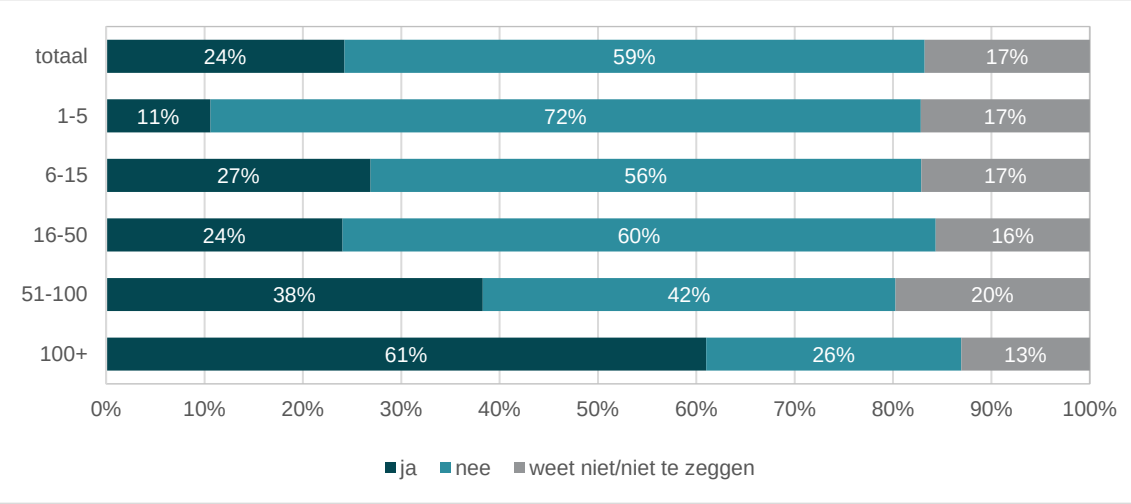


* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die (enigszins) bekend zijn met het 100.000 banenplan maar in dit kader niemand hebben aangenomen, i.c. 19% (gewogen) van totaal

De meeste bedrijven die bekend zijn met de 100.000 banenafspraak maar in dit kader niemand hebben aangenomen geven als reden dat binnen het bedrijf geen ruimte voor nieuw personeel is. 21 Procent geeft aan dat de werkzaamheden in het bedrijf niet uitvoerbaar zijn door de doelgroep en vijftien procent heeft er gewoonweg nog niet over nagedacht.

Een kwart van de TI-bedrijven die bekend zijn met het 100.000 banenplan verwacht komend jaar (weer) banen voor arbeidsbeperkten uit het doelgroepregister te creëren. 59 Procent is dit niet van plan. Figuur 7.9 laat zien dat vooral de grote(re) bedrijven voornemens zijn dergelijke banen te creëren.

*Figuur 7.9 – Verwachting of komend jaar (weer) banen gecreëerd worden voor arbeidsbeperkten uit het doelgroepregister, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=181)**



* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die enigszins of goed bekend zijn met het 100.000 banenplan, i.c. 24% (gewogen) van totaal