Wij Techniek

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2021

Uitkomsten van telefonische en digitale enquête TI-bedrijven najaar van 2021

KBA Nijmegen

Hedwig Vermeulen
Thomas Oostendorp

Projectnummer: 2021.004

© 2021 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 KBA 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.

Inhoudsopgave

1 Inleiding 4

2 Bedrijfsactiviteiten 5

3 Werkvoorraad en vacatures 10
3.1 Werkvoorraad 10
3.2 Vacatures 12

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid 17
4.1 Personeelsvoorziening 17
4.2 Aannamebeleid 21
4.3 Nieuwe functies 26

5 Opleidingsbeleid en bedrijfsscholen 27
5.1 Opleidingsbeleid 27
5.2 Bedrijfsscholen 32

6 Werkzaamheden energietransitie 36

Bijlage - Verklaring termen doelgroepregister 43

1 Inleiding

Het opleidings- en ontwikkelingsfonds Wij Techniek peilt elk jaar de belangrijkste ontwikkelingen in de technische installatiebranche (TI) met een bedrijvenenquête. Voorliggende rapportage beschrijft de resultaten van de telefonische en online enquête van medio 2021 (zie ook https://trendfiles.wij-techniek.nl/). Om ontwikkelingen door de jaren heen te volgen worden standaard vragen gesteld over:

- Bedrijfsactiviteiten;
- De werkvoorraad en vacatures;
- Personele belemmeringen;
- Inzet van (gedeeltelijk) arbeidsbeperkten.

Medio 2021 zijn verdiepende vragen gesteld om de bedrijfsactiviteiten van bedrijven beter in kaart te brengen, zoals op welke markt de bedrijven actief zijn, op welk schaalniveau zij opereren en of zij zich al dan niet richten op een specialisme binnen hun vakgebied (versus breed takenpakket). In de online enquête zijn vragen gesteld over het opleidingsbeleid en bedrijfsscholen, het aannamebeleid en werkzaamheden binnen de energietransitie of verduurzaming.
In totaal hebben 654 bedrijven meegewerkt aan de telefonische enquête en 390 bedrijven hebben de online enquête ingevuld; 277 bedrijven hebben aan beide enquêtes deelgenomen.[1] We danken deze bedrijven voor hun medewerking aan het onderzoek.

Belangrijkste bevindingen

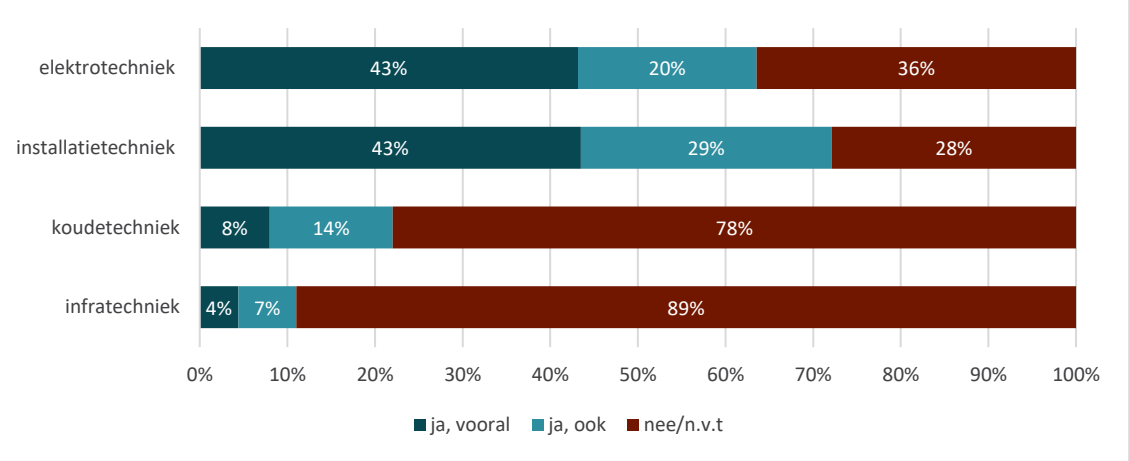
Het jaar 2020 vormde in veel opzichten een tijdelijke trendbreuk in ontwikkelingen in de technische installatiebranche. Door de COVID-19 pandemie kwam een aanzienlijk deel van het maatschappelijk leven tot stilstand en dit raakte ook de TI-branche: de werkvoorraad van de bedrijven liep terug, er was meer onzekerheid over de toekomst en het aantal vacatures liep flink terug. Medio 2021 zien we herstel op al deze punten. Bijna de helft van de bedrijven heeft medio 2021 een grotere werkvoorraad dan het jaar ervoor en ook voor het komende jaar zijn de bedrijven optimistisch; ruim de helft verwacht dat de werkvoorraad (verder) zal toenemen. Analoog aan de toename van het werk is ook het aandeel bedrijven met vacatures weer toegenomen, en daarmee samenhangend, ook de problemen in de personeelsvoorziening. De helft van de bedrijven heeft medio 2021 één of meer moeilijk vervulbare vacature voor de functie van zelfstandig monteur; dit was nog nooit zo hoog. Vanwege de personeelstekorten steken de bedrijven weer meer tijd en geld in werving van personeel en zijn bedrijven meer bereid zelf te gaan opleiden. Met de aanhoudende krapte zijn (vooral grote) bedrijven bereid aanpassingen te doen in hun personeelsbeleid wat betreft het (meer) richten op zij-instromers, schoolverlaters, en het aanbieden van leerwerkbanen. Daarnaast zijn vooral grotere bedrijven bereid zich te richten op vrouwen, statushouders en buitenlandse monteurs.

1 In de steekproef zijn van elke grootteklasse en van elk RPSP (Regionaal Platform Sociale Partners) voldoende bedrijven geselecteerd. De antwoorden van de bedrijven zijn gewogen naar grootteklasse en regio om de respons representatief te maken voor de populatie. De informatie in de tekst en in de figuren is gebaseerd op deze gewogen aantallen en percentages. In de titel van de figuren wordt het ongewogen aantal bedrijven dat de betreffende vraag heeft beantwoord gerapporteerd. Statistische toetsen zijn gedaan met de ongewogen aantallen.

2 Bedrijfsactiviteiten

Binnen de vakgebieden in de technische installatiebranche zijn bedrijven hoofdzakelijk actief in de elektrotechniek en de installatietechniek (beide 44%, figuur 2.1). Het aandeel TI-bedrijven dat zich vooral met elektrotechniek bezighoudt is al jarenlang ongeveer even groot als het aandeel dat zich vooral bezighoudt met installatietechniek. Bijna een tiende van de bedrijven is in 2021 vooral actief in de koudetechniek en vijf procent van de bedrijven vooral in de infratechniek. Net als afgelopen jaren zijn grotere bedrijven vaker actief binnen de elektrotechniek en de koudetechniek dan kleinere bedrijven.

Figuur 2.1 – Vakgebied waarop bedrijf actief is (N=654)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

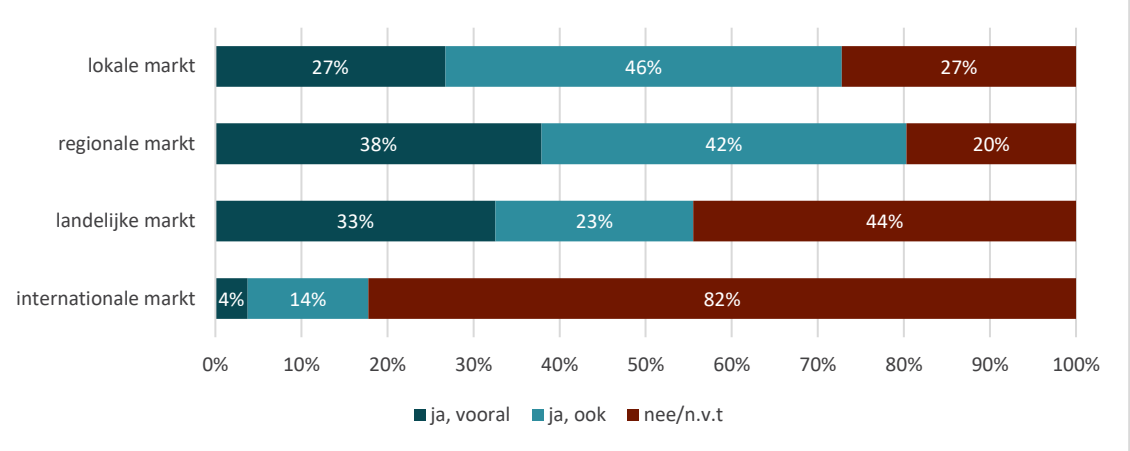
Bedrijven vooral regionaal actief

Naast het vakgebied is gevraagd op welk ruimtelijk schaalniveau de bedrijven opereren (lokaal versus landelijk) en op welke markt zij actief zijn (de zakelijke en/of particuliere markt). Bijna veertig procent van de bedrijven is vooral op regionale schaal actief en ruim een kwart is vooral op lokale schaal actief (figuur 2.2). In totaal werkt ruim de helft van de TI-bedrijven (ook) landelijk. Een derde van de bedrijven is zelfs *vooral* landelijk actief.[2] Dit geldt vooral voor grotere bedrijven. Van de bedrijven met 100 of meer werknemers is 45 procent vooral landelijk actief ten opzichte van 29 procent van de bedrijven met 1 tot 5 werknemers.

Bijna een vijfde van de bedrijven (18%) is internationaal actief, vier procent geeft aan *vooral* internationaal actief te zijn. Ook dit geldt vaker voor grote bedrijven (8% van de bedrijven met 100 of meer werknemers versus 1% van de bedrijven met 1 tot 5 werknemers).

[2] In Gelderland en Overijssel zijn bedrijven vaker vooral landelijk actief (53%) dan in Noord-Holland (14%).

Figuur 2.2 – Schaalniveau waarop bedrijf actief is (N=654)



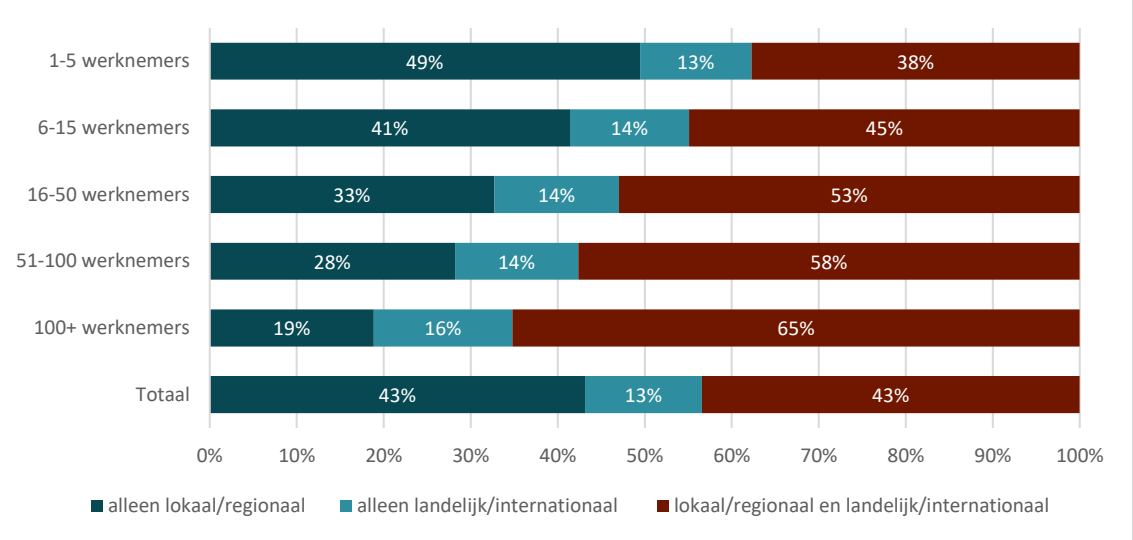
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Kleinere bedrijven zijn vaker alleen lokaal of regionaal actief

Ruim veertig procent van de bedrijven is uitsluitend lokaal/regionaal actief en niet landelijk/internationaal (figuur 2.3). Dit geldt vaker voor kleine dan grote bedrijven (49% versus 19%).
Dertien procent van de bedrijven is uitsluitend landelijk of internationaal actief. Het gaat hier niet alleen om de grotere bedrijven. Ook van de kleine bedrijven is dertien procent alleen landelijk of internationaal actief. Ruim veertig procent van de bedrijven is lokaal/regionaal én landelijk/internationaal actief. Dit geldt vaker voor grote dan kleine bedrijven (65% versus 38%).

Bedrijven die uitsluitend lokaal of regionaal actief zijn, zijn vaker gespecialiseerd in woningbouw (34%) dan bedrijven die alleen landelijk of internationaal actief zijn (14%).

Figuur 2.3 – Overlappende schaalniveaus waar bedrijf actief is, naar bedrijfsgrootte (N=654)



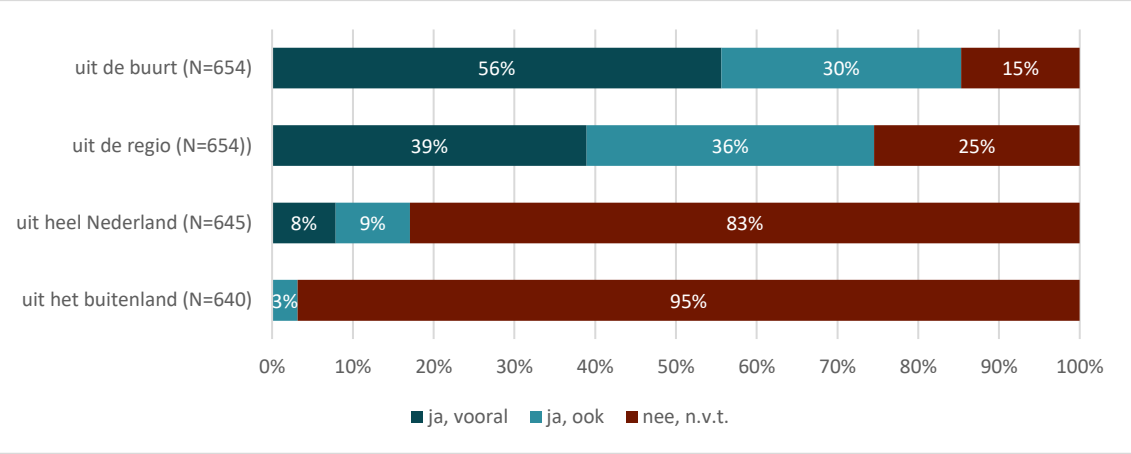
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Werknemers komen vooral uit de buurt, vooral bij kleinere bedrijven

Meer dan de helft van de bedrijven geeft aan dat hun werknemers vooral uit de buurt komen (dezelfde stad of gemeente) (figuur 2.4). Dit is verhoudingsgewijs vaker het geval bij kleine dan bij grote bedrijven.[3] Van de bedrijven die *alleen* actief zijn op de lokale of regionale markt geven vrijwel alle bedrijven aan dat hun werknemers ook uit de buurt of regio komen.

In figuur 2.4 is te zien dat bij 39 procent van de bedrijven werknemers vooral uit de regio komen (streek of provincie) en bij acht procent komen de werknemers uit heel het land. Drie procent van de bedrijven heeft ook werknemers die vanuit het buitenland moeten komen.

Figuur 2.4 – Arbeidsmarktoriëntatie en nabijheid van werknemers



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

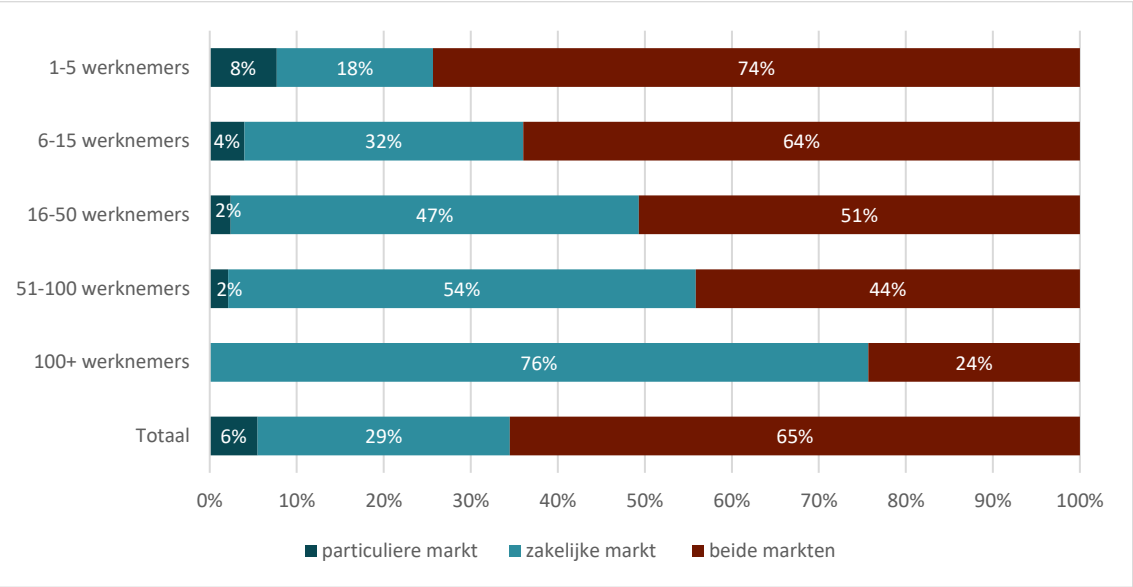
Zakelijke markt wordt belangrijker naarmate het om grotere TI-bedrijven gaat

Twee derde van de bedrijven is zowel actief op de zakelijke markt (bedrijven en organisaties) als op de particuliere markt (consumenten en huishoudens) (figuur 2.5). Bijna een derde is alleen actief op de zakelijke markt en slechts zes procent is uitsluitend actief op de particuliere markt.

In figuur 2.5 is te zien dat grotere bedrijven vaker alleen op de zakelijke markt actief zijn. Dit geldt voor driekwart van de bedrijven met 100 of meer werknemers, in tegenstelling tot een vijfde van de bedrijven met 1 tot 5 werknemers. Kleinere bedrijven zijn daarentegen vaker puur gericht op de particuliere markt (8%).

[3] Dit betreft 60% van de bedrijven met 1 tot 5 werknemers versus 35% van de bedrijven met 100 of meer werknemers.

Figuur 2.5 – Markt waar bedrijf actief is – naar grootteklasse (N=654)



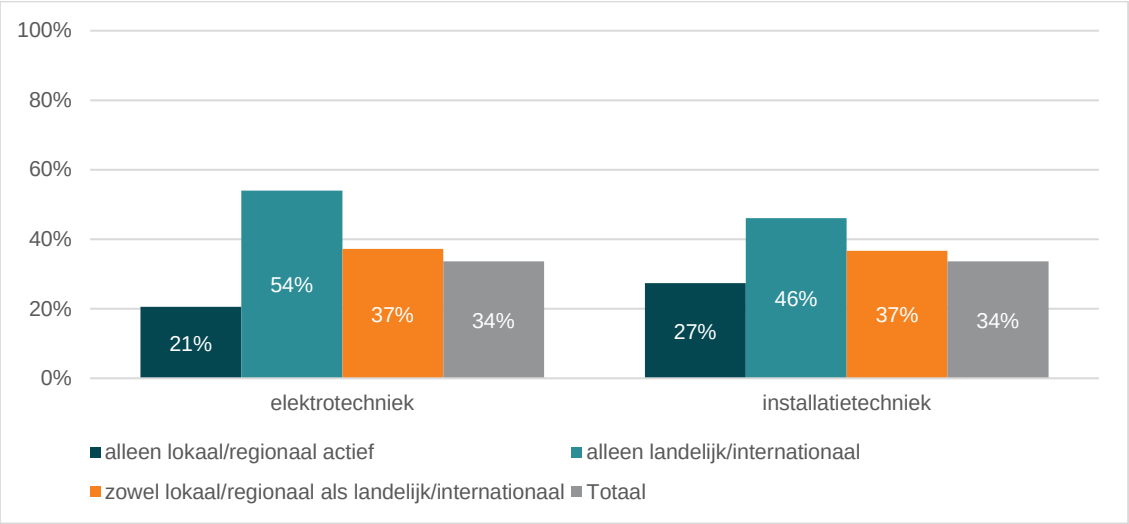
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Van de bedrijven die op beide markten actief zijn geeft ruim de helft aan dat de zakelijke markt het belangrijkst is qua omzet. Dit geldt vaker voor grotere bedrijven dan voor de kleinere bedrijven. Voor iets minder dan een kwart van de bedrijven is de particuliere markt het belangrijkst en voor een op de vijf bedrijven zijn de zakelijke en particuliere markt ongeveer even belangrijk.
Over alle bedrijven bezien is de zakelijke markt voor bijna twee derde van de bedrijven (64%) het belangrijkst voor de omzet. Voor een op vijf bedrijven (21%) is de particuliere markt het belangrijkst.

Bedrijven richten zich in elektro- en installatietechniek vooral op een breed takenpakket

Dit jaar is voor het eerst gevraagd naar de breedte van werkzaamheden binnen de vier vakgebieden van de TI. In de elektrotechniek en installatietechniek richt twee derde van de bedrijven zich op een breed pakket aan werkzaamheden binnen hun vakgebied; een derde deel is met name gericht op een specialisme binnen hun vakgebied (figuur 2.6). Dit laatste geldt vaker voor bedrijven in de koude- en infratechniek, daar is ongeveer de helft van de bedrijven gericht op een specialisme binnen het vakgebied.
In de infratechniek zien we hierin regionale verschillen: in Midden-Nederland gaat het vooral om *gespecialiseerde* infratechnische bedrijven en in Zuid-Holland en Noord-Holland juist voor om *brede* infratechnische bedrijven.
Elektro- en installatietechnische bedrijven die alleen lokaal of regionaal actief zijn richten vooral op een breed takenpakket (79% van de elektrobedrijven en 73% van de installatiebedrijven). Landelijk of internationaal opererende bedrijven richten zich daarentegen vooral op een specialisme.

Figuur 2.6 – Aandeel bedrijven met specialisme naar schaalniveau

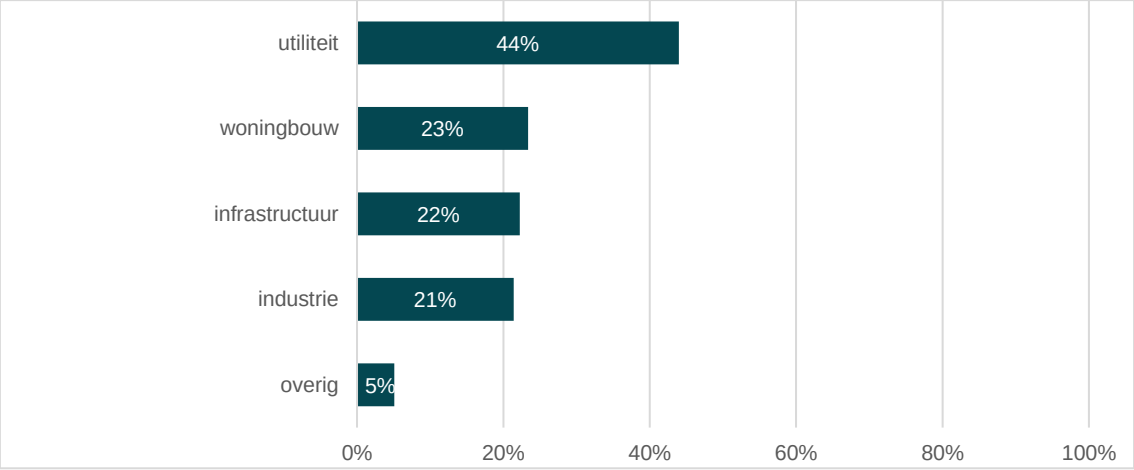


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Bedrijven actief op de zakelijke markt zijn gespecialiseerd in utiliteit

Bijna de helft van de bedrijven die actief zijn op de zakelijke markt is gespecialiseerd in bepaalde soorten klanten of gebouwen. Bijna de helft van deze bedrijven is gespecialiseerd in utiliteitsbouw (44%, figuur 2.7). Ruim een vijfde van de bedrijven is gespecialiseerd binnen de woningbouw, infrastructuur of industrie.

*Figuur 2.7 – Klanten of gebouwen waar bedrijven op de zakelijke markt in zijn gespecialiseerd (meerdere antwoorden mogelijk) (N=305)**



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek
*Alleen bedrijven die aangeven dat zij gespecialiseerd zijn.

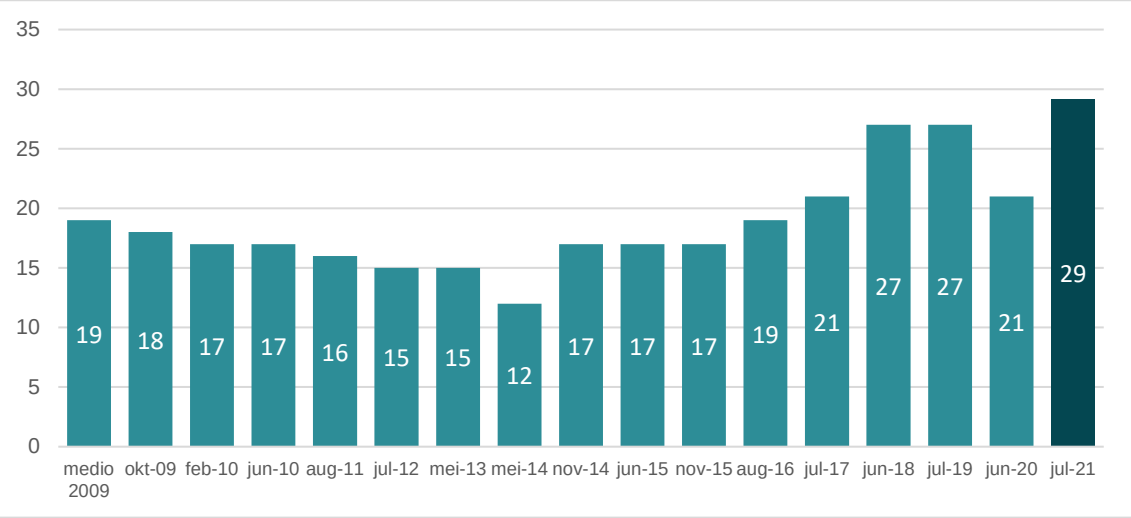
3 Werkvoorraad en vacatures

3.1 Werkvoorraad

Werkvoorraad neemt in 2021 weer toe

De groei in werkvoorraad die in 2016 was ingezet, is in 2020 tijdelijk onderbroken maar zet zich in 2021 weer voort. In 2021 is de werkvoorraad toegenomen tot 29 weken (figuur 3.1), iets hoger dan in 2018 en 2019. Het is aannemelijk dat het herstel in 2021 een inhaalslag is van het werk dat in 2020 (hoogtepunt coronapandemie) is uitgesteld/doorgeschoven.

*Figuur 3.1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken (N (2021) =654)**

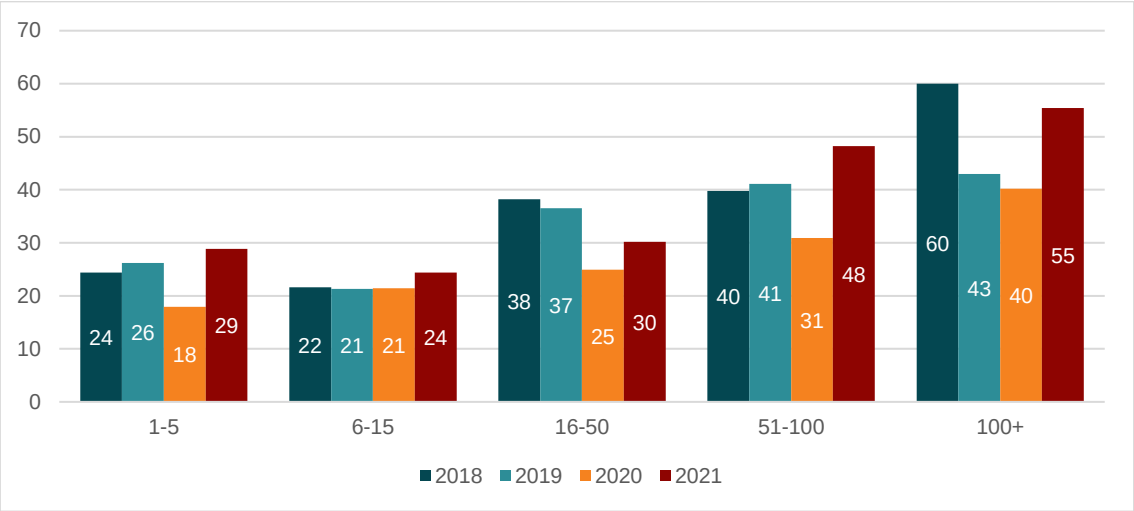


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

*Exclusief bedrijven zonder werkvoorraad.

De stijging is het sterkst bij bedrijven met 1 tot 5 werknemers en 51 tot 100 werknemers (een toename van respectievelijk 61 en 56 procent ten aanzien van medio 2020). Grotere bedrijven hebben overall gezien een grotere werkvoorraad dan kleinere bedrijven: gemiddeld 55 weken bij bedrijven met 100 of meer werknemers versus 29 weken bij bedrijven met 1 tot 5 werknemers (figuur 3.2). Bedrijven met 6 tot 10 werknemers hebben in 2021 de kleinste werkvoorraad (gemiddeld 24 weken).

*Figuur 3.2 – Gemiddelde werkvoorraad in weken, naar grootteklasse (N(2021)=654)**

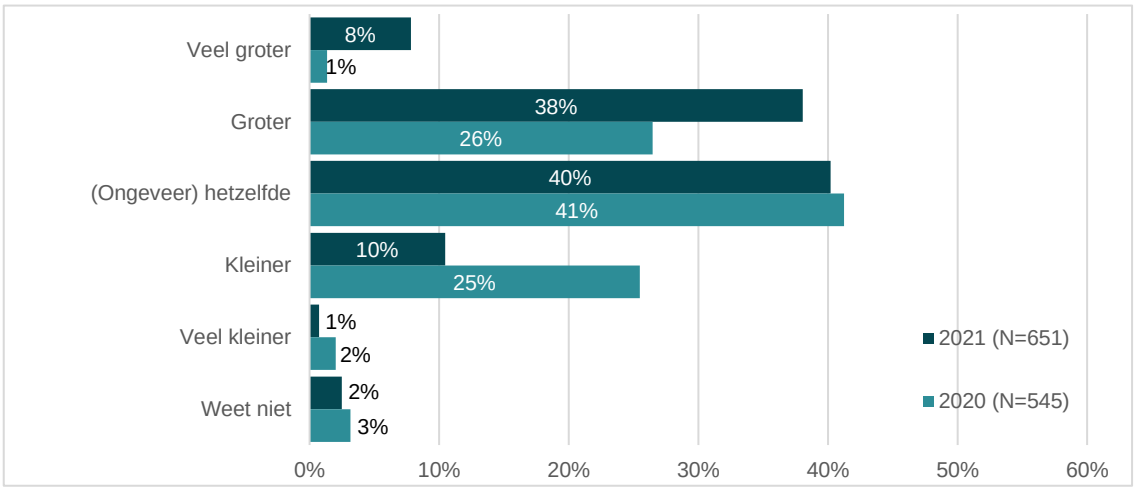


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek
*Exclusief bedrijven zonder werkvoorraad.

Bijna de helft van de bedrijven heeft een grotere werkvoorraad dan vorig jaar

In lijn met de stijging in werkvoorraad geven bedrijven dit jaar vaker aan een grotere werkvoorraad te hebben. Iets minder dan de helft van de bedrijven (46%) geeft aan dat de werkvoorraad momenteel groter is dan 1 jaar geleden (figuur 3.3). In 2020 was dit met een stuk lager, toen had 27 procent van de bedrijven een grotere werkvoorraad dan het jaar daarvoor.

Figuur 3.3 –Werkvoorraad ten opzichte van een jaar eerder

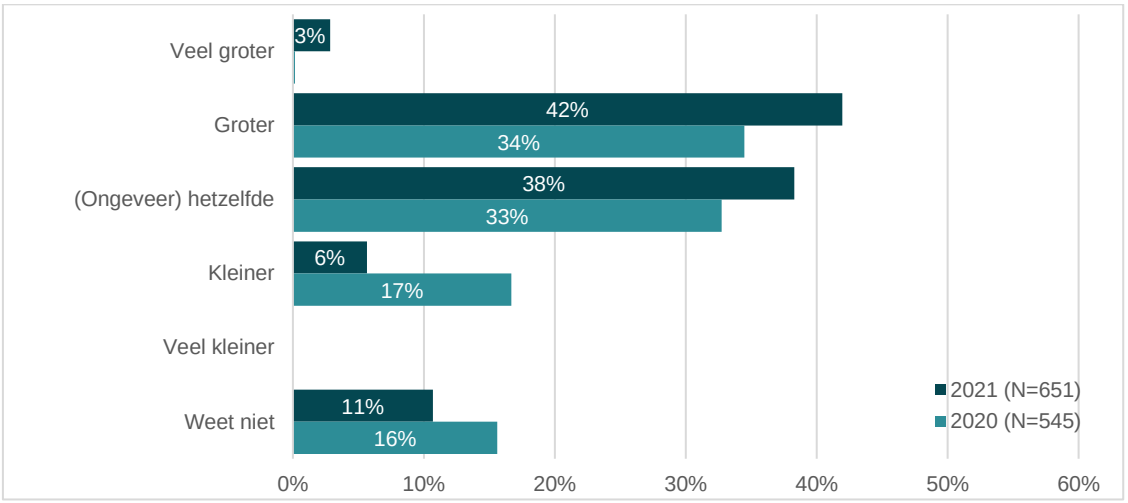


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Het optimisme neemt toe

Bijna de helft van de bedrijven (45%) verwacht dat de werkvoorraad in 2022 toeneemt (figuur 3.4). In 2020 verwachtte een derde deel van de bedrijven een groei in werkvoorraad. Slechts zes procent van de bedrijven verwacht dat de werkvoorraad komend jaar afneemt. In 2020 was dit nog zeventien procent.

Figuur 3.4 – Verwachte werkvoorraad voor het komend jaar



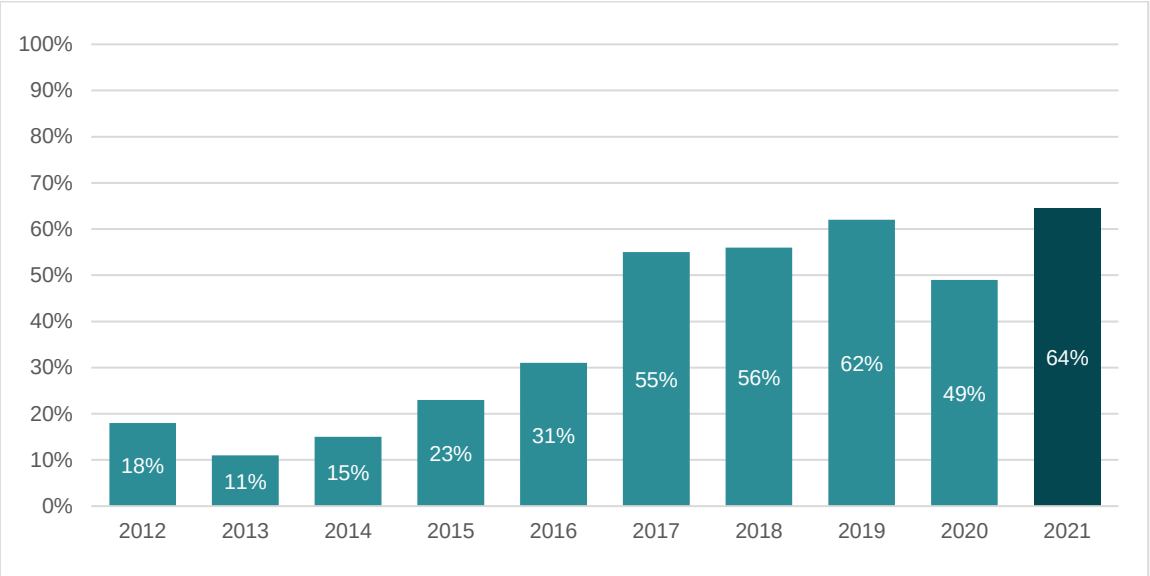
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

3.2 Vacatures

Meer bedrijven met één of meer vacatures

Het aandeel bedrijven met één of meer vacatures is na een afname in 2021 weer flink toegenomen van 49 naar 64 procent (figuur 3.5). 2020 lijkt een uitzondering te zijn in de toenemende trend sinds 2013. In 2021 ligt het aandeel bedrijven met één of meer vacatures op een vergelijkbaar niveau als in 2019.
Grotere bedrijven hebben bijna allemaal één of meer vacature(s). Van de kleine bedrijven (1 tot 5 werknemers) heeft de helft een vacature.

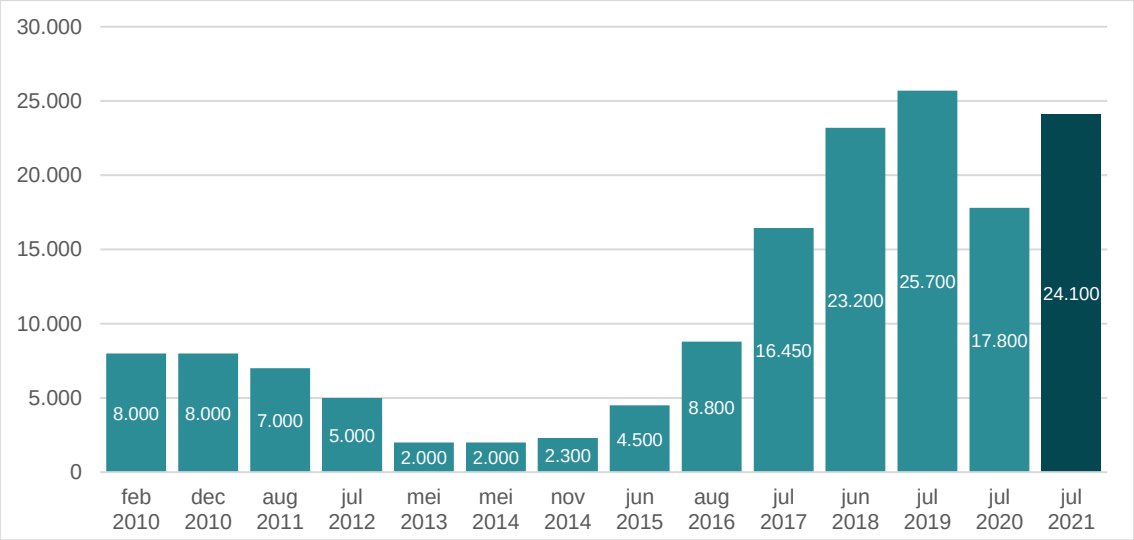
Figuur 3.5 – Percentage bedrijven met één of meer vacatures (N (2021) =651)



Bron: telefonische bedrijvenenquête, KBA i.o.v. Wij Techniek

Het aantal openstaande vacatures in de TI is na het laagtepunt in 2013 en 2014 sterk toegenomen tot een piek van 25.700 vacatures in 2019. In 2020 waren er 17.800 vacatures, dertig procent minder dan in 2019, maar medio 2021 is het aantal vacatures weer flink toegenomen tot 24.100 (figuur 3.6).

*Figuur 3.6 – Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures**



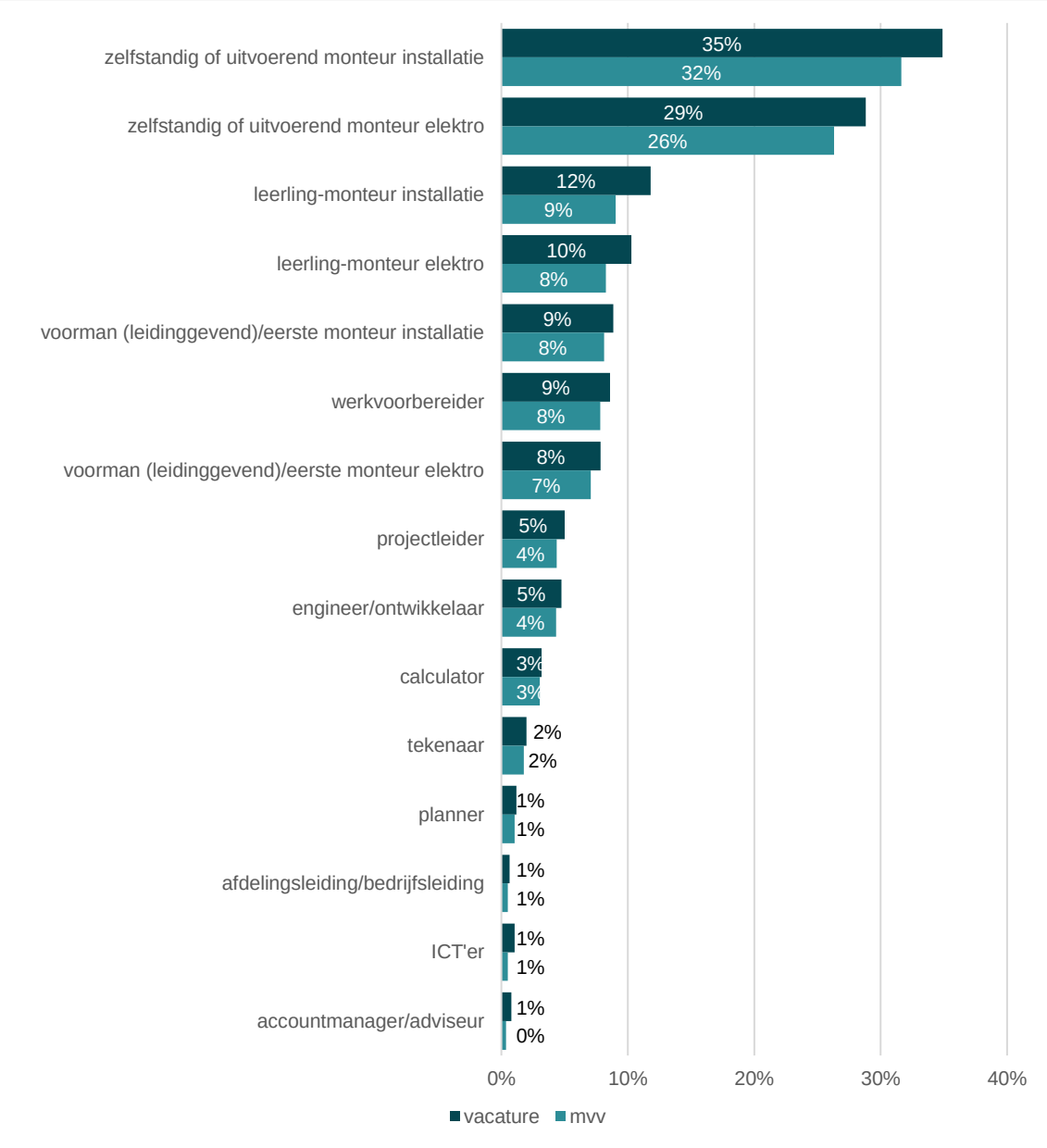
Bron: telefonische bedrijvenenquête, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Enquêtedata is geëxtrapoleerd naar de totale populatie bedrijven aangesloten bij Wij Techniek (gewogen naar regio en bedrijfsgrootte).

In de meeste gevallen zijn de vacatures voor de functies moeilijk vervulbaar

Ruim een derde van de bedrijven heeft vacature(s) voor zelfstandig monteur installatie en bijna dertig procent van de bedrijven heeft vacature(s) voor zelfstandig monteur elektro (figuur 3.7). Rond de tien procent van de bedrijven heeft tenminste één vacature voor leerling-monteur installatie, leerling-monteur elektro, eerste monteur installatie, werkvoorbereider of eerste monteur elektro. Bijna al deze vacatures zijn moeilijk vervulbaar (mvv's).

Figuur 3.7 – Percentage bedrijven met een (moeilijk vervulbare) vacature per functie (N=654)



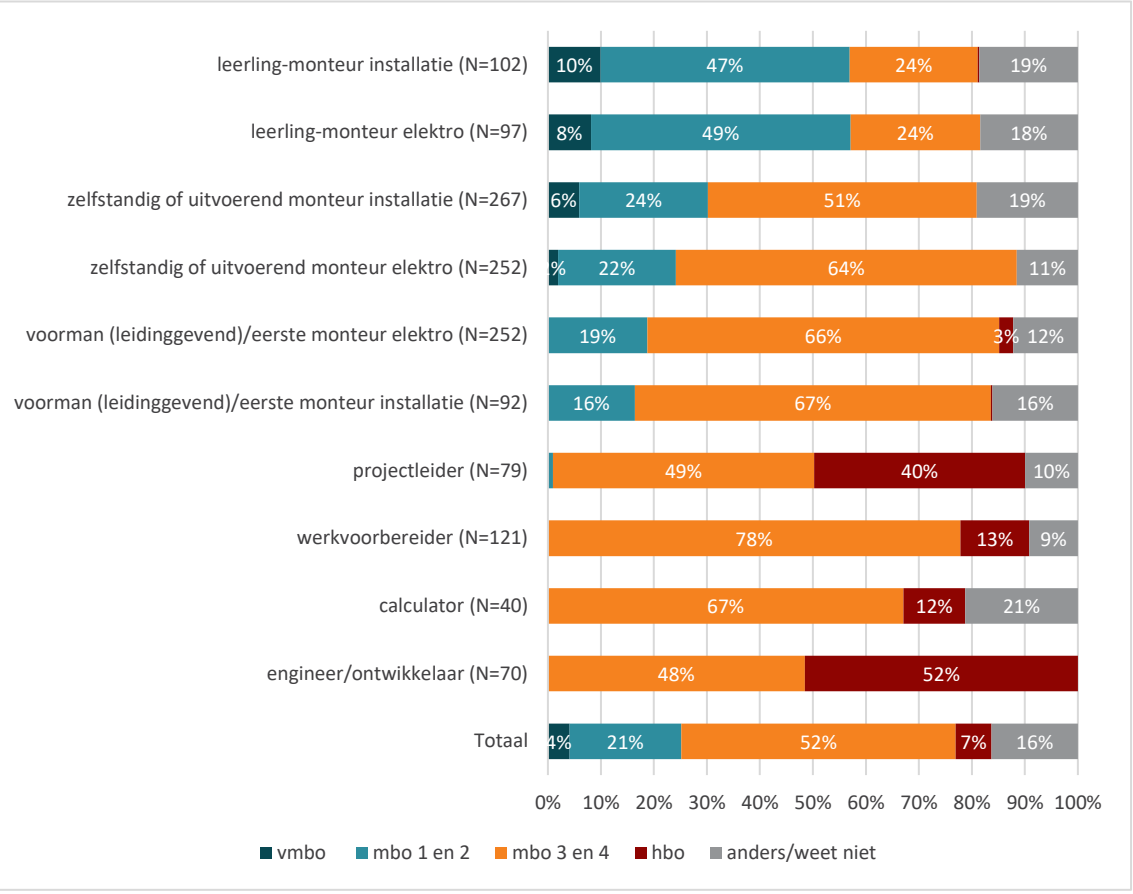
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Grootste deel van bedrijven heeft vacatures van mbo-niveau 3 of 4

Ruim de helft van de bedrijven met vacatures geeft aan dat de vacatures van mbo-niveau 3 en 4 zijn. Een vijfde deel geeft aan dat er (ook) vacatures van mbo-niveau 1 en 2 zijn. Bij zeven procent van de bedrijven met vacatures gaat het om een functie op hbo-niveau (figuur 3.8).

Vacatures voor de functie van leerling-monteur zijn voor het grootste deel op mbo-niveau 2 of lager, bij een kwart gaat het om mbo-niveau 3 of 4. De vacatures voor zelfstandig monteur installatie of elektro en eerste monteur installatie of elektro zijn vooral van mbo-niveau 3/4. Veertig procent van de vacatures voor projectleider zijn op hbo-niveau, dit geldt voor ruim de helft van de vacatures voor engineer/ontwikkelaar. Bij grotere bedrijven wordt voor de functies zelfstandig monteur installatie, zelfstandig monteur elektro, werkvoorbereider of calculator een hoger opleidingsniveau gevraagd dan bij kleinere bedrijven.

*Figuur 3.8 – Opleidingsniveau van vacatures per functie**



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

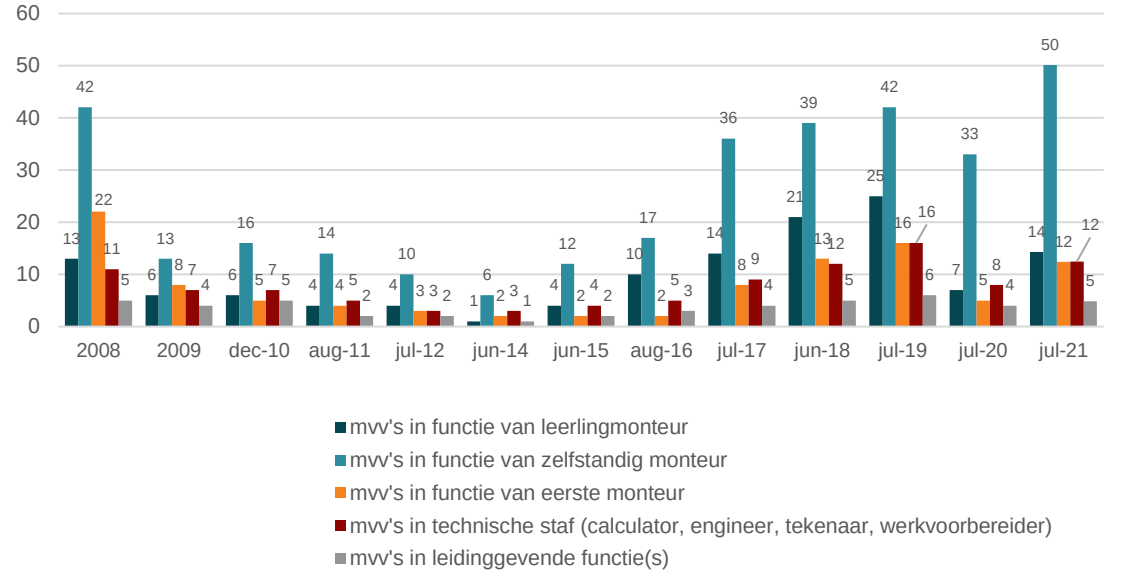
*Alleen de (10) meest genoemde functies zijn meegenomen om lage aantallen uit te sluiten

Moeilijk vervulbare vacatures nemen voor alle functiegroepen toe

In figuur 3.9 staat de ontwikkeling van het aandeel bedrijven met mvv's per functiegroep. Deze functiegroepen zijn een indikking van de hierboven genoemde functies. De helft van de bedrijven heeft medio 2021 een mvv voor de functie zelfstandig monteur; dat is zeventien procentpunt meer dan in 2020 en acht procentpunt meer dan in 2019. Het aandeel bedrijven met een mvv voor zelfstandig monteur is niet

eerder zo hoog geweest. Het aandeel bedrijven met een mvv in de functie van leerling-monteur is medio 2021 verdubbeld van 7 naar 14 procent, maar ligt daarmee nog onder het niveau van 2018 en 2019. Er is blijkbaar vooral behoefte om de direct inzetbare capaciteit op uitvoerend niveau snel te vergroten. Uit een verdiepende analyse waarbij naar bedrijfsgrootte is gekeken blijkt dat 69 procent van de grote bedrijven (van 100 of meer werknemers) een mvv voor een technische staffunctie heeft.

Figuur 3.9 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, per functiegroep (N (2021)=654)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

4.1 Personeelsvoorziening

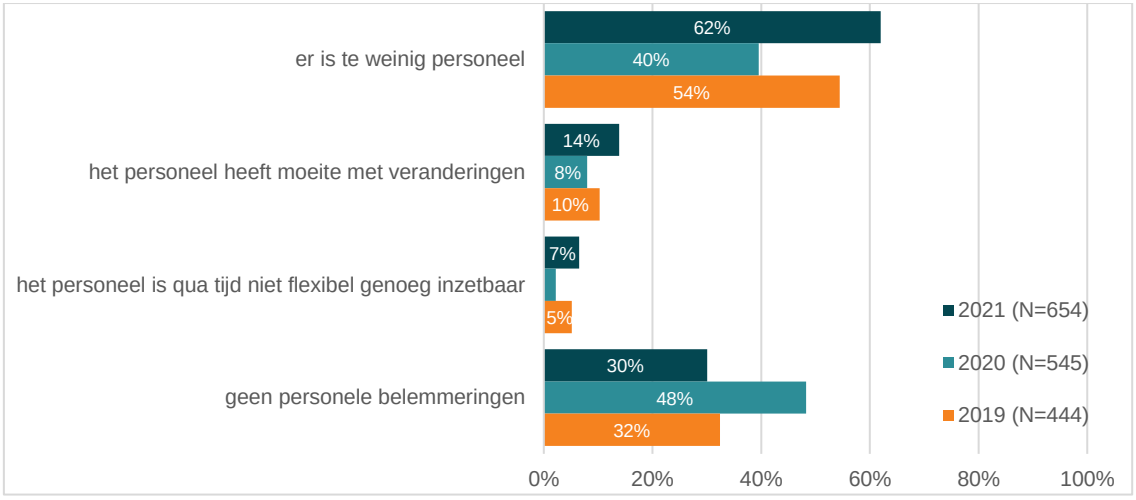
Bedrijven ervaren meer personele belemmeringen dan vorig jaar, vooral door een tekort aan personeel

Zeventig procent van de TI-bedrijven ervaart personele belemmeringen bij de uitvoering van werk. Dit aandeel is vergelijkbaar met 2019. In 2020 en in 2018 ervaarde een kleiner deel van de bedrijven personele belemmeringen. Toen ging het respectievelijk om 52 en 48 procent van de bedrijven.

Ruim zestig procent van de bedrijven wordt in 2021 belemmerd door een tekort aan personeel (figuur 4.1). In 2020 ging het om veertig procent van de bedrijven. Een vijfde van de bedrijven wordt in 2021 belemmerd door het ontbreken van de goede kennis en vaardigheden. Een op de zeven bedrijven wordt belemmerd doordat het personeel moeite heeft met veranderingen en zeven procent doordat het personeel qua tijd niet flexibel genoeg inzetbaar is. Opvallend is dat slechts één procent van de bedrijven vergrijzing als personele belemmering noemt, terwijl de gemiddelde leeftijd in de branche toeneemt en de uitstroom naar pensioen komend decennium (verder) zal toenemen.

In 2020 worden er minder vaak belemmeringen ervaren door bedrijven dan in 2021 en 2019 (figuur 4.1). In 2020 ervaart bijna de helft van de bedrijven geen personele belemmeringen. Dit geldt voor pakweg dertig procent van de bedrijven in 2021 en 2019. In 2020 ervaren bedrijven ook minder belemmeringen door tekort aan personeel. Veertig procent van de bedrijven wordt in 2020 belemmerd door een te kort aan personeel. In 2019 was dit het geval bij ruim de helft van de bedrijven.

*Figuur 4.1 – Personele belemmeringen bij uitvoering werk door de jaren heen (meerdere antwoorden mogelijk)**

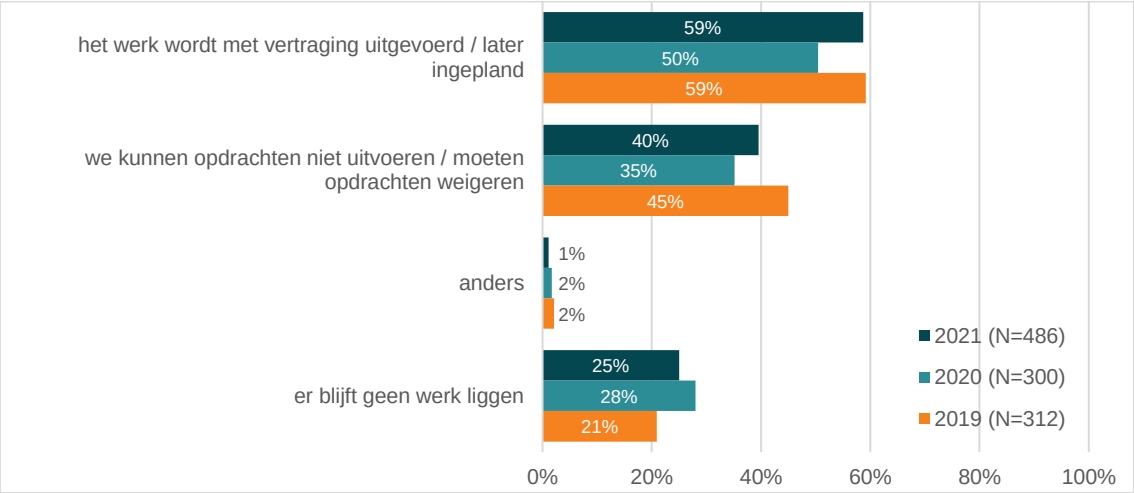


Bron: telefonische bedrijvenenquête, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen de categorieën gepresenteerd die in eerdere meting zijn voorgelegd.

Bijna zestig procent van de bedrijven die personele belemmeringen ervaren, geeft in 2021 aan dat het werk met vertraging wordt uitgevoerd of later wordt ingepland (figuur 4.2). Dit is 29 procent van het totale aantal bedrijven dat mee heeft gedaan aan de enquête en vergelijkbaar met 2019. In 2020 wordt minder vaak werk met vertraging uitgevoerd of later ingepland. We zien dan ook dat de werkvoorraad in 2020 is teruggelopen. Bedrijven in Midden-Nederland geven vaker aan dat werk met vertraging wordt uitgevoerd door personele belemmeringen (78%) dan bedrijven in Zuid-Nederland en Noord-Nederland, respectievelijk 45 en 55 procent. Veertig procent van de bedrijven geeft in 2021 aan dat opdrachten niet kunnen worden uitgevoerd door personele belemmeringen.

*Figuur 4.2 – Mate waarin werk blijft liggen (meerdere antwoorden mogelijk)**

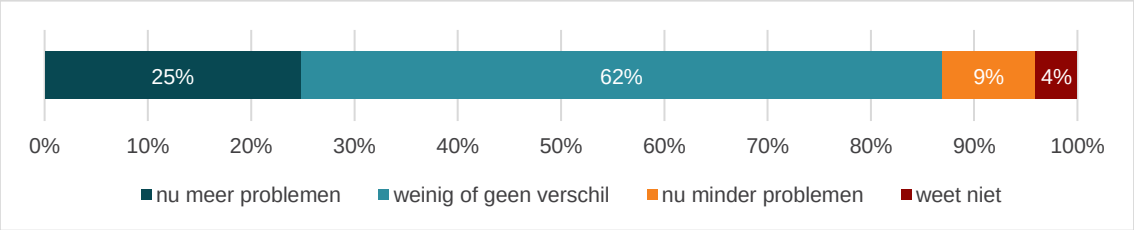


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek
*Alleen gevraagd aan bedrijven met personele belemmeringen.

Bedrijven ervaren in 2021 meer problemen met personeelsvoorziening

Een vijfde van de bedrijven geeft aan nu meer problemen te hebben dan het jaar ervoor (figuur 4.3). In 2020 had negen procent van de bedrijven meer problemen in vergelijking met het jaar ervoor. Een op de tien bedrijven heeft in 2021 minder problemen met het vinden van personeel dan het jaar ervoor. Ruim zestig procent van de bedrijven ervaart weinig of geen verschil in het vinden en behouden van personeel.

Figuur 4.3 – Moeite met het vinden en behouden van personeel t.o.v. 2020 (N=654)



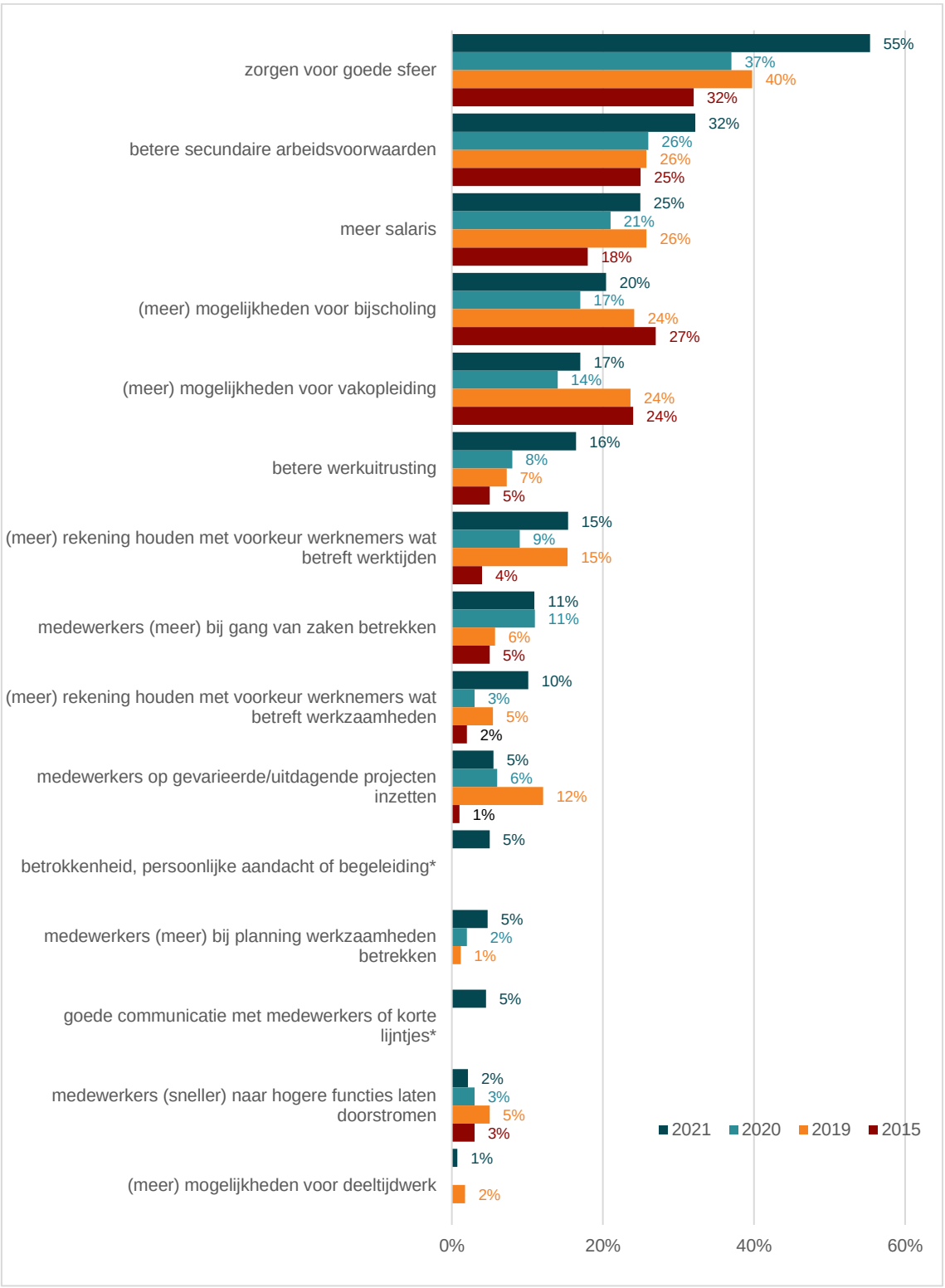
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

In lijn met voorgaande jaren is het zorgen voor een goede sfeer medio 2021 de meest genoemde bedrijfsbindende maatregel (55%, figuur 4.4). Net als voorgaande jaren worden betere secundaire arbeidsvoorwaarden en meer salaris aanbieden vaak genoemd als bedrijfsbindende maatregelen, namelijk door

respectievelijk 32 en 25 procent van de bedrijven. Het aandeel bedrijven dat een betere werkuitrusting gebruikt als bedrijfsbindende maatregel is toegenomen van 8 tot 16 procent.

Grotere bedrijven nemen wat vaker bedrijfsbindende maatregelen dan kleinere bedrijven. Vrijwel alle bedrijven met 100 of meer werknemers (99%) nemen bedrijfsbindende maatregelen. Bij de bedrijven met 1 tot 5 werknemers neemt 82 procent dergelijke maatregelen. Grotere bedrijven noemen als bedrijfsbindende maatregelen vaker het aanbieden van betere secundaire arbeidsvoorwaarden, het aanbieden van mogelijkheden voor vakopleiding en bijscholing en een snellere doorstroom naar hogere functies dan kleinere bedrijven.

Figuur 4.4 – Aandeel bedrijven dat maatregelen neemt om goede medewerkers aan het bedrijf te binden (meerdere antwoorden mogelijk) (N=654)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek
*vanaf 2021 zijn deze categorieën voorgelegd

4.2 Aannamebeleid

Bedrijven steken in 2021 vaker (meer) tijd en geld in werving van personeel dan in 2020

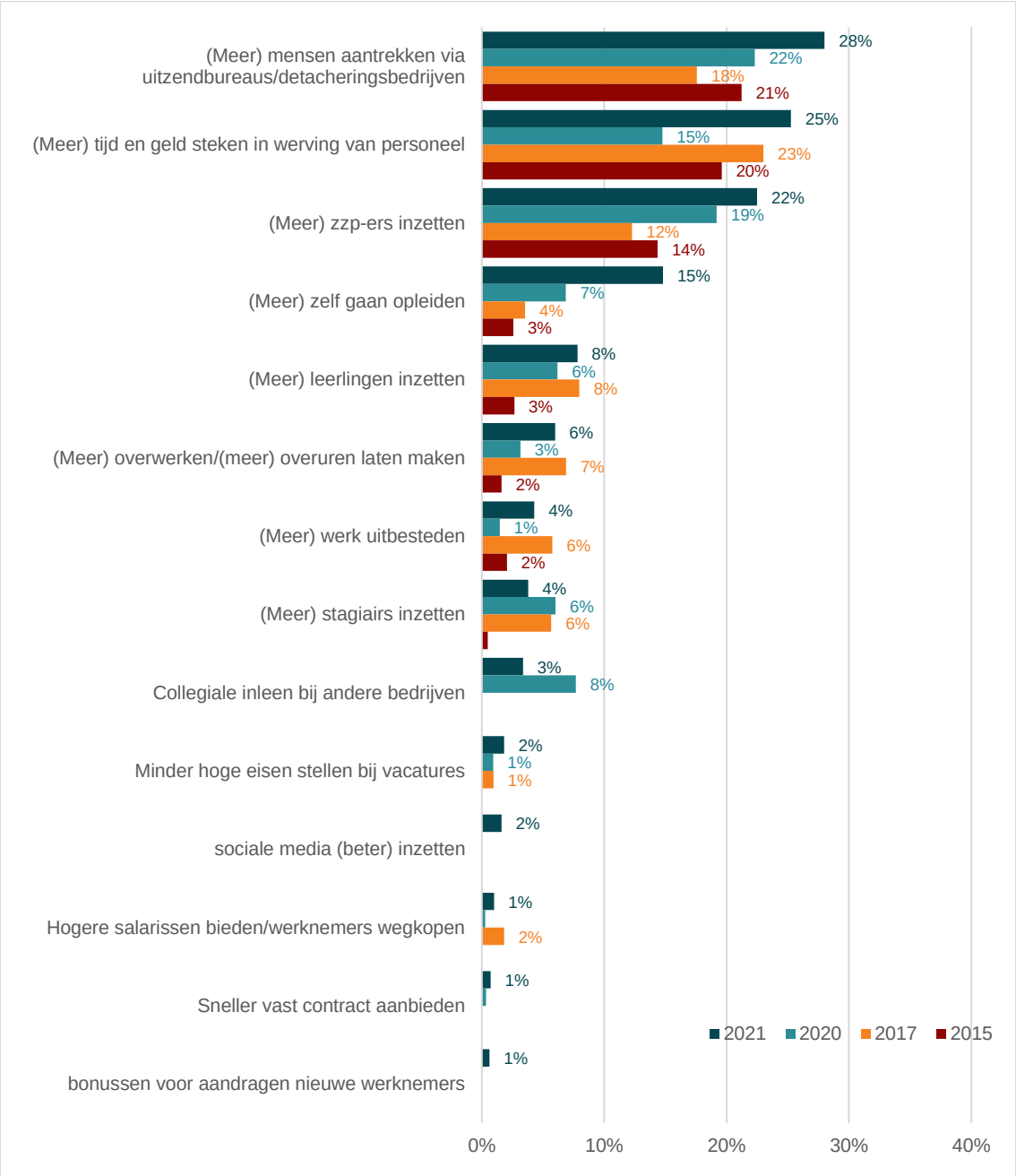
Net als in andere jaren wordt het aantrekken van mensen via uitzendbureaus of detacheringbedrijven het vaakst genoemd als manier om personeel te vinden (28%, figuur 4.5). Ruim een kwart van de bedrijven geeft aan meer tijd en geld te gaan steken in de werving van personeel (27%). In 2020 was dit nog vijftien procent en in 2019 twintig procent. Een vijfde van bedrijven maakt gebruik van de inzet van zzp'ers om hun personele capaciteit op peil te houden of te brengen. Door de jaren heen zijn dit de belangrijkste manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden. Medio 2021 is het aandeel bedrijven dat zelf gaat opleiden om voldoende personeel te vinden toegenomen van zeven naar vijftien procent.

Vorig jaar is voor het eerst gevraagd naar de mate waarin bedrijven gebruik maken van collegiale inleen bij andere bedrijven om personeel te vinden. Dit aandeel is in 2021 afgenomen van acht naar drie procent, mogelijk of zelfs waarschijnlijk omdat ook de collega-bedrijven met personele tekorten kampen. De inzet van sociale media wordt in 2021 door twee procent van de bedrijven genoemd als manier om personeel te vinden. Bonussen voor het aandragen van nieuwe werknemers wordt door slechts één procent van de bedrijven voor dit doeleinde gebruikt. Geen van de bedrijven noemt het bieden van betere arbeidsvoorwaarden als manier om tekort aan personeel op te vangen. Een op de tien bedrijven geeft aan personeel tekort op een andere manier op te lossen. De meeste daarvan geven aan te schuiven met werkzaamheden of de planning.

Grotere bedrijven maken meer gebruik van hun flexibele schil om in hun personeelsbehoefte te voorzien

Grotere bedrijven gebruiken vaker uitzendbureaus of detacheringsbedrijven voor het aantrekken van mensen dan kleinere bedrijven. Dit varieert van 22 procent voor de bedrijven met 1 tot 5 werknemers tot 59 procent voor de bedrijven met 100 of meer werknemers. Daarnaast steken grotere bedrijven vaker meer tijd en geld in de werving van personeel en zetten zij vaker meer leerlingen en zzp'ers in om de capaciteit op het benodigde peil te houden dan kleinere bedrijven.

Figuur 4.5 – Manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden (N(2021)=654)



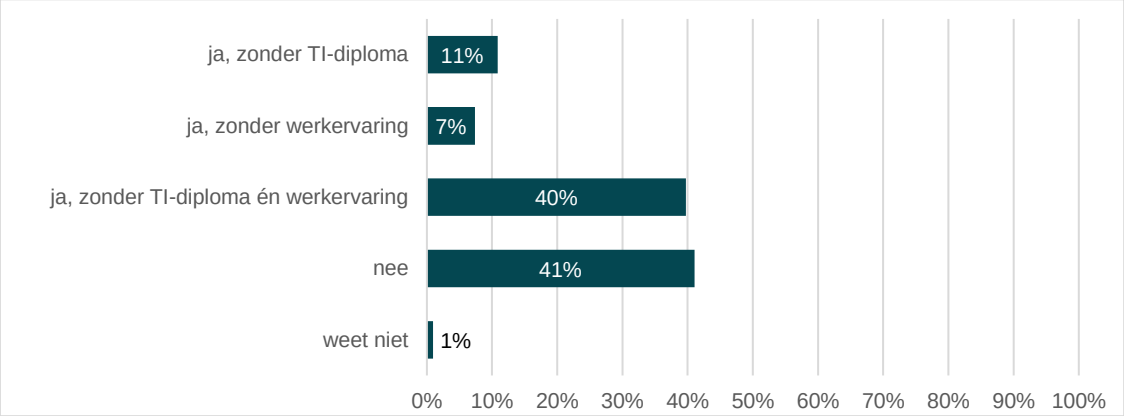
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

*vanaf 2020, **vanaf 2021 zijn deze categorieën voorgelegd

Grootste deel van TI-bedrijven heeft afgelopen 2 jaar iemand in dienst genomen voor een technische functie zonder TI-diploma of werkervaring

Ruim de helft van de TI-bedrijven heeft de afgelopen 2 jaar één of meer werknemers zonder TI-diploma of werkervaring aangenomen voor een technische functie (figuur 4.6). Het grootste deel hiervan, veertig procent van de bedrijven, heeft één of meer werknemers aangenomen zonder een TI-diploma én zonder werkervaring. In de meeste gevallen gaat het om het aantrekken van leerling-monteurs (61%), deze groep heeft logischerwijs nog geen diploma. Bij ruim veertig procent van de bedrijven ging het om de functie van monteur en bij vijf procent om een andere functie. Kleinere bedrijven hebben de afgelopen 2 jaar vaker monteurs zonder TI-diploma aangenomen dan grotere bedrijven. Dit geldt voor 44 procent van de kleinste bedrijven en voor 22 procent van de grootste bedrijven.

Figuur 4.6 – Bedrijven die afgelopen 2 jaar iemand aangenomen hebben zonder TI-diploma of werkervaring (N=654)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Bekendheid met het 100.000 banenplan blijft stabiel, wajongers grootste doelgroep

In lijn met de voorgaande jaren is meerderheid van de bedrijven niet bekend met het 100.000 banenplan (80%). Medio 2021 is slechts vijf procent van de bedrijven goed bekend met het banenplan. Dit is vaker het geval bij de grotere bedrijven. Meer dan de helft van de bedrijven met meer dan 50 werknemers is tenminste enigszins bekend met de 100.000 banenafspraak.

Net als eerdere jaren heeft ongeveer een vijfde van de bedrijven die bekend zijn met het 100.000 banenplan het afgelopen jaar iemand uit het doelgroepregister aangenomen. Wajongers zijn hiervan de grootste groep (in 36% van deze bedrijven, zie figuur 4.7). Gevolgd door de groep die onder participatiewet valt en geen 100% van het minimumloon kan verdienen. Grotere bedrijven nemen vaker iemand uit het doelgroepregister in dienst dan kleinere bedrijven. Hieruit valt af te leiden dat grotere bedrijven een groter absorptievermogen hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, hen te begeleiden en het werk eventueel aan te passen.

Figuur 4.7 – Type doelgroep van geworven arbeidsbeperkten (meerdere antwoorden mogelijk) (N=58)[4]



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek
*alleen bedrijven die arbeidsbeperkten in dienst hebben

Bedrijven zijn relatief vaak bereid om aanpassingen in het type instromers te doen

Bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt kan het nodig zijn dat bedrijven hun aannamebeleid voor monteurs bijstellen. In de enquête is gevraagd welke aanpassingen zij (eventueel) bereid zijn te doen.

Bedrijven zijn relatief vaak bereid om aanpassingen in het type instromers te doen. De helft van de bedrijven is bereid om zij-instromers aan te nemen en zelf te gaan opleiden (49%) en nog eens negen procent is hier eventueel bereid toe (figuur 4.8). Iets minder dan de helft van de bedrijven is bereid om zich (meer) te richten op het aannemen van schoolverlaters (46%) en een kwart geeft aan hier eventueel bereid toe te zijn (26%). Op al deze punten zijn grotere bedrijven vaker bereid aanpassingen te doen dan kleinere bedrijven.

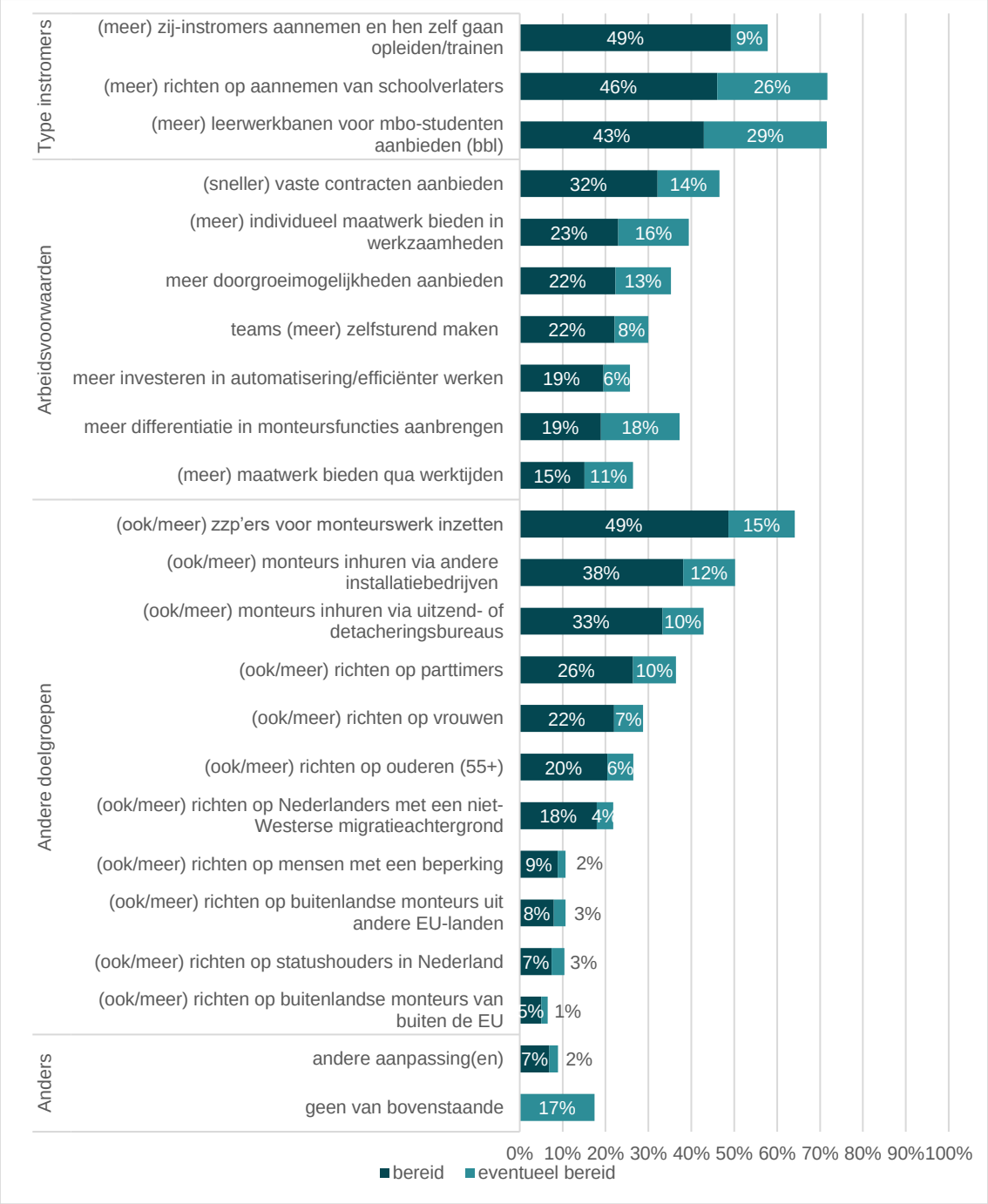
Grote bedrijven vooral bereid zich te richten op vrouwen, statushouders en buitenlandse monteurs

Bedrijven zijn, wat betreft het richten op andere doelgroepen, vooral bereid om zzp'ers in te zetten of monteurs in te huren via andere installatiebedrijven of uitzendbureaus. De helft van de bedrijven is bereid om zzp'ers voor monteurswerk in te zetten (49%). Grotere bedrijven zijn vaker bereid monteurs in te huren via uitzendbureaus dan kleinere bedrijven. Grotere bedrijven zijn ook vaker bereid zich te richten

4 Zie bijlage voor de verklaring van de termen.

op vrouwen, mensen met een beperking, statushouders in Nederland en Nederlanders met een niet-Westerse migratieachtergrond dan kleinere bedrijven. Bijna zestig procent van de grootste bedrijven zijn bereid zich te richten op vrouwen, bij de kleinste bedrijven is dit slechts 18 procent.

Figuur 4.8 – Aanpassingen in het aannamebeleid bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt (meerdere antwoorden mogelijk) (Nmin=170, Nmax=390)



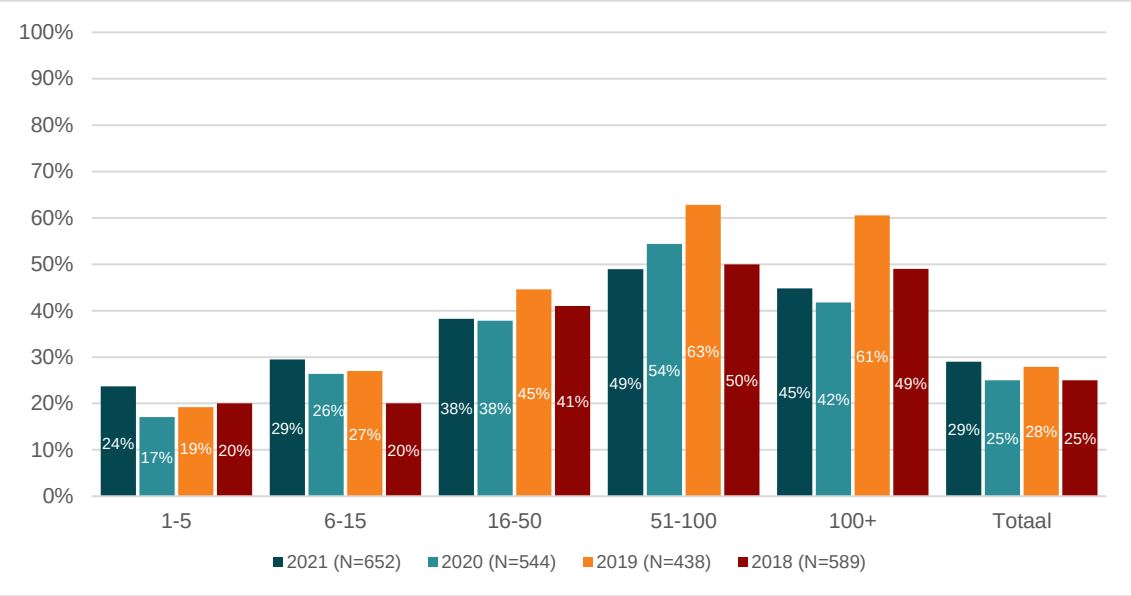
Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

4.3 Nieuwe functies

Grotere bedrijven hebben vaker nieuwe functies, maar verschillen lijken kleiner

Ongeveer dertig procent van de bedrijven geeft aan dat in de afgelopen twee jaar tenminste één nieuwe functie in het bedrijf is bijgekomen (figuur 4.9). In 2020 ging het om een kwart van de bedrijven Dit geldt vaker voor grotere bedrijven dan voor kleinere bedrijven. De verschillen zijn wel kleiner geworden. Kleinere bedrijven (1 tot 5 werknemers) laten namelijk een stijging zien van 17 naar 24 procent. Bij de grotere bedrijven is dit aandeel behoorlijk afgenomen ten opzichte van 2019. Dit kan te maken hebben met het gegeven dat grotere bedrijven eerder reageren op nieuwe ontwikkelingen – zoals bijvoorbeeld de energietransitie – dan kleinere bedrijven. Bedrijven noemen werkvoorbereider, een administratieve functie of projectleider het meest als nieuwe functies.

Figuur 4.9 – Aandeel bedrijven waar in de afgelopen twee jaar één of meer nieuwe functies zijn bijgekomen



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Iets meer dan een kwart van de bedrijven (28%) verwacht dat er in de *komende* twee jaar (zeker of wellicht) nieuwe functies in het bedrijf zullen ontstaan. Vorig jaar ging het om een kwart van de bedrijven. Er zijn net als vorig jaar geen wezenlijke verschillen tussen kleinere en grotere bedrijven. In de metingen van 2019 en 2018 lag dit aandeel iets hoger, met respectievelijk 32 en 33 procent.

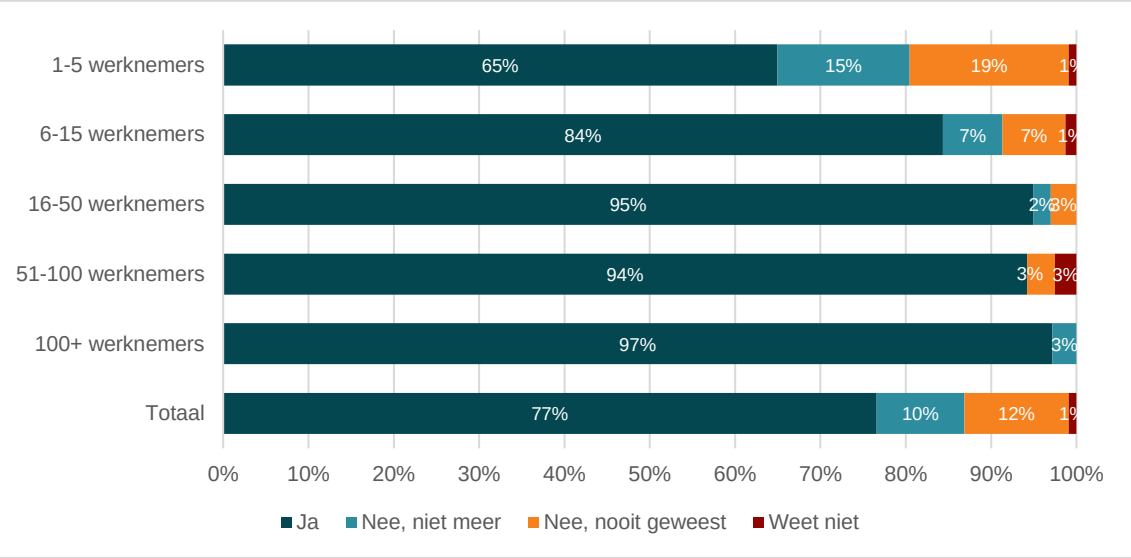
5 Opleidingsbeleid en bedrijfsscholen

5.1 Opleidingsbeleid

Vrijwel alle bedrijven met 100 of meer werknemers zijn erkend als leerbedrijf

Ruim driekwart van de TI-bedrijven (77%) is een door SBB erkend leerbedrijf (figuur 5.1).[5] Vrijwel alle bedrijven met 100 of meer werknemers zijn een erkend leerbedrijf (97%). Dit geldt voor twee derde van de bedrijven met 1 tot 5 werknemers (65%).

Figuur 5.1 – Aandeel erkende leerbedrijven naar grootteklasse (N=390)

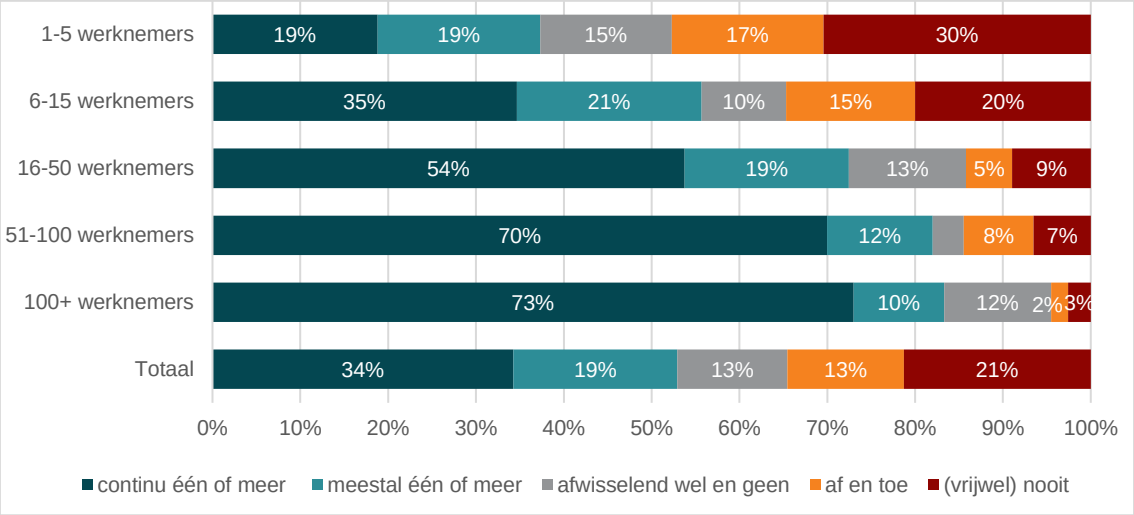


Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Een derde van de erkende leerbedrijven heeft continu één of meer leerling-werknemer(s) (bbl'ers) in dienst (figuur 5.2). Dit geldt vaker voor de grotere bedrijven. Een vijfde van de erkende leerbedrijven heeft meestal één of meer bbl'ers in dienst. Aan de andere kant heeft ruim een vijfde van de erkende leerbedrijven (vrijwel) nooit leerling-werknemers in dienst.
Pakweg de helft van de bedrijven is een erkend en actief leerbedrijf. Een kwart van de bedrijven is erkend maar niet of nauwelijks actief en nog eens een kwart is geen erkend leerbedrijf.

5 Bedrijven met formele erkenning door SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) om mbo-studenten te kunnen opleiden.

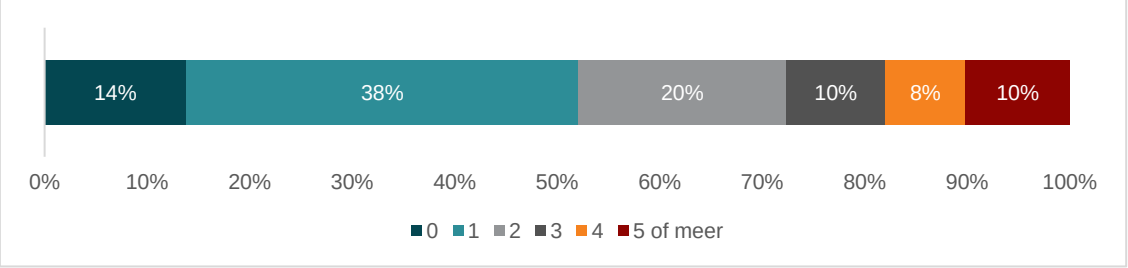
Figuur 5.2 – Aandeel erkende leerbedrijven met leerling-werknemers in dienst, naar bedrijfsgrootte (N=321)



Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Bijna veertig procent van de erkende leerbedrijven heeft het laatste jaar één leerling-werknemer in dienst gehad (figuur 5.3). Ook in 2014 is de TI-bedrijven gevraagd in hoeverre actief zijn als leerbedrijf. Hoewel er in dat jaar minder leerbedrijven waren, was de mate waarin ze feitelijke actief waren heel vergelijkbaar. Ook toen was zo'n twintig procent van de kleinste bedrijven continu actief als leerbedrijf, en dat liep op met de bedrijfsgrootte; ook toen was het overgrote deel van de grote bedrijven vrijwel continu actief als leerbedrijf.

*Figuur 5.3 – Aantal opgeleide leerling-werknemers schooljaar 2020/2021 per leerbedrijf (N=280)**



Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Exclusief leerbedrijven die (vrijwel) nooit een leerling-werknemer in dienst hebben.

Leerbedrijven worden vooral belemmerd door te weinig aanbod bbl'ers

De meest genoemde belemmering die leerbedrijven noemen rondom het opleiden van leerling-werknemers is dat er te weinig bbl-leerlingen zijn voor de beschikbare leerbanen (figuur 5.4) (36%). Leerbedrijven die (vrijwel) nooit leerling-werknemers in dienst hebben noemen vaak als reden dat er te weinig aanbod is van bbl'ers. Verder noemen deze bedrijven dat ze niet genoeg tijd of personeel hebben om de bbl'ers te kunnen begeleiden. Daarnaast geven enkele erkende leerbedrijven aan dat de werkzaamheden binnen het bedrijf niet goed aansluiten met wat ze op de opleiding leren.

Daarnaast geeft een kwart van de leerbedrijven aan dat er grote kwaliteitsverschillen zijn tussen de verschillende bbl'ers (27%). Of dat de motivatie en inzet van sommige leerlingen te wensen overlaat (24%). In Noord-Holland ervaart een bovengemiddeld aandeel leerbedrijven moeizaam contact met het ROC (35% versus 12%). Een kwart van de leerbedrijven ervaart geen belemmeringen bij het opleiden van leerling-werknemers.

Figuur 5.4 – Ervaren belemmeringen bij opleiden leerling-werknemers (meerdere antwoorden mogelijk) (N=281)



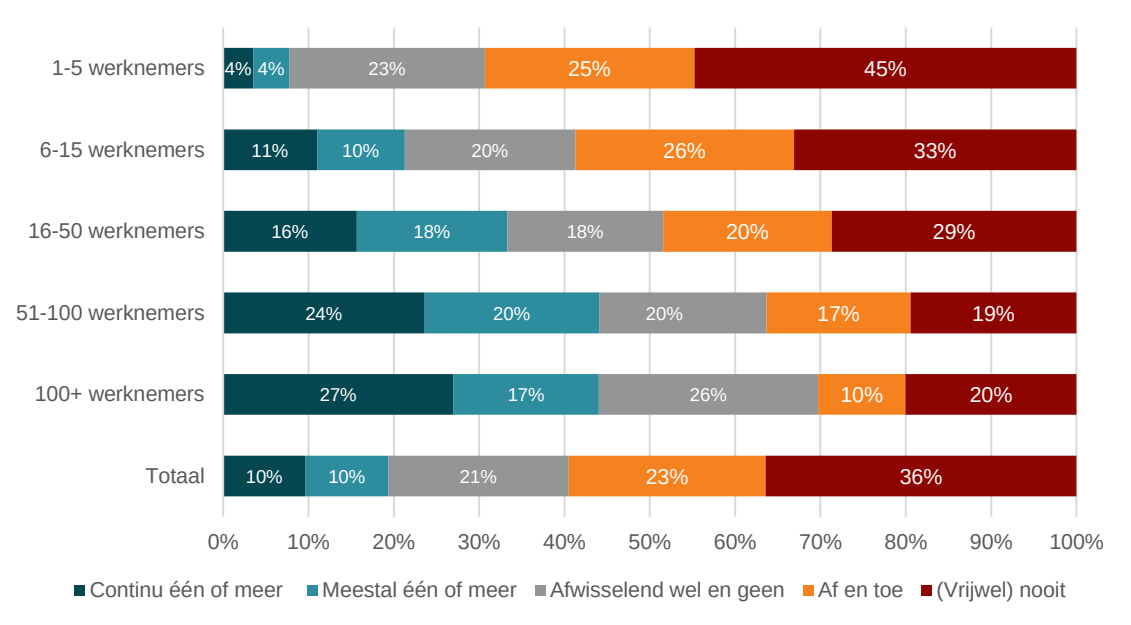
Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Bijna twee derde van leerbedrijven heeft minstens af en toe stagiaires in dienst

Een vijfde van de erkende leerbedrijven heeft continu of meestal één of meerdere stagiaires (bol'er) in dienst (figuur 5.5). Ruim een derde van de leerbedrijven heeft (vrijwel) nooit stagiaires in dienst. In de figuur is te zijn dat grotere leerbedrijven vaker stagiaires in dienst hebben dan kleinere leerbedrijven.

De helft van de leerbedrijven die vrijwel nooit bbl'ers in dienst hebben, hebben wel (tenminste af en toe) één of meerdere stagiaires in dienst. Aan de andere kant heeft bijna driekwart van de leerbedrijven die (vrijwel) nooit stagiaires in dienst hebben, wel (tenminste af en toe) één of meerdere bbl'ers in dienst.

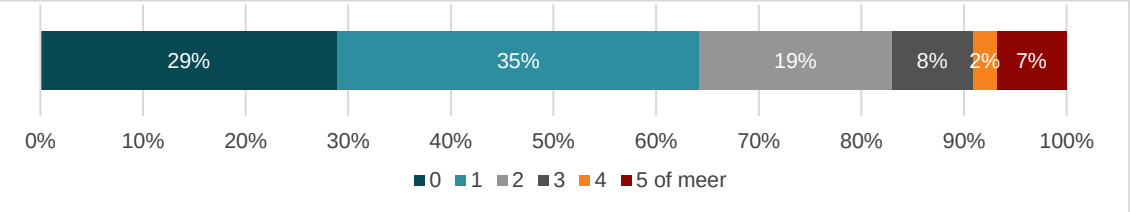
Figuur 5.5 – Aandeel erkende leerbedrijven met stagiairs naar grootteklasse (N=318)



Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Ruim een derde van de leerbedrijven die aangeven (tenminste af en toe) stagiares in dienst te hebben, heeft één stagiaire in dienst gehad het afgelopen jaar (figuur 5.6). Een vijfde van de leerbedrijven heeft twee stagiaires en acht procent drie stagiaires in dienst gehad het afgelopen jaar. Bijna dertig procent van de erkende leerbedrijven die aangeven (tenminste af en toe) stagiares in dienst te hebben, heeft geen stagiaires in dienst gehad het afgelopen jaar.

*Figuur 5.6 – Aantal stagiairs in dienst bij erkende leerbedrijven het afgelopen jaar (N=227)**

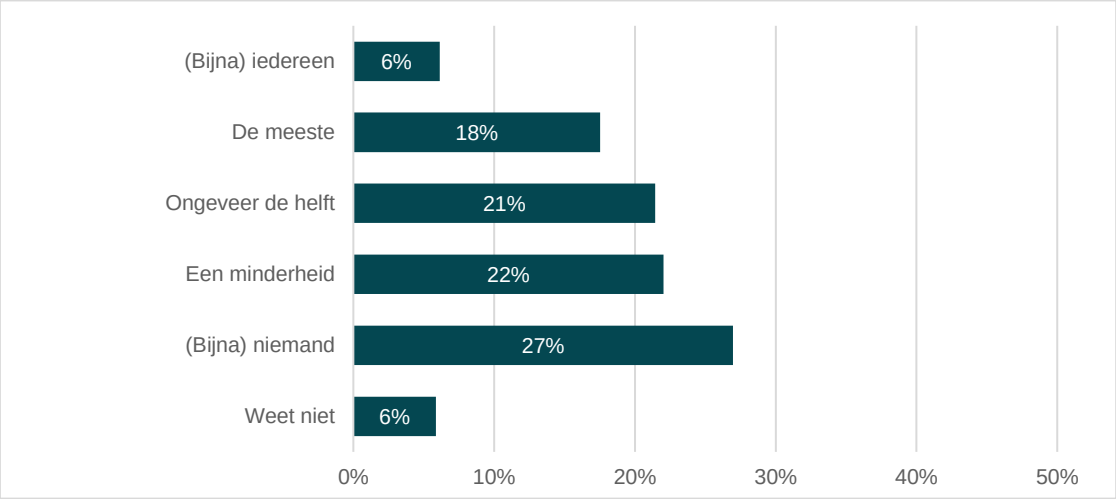


Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek
*Alleen bedrijven die aangeven (tenminste af en toe) stagiaires in dienst te hebben

Bijna de helft van de bedrijven geeft aan dat minstens de helft van hun monteurs zijn begonnen als leerling-monteur

Een kwart van de bedrijven geeft aan dat (bijna) alle/de meeste zelfstandige monteurs aanvankelijk als leerling-monteur zijn aangetrokken en vervolgens binnen het bedrijf zijn opgeleid of doorgegroeid naar hun huidig functie (figuur 5.7). Bij een vijfde van de bedrijven geldt dit voor ongeveer de helft van de monteurs. Voor ruim een kwart van de bedrijven geldt dat (bijna) geen van de monteurs binnen het bedrijf naar diens huidige functie is doorgegroeid.

Figuur 5.7 – Aandeel zelfstandige monteurs die zijn doorgegroeid van leerling-monteur (N=355)

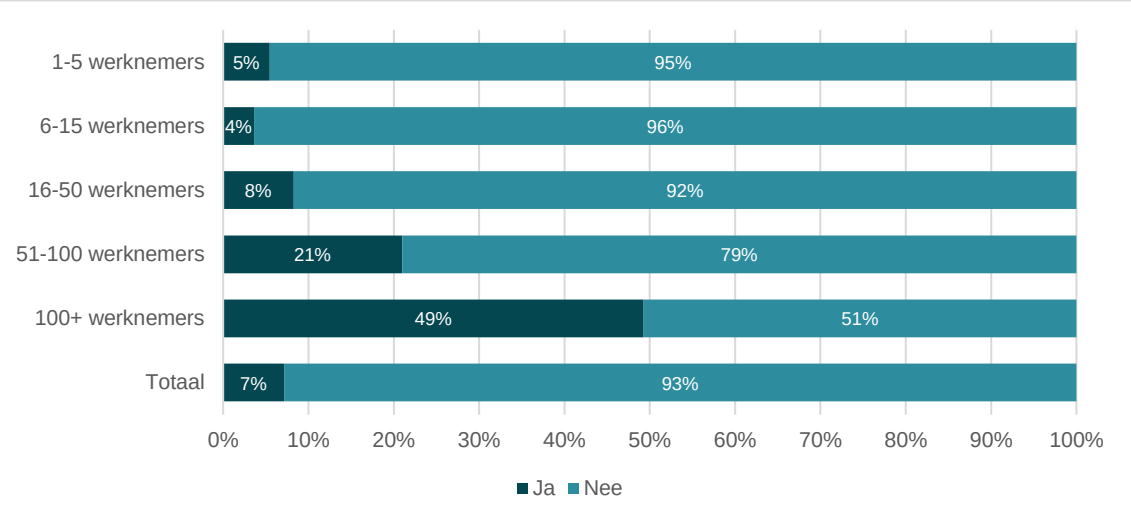


Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

5.2 Bedrijfsscholen

De helft van de bedrijven met meer dan honderd werknemers heeft een eigen bedrijfsschool (figuur 5.8). Dit geldt voor een vijfde van de bedrijven met 50 tot 100 werknemers. Bij de kleinere bedrijven zien we dat het aandeel met een eigen bedrijfsschool een stuk lager ligt.

Figuur 5.8 – Aandeel bedrijven met eigen bedrijfsschool naar grootteklasse (N=358)



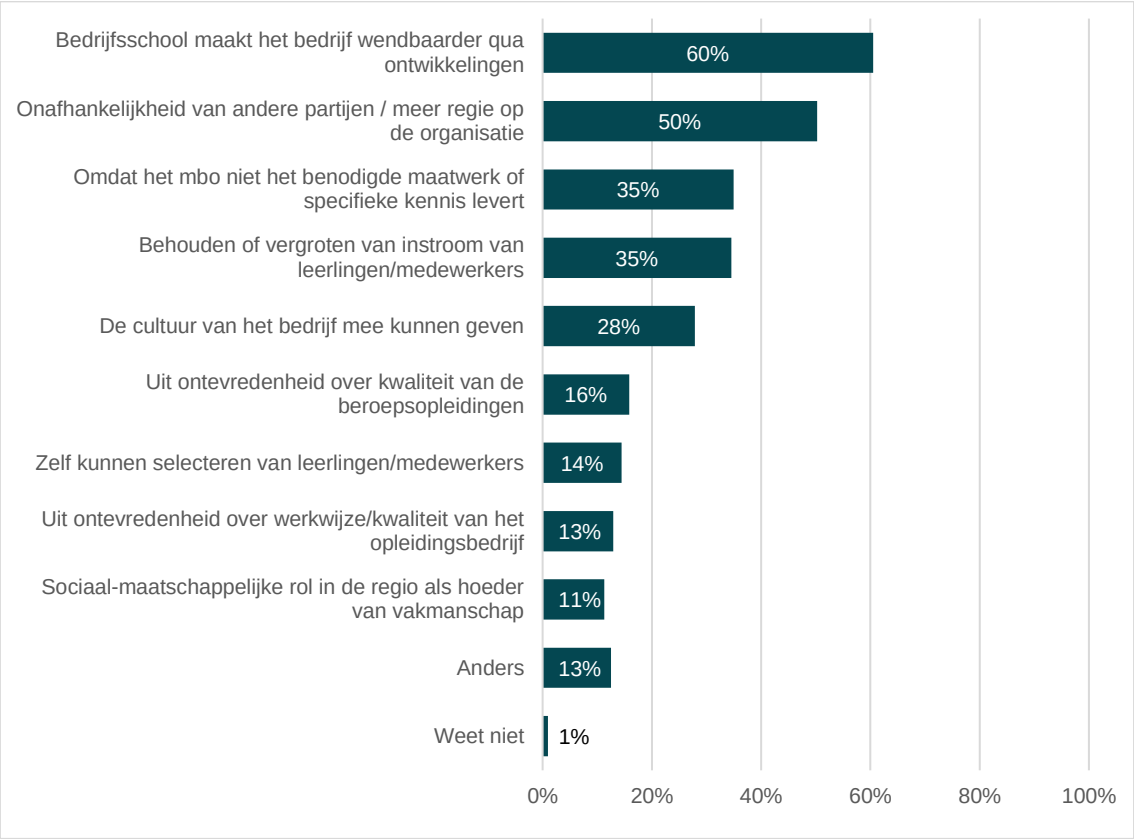
Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Bedrijven met een bedrijfsschool willen vooral wendbaarder en onafhankelijk zijn

Van de bedrijven met een bedrijfsschool geeft zestig procent als belangrijkste argument dat de bedrijfsschool het bedrijf wendbaarder maakt om in te spelen op ontwikkelingen (figuur 5.9). De helft noemt als belangrijkste argument dat bedrijfsscholing het bedrijf onafhankelijk maakt. Andere, iets minder vaak genoemde redenen zijn dat het mbo niet het benodigde maatwerk of specifieke kennis levert en dat de instroom van leerlingen of medewerkers ermee kan worden behouden of vergroot.

Het argument om het behouden of vergroten van instroom van leerlingen of medewerkers wordt vaker genoemd door grotere dan kleinere bedrijven.

Figuur 5.9 – Belangrijkste argumenten voor bedrijfsschool (meerdere antwoorden mogelijk) (N=47)

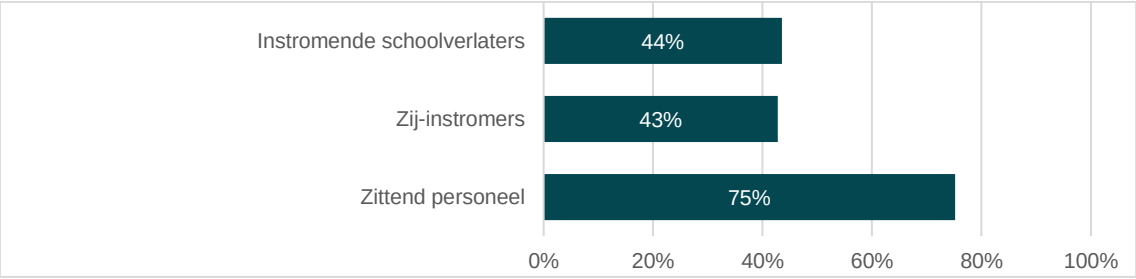


Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Zittend personeel de belangrijkste doelgroep van bedrijven met bedrijfsschool

Driekwart van de bedrijven met een bedrijfsschool geeft aan dat zittend personeel de doelgroep is (figuur 5.10). Iets minder dan de helft geeft aan dat instromende schoolverlaters de doelgroep zijn. Eveneens iets minder dan de helft geeft aan dat zij-instromers de doelgroep zijn.

Figuur 5.10 – Doelgroepen van de bedrijfsschool (meerdere antwoorden mogelijk) (N=46)



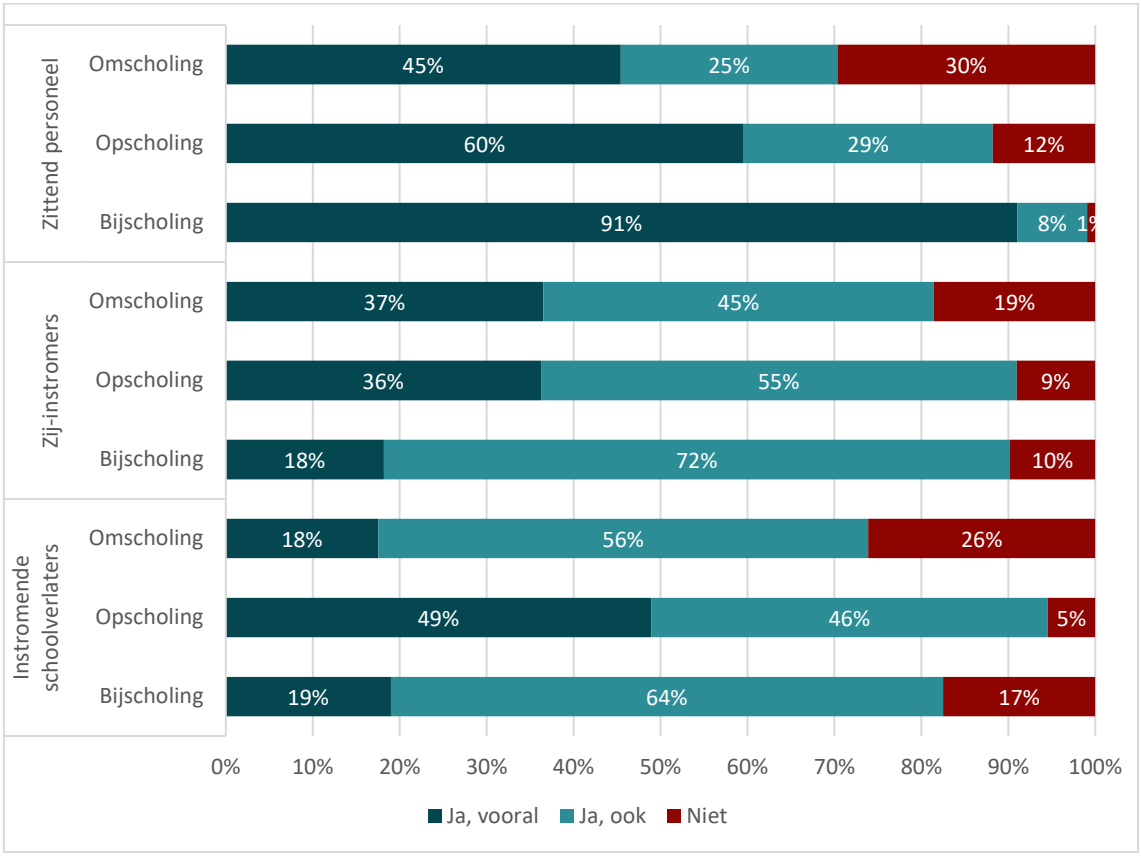
Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Zittend personeel krijgt vooral bijscholing en instromende schoolverlaters vooral opscholing binnen de bedrijfsscholen

Zittend personeel krijgt binnen de bedrijfsscholen vooral bijscholing. In iets mindere mate gaat het om opscholing en omscholing (figuur 5.11). Zij-instromers krijgen binnen de bedrijfsscholen vooral omscholing en opscholing. Iets minder vaak krijgen zij-instromers bijscholing. Instromende schoolverlaters krijgen binnen bedrijfsscholen vooral opscholing. Het accent ligt minder vaak dan bij zittend personeel en zij-instromers op bijscholing en omscholing.

Zittend personeel en zij-instromers binnen kleinere bedrijven krijgen vaker vooral omscholing dan zittend personeel en zij-instromers binnen grotere bedrijven. Regionaal zijn er verschillen in welke mate zittend personeel omscholing krijgen. Bedrijven in Noord-Holland geven vaker aan dat zittend personeel (ook of vooral) omscholing krijgt. In Midden-Nederland is dit juist minder vaak.

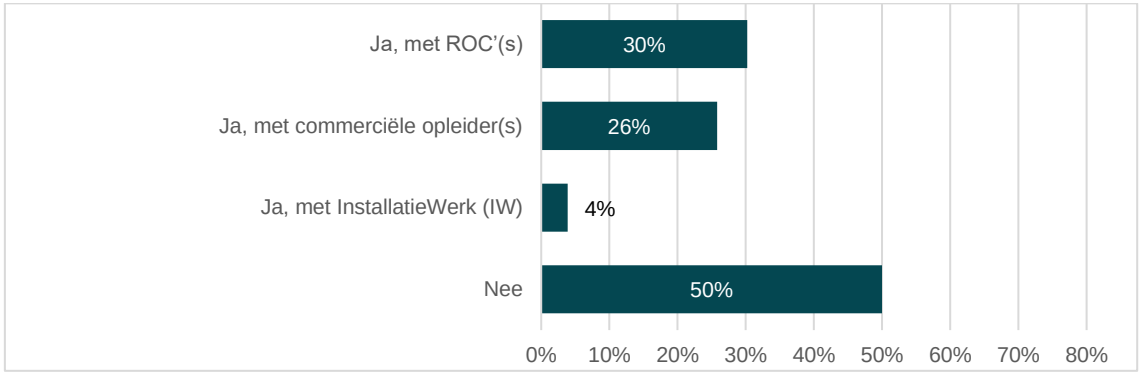
Figuur 5.11 – Soorten scholing van doelgroepen van bedrijfsschool (N=32)



Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

De helft van de bedrijven met een bedrijfsschool werkt samen met erkende opleiders (figuur 5.12). Dertig procent van de bedrijven met een bedrijfsschool werkt samen met een ROC. Een kwart van de bedrijven met een bedrijfsschool geeft aan samen te werken met commerciële opleiders en vier procent geeft met InstallatieWerk (IW) samen te werken.

Figuur 5.12 – Samenwerking met erkende opleiders (meerdere antwoorden mogelijk) (N=47)

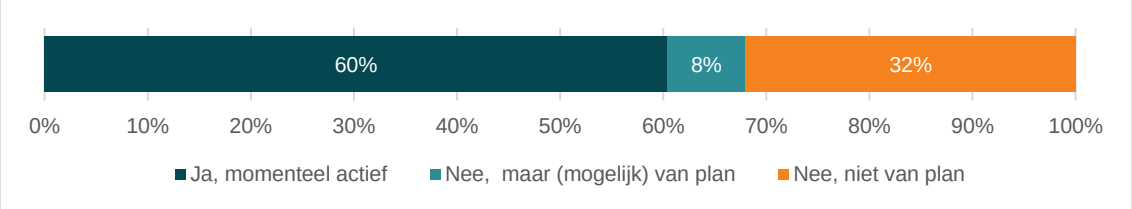


Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

6 Werkzaamheden energietransitie

Ruim zestig procent van de bedrijven is actief op het gebied van de energietransitie of verduurzaming (figuur 6.1). Bijna een tiende van de bedrijven is dit (mogelijk) wel van plan in de toekomst. Grotere bedrijven zijn vaker actief op het gebied van de energietransitie dan kleinere bedrijven (91% van de grootste bedrijven en 30% van de kleinste bedrijven).

Figuur 6.1 –Aandeel bedrijven dat momenteel actief is met werkzaamheden op het gebied van de energietransitie (N=325)



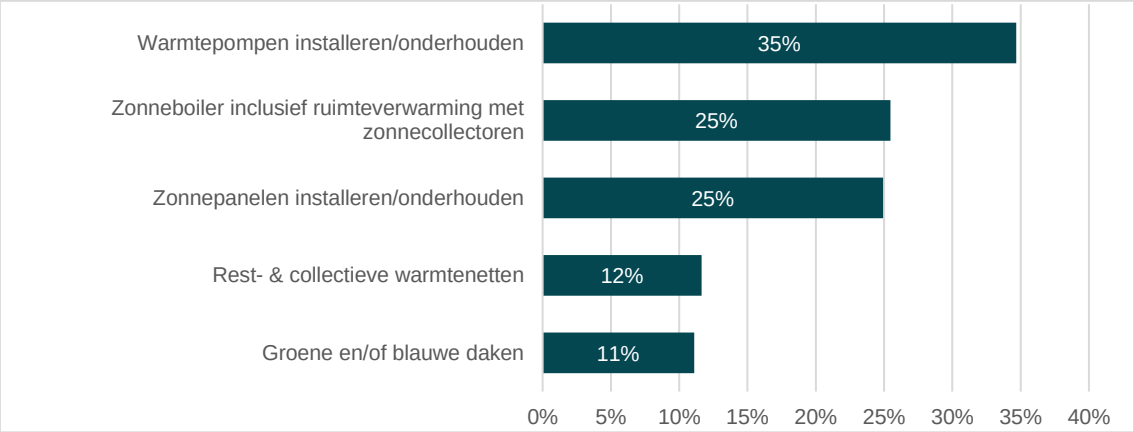
Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Meeste bedrijven actief op het gebied van warmtepompen

Ruim een derde van de bedrijven is actief met het installeren en onderhouden van warmtepompen (35%, figuur 6.2). Een kwart van de bedrijven is actief op het gebied van zonneboilers inclusief ruimteverwarming met zonnecollectoren. Tevens is een kwart van de bedrijven actief op het gebied van installeren en onderhouden van zonnepanelen. Ten slotte is twaalf procent van de bedrijven actief op het gebied van rest- en collectieve warmtenetten en elf procent op het gebied van groene en/of blauwe daken.

Grotere bedrijven zijn vaker actief op het gebied van rest- en collectieve warmtenetten dan kleinere bedrijven (27% van de grootste bedrijven versus 13% van de kleinste bedrijven). Het zijn hoofdzakelijk kleine bedrijven die actief zijn op het gebied van groene en/of blauwe daken. Bedrijven in Midden-Nederland zijn vaker actief op het gebied van warmtepompen en bedrijven in Zuid-Holland minder vaak.

*Figuur 6.2 – Werkterreinen van bedrijven op het gebied van energietransitie (meerdere antwoorden mogelijk) (N=325)**

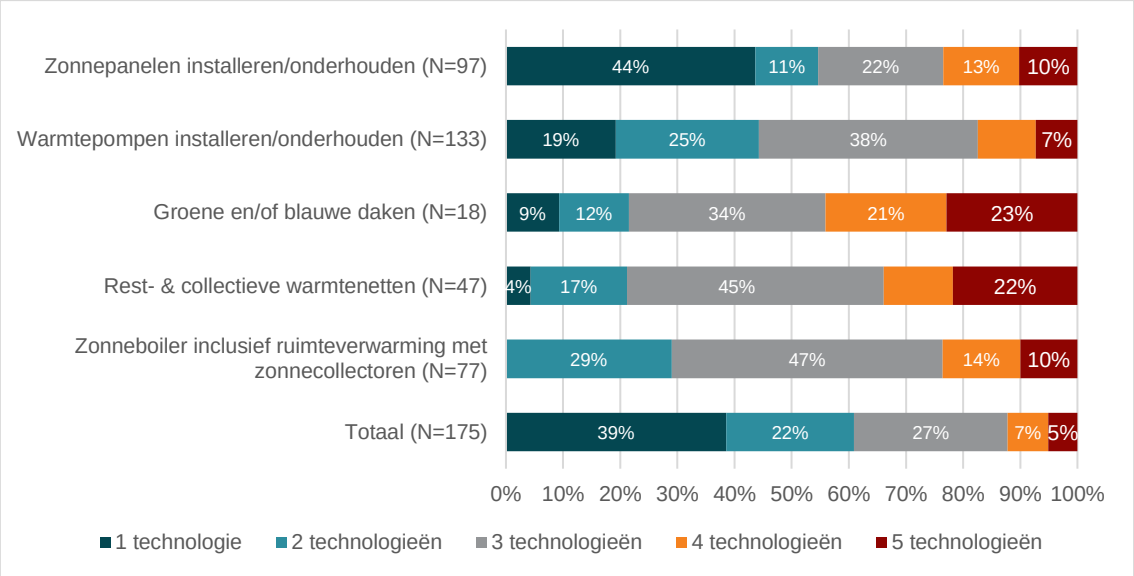


Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

* De informatie in de tekst en in de figuren is gebaseerd op gewogen aantallen en percentages. In de titel van de figuren wordt het ongewogen aantal bedrijven dat de betreffende vraag heeft beantwoord gerapporteerd.

Ruim zestig procent van de bedrijven die aan de energietransitie werken is actief op meerdere terreinen (figuur 6.3). Dit komt neer op ruim dertig procent van het totaal aan bedrijven in de branche. Bijna de helft van de bedrijven die zonnepanelen installeren en onderhouden zijn alleen bezig met deze technologie. Op de andere terreinen zijn de bedrijven vaker werkzaam met meerdere technologieën.

Figuur 6.3 – Aandeel bedrijven dat actief is op één of meerdere werkzaamheden of technologieën omtrent de energietransitie of verduurzaming

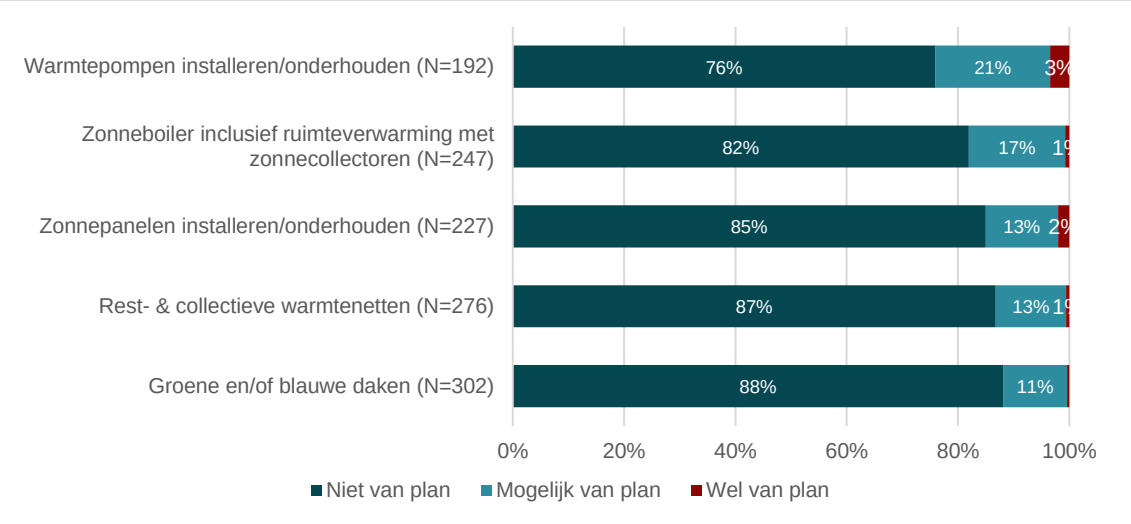


Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Aan bedrijven die niet actief zijn binnen een toepassing is gevraagd of ze wel toekomstplannen in die richting hebben. Eén op de vijf bedrijven is mogelijk van plan zich (ook) op warmtepompen te gaan richten, zij bevinden zich nog in een oriëntatiefase (figuur 6.4). Drie procent heeft al wel concrete plannen richting uitbreiding op het gebied van warmtepompen.

Grote bedrijven die geen zonnepanelen installeren/onderhouden zijn dit vaker (mogelijk) van plan in de toekomst te gaan doen dan kleinere bedrijven. Dit is ook het geval bij rest- en collectieve warmtenetten.

*Figuur 6.4 – Aandeel bedrijven met plannen op diverse toepassingen binnen de energietransitie**



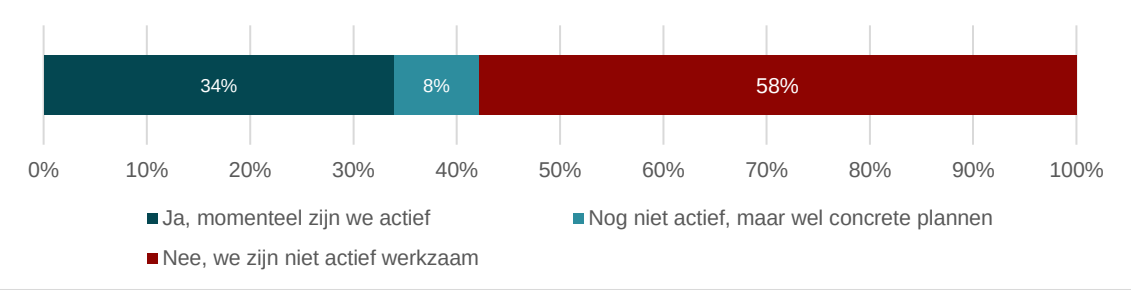
Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen voor de bedrijven die nog niet actief waren in de betreffende toepassing.

Naast bovengenoemde toepassingen is een derde van de bedrijven op een andere manier actief op het gebied van de energietransitie/verduurzaming en acht procent heeft daar concrete plannen voor (34%, figuur 6.5). De toepassingen die hierbij genoemd worden betreffen het energiezuinig maken van gebouwen, het werken met waterstof, installeren en onderhouden van laadpalen.

Dit geldt vaker voor grotere bedrijven dan voor kleinere bedrijven (70% van de bedrijven met 100 of meer werknemers versus ruim 30% van de bedrijven met 1 tot 5 werknemers).

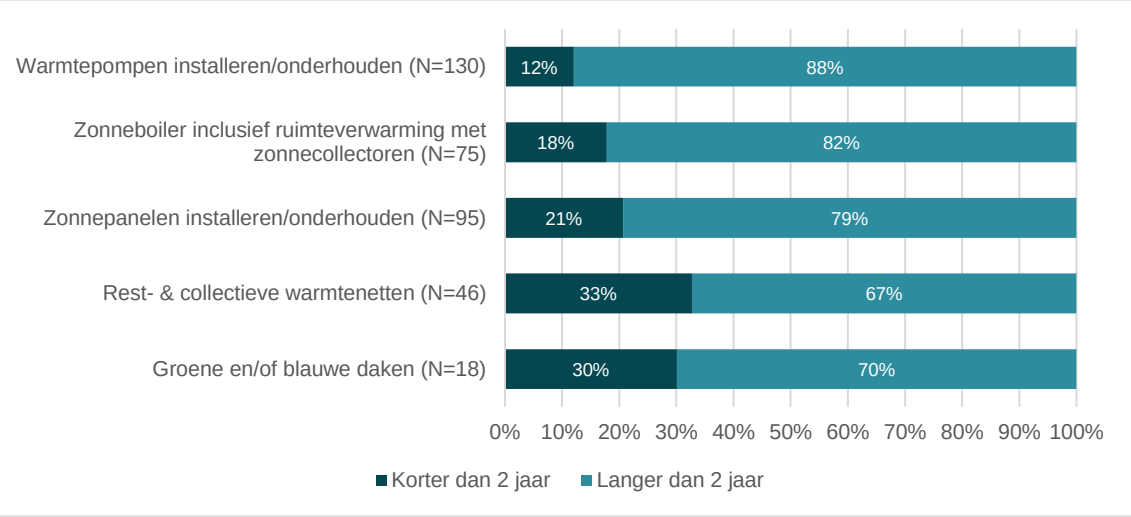
Figuur 6.5 –Aandeel bedrijven actief op ander gebied binnen de energietransitie (N=318)



Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

Van de bedrijven die aan warmtenetten werken is een derde deel daar in de laatste twee jaar mee begonnen (figuur 6.6). Dit geldt voor dertig procent van de bedrijven die actief zijn me groen en/of blauwe daken. Op het gebied van warmtepompen installeren/onderhouden is zo'n negentig procent van de bedrijven langer dan twee jaar actief.

*Figuur 6.6 – Tijdsduur dat bedrijven actief zijn bij werkzaamheden**

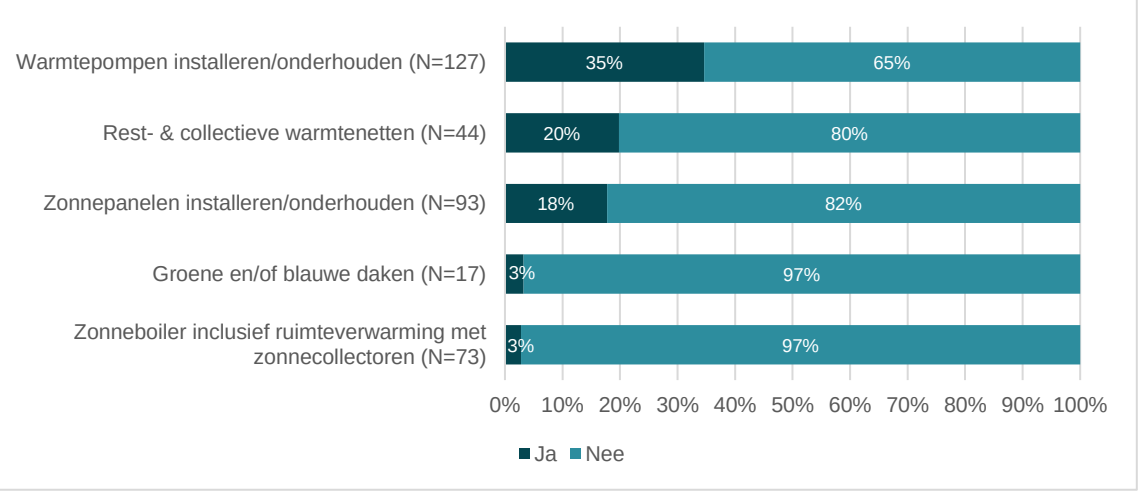


Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek.

*Alleen voor de bedrijven die actief waren in de betreffende toepassing.

Op het gebied van warmtepompen waren de meeste personele aanpassingen nodig. Ruim een derde van de bedrijven die met warmtepompen werken hebben de laatste twee jaar aanpassingen in het personeelsbestand of personeelsbeleid gedaan om dat werk uit te kunnen voeren (figuur 6.7). Dit geldt voor een vijfde van de bedrijven die op het gebied van warmtenetten werken.

*Figuur 6.7 – Aandeel bedrijven met personele aanpassingen ten behoeve van werkzaamheden laatste twee jaar**



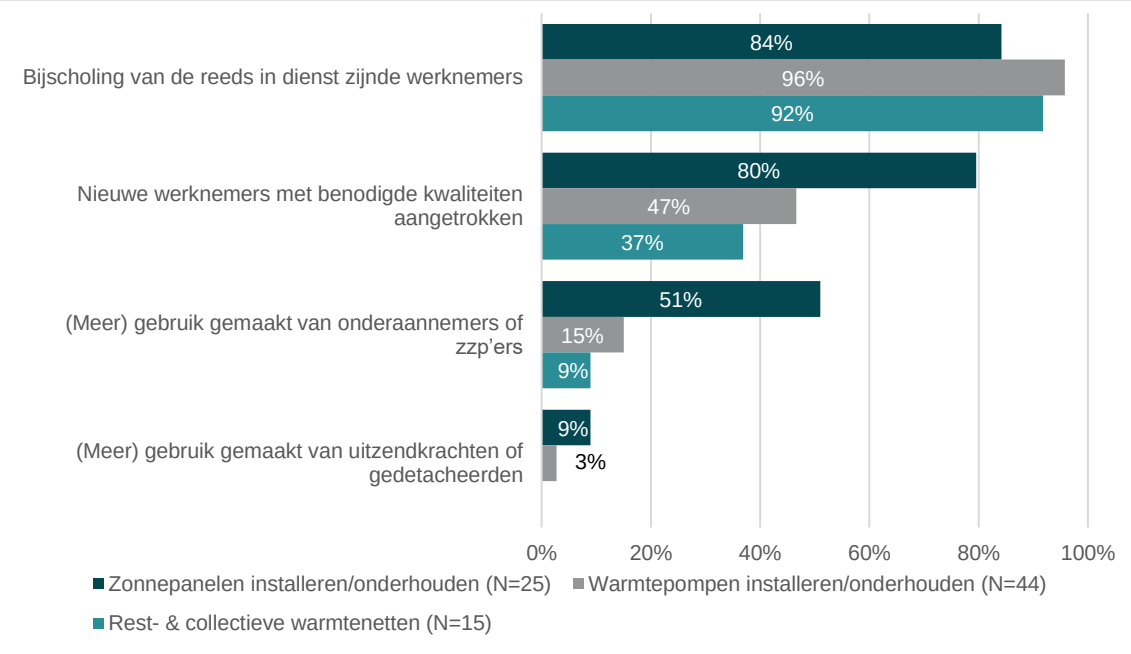
Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek.

*Alleen voor de bedrijven die actief waren in de betreffende toepassing.

Bijscholing van de reeds in dienst zijnde werknemers is de meest genoemde aanpassing in het personeelsbestand (figuur 6.8). Dit geldt voor vrijwel alle bedrijven die aanpassingen hebben gedaan en actief zijn op het gebied van warmtepompen of rest- en collectieve warmtenetten (respectievelijk 96 en 92 procent). Het aantrekken van nieuwe werknemers met benodigde kwaliteiten wordt vooral vaak genoemd door bedrijven die zonnepanelen installeren/onderhouden (80% van de bedrijven met aanpassing aan het personeelsbestand). Ook het gebruik maken van onderaannemers of zzp'ers wordt relatief vaak genoemd door bedrijven die met zonnepanelen werken (51%). Ook de inzet van uitzendkrachten/gedetacheerden komt bij die bedrijven het meeste voor (9%).

Vijftien procent van de bedrijven die met zonnepanelen werken hebben specifiek hiervoor nieuwe werknemers aangetrokken of ingehuurd. Het gaat hier om 83 nieuwe werknemers bij 12 twaalf bedrijven. Dit geldt voor een vijfde van de bedrijven die warmtepompen installeren/onderhouden. Hier zijn in totaal 145 mensen aangetrokken bij 22 bedrijven.

*Figuur 6.8 – Aanpassingen in het personeelsbestand ten behoeve van toepassing afgelopen twee jaar**



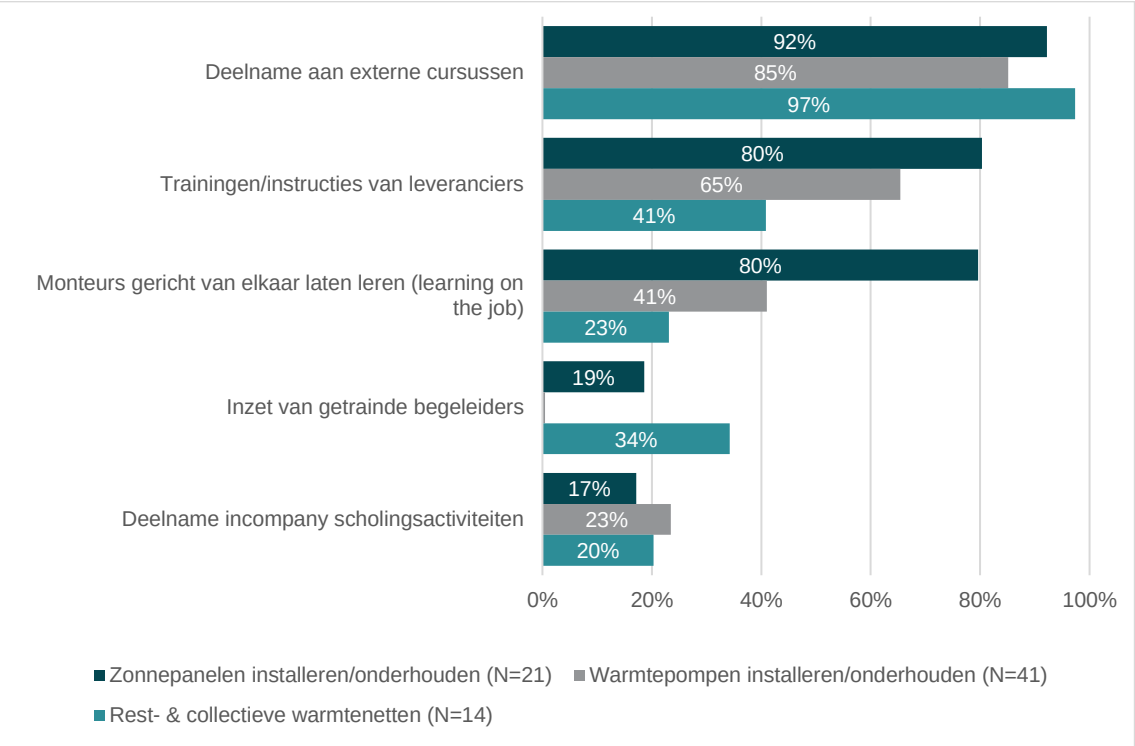
Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

*Betreft alleen de bedrijven waar aanpassingen in personeelsbestand/ -beleid aan de orde waren afgelopen twee jaar.

Bijscholing hoofdzakelijke middels externe cursussen

Deelname aan externe cursussen wordt het vaakst genoemd als manier waarop bijscholing ingevuld wordt (figuur 6.9). Dit geldt zowel voor de bedrijven die actief zijn op het gebied van zonnepanelen, warmtepompen als voor bedrijven die met warmtenetten werken. Trainingen of instructies van leveranciers wordt daarna het meest genoemd. Dit wordt vaker genoemd door bedrijven die actief zijn op het gebied van zonnepanelen (80%). Monteurs gericht van elkaar laten leren wordt het meest genoemd door bedrijven werken met zonnepanelen (80%). De inzet van getrainde begeleiders wordt veelal genoemd door bedrijven die actief zijn op het gebied warmtenetten (34%). Deelname aan incompany scholingsactiviteiten wordt door pakweg twintig procent van de bedrijven genoemd.

*Figuur 6.9 – Manieren van vormgeving bijscholing**



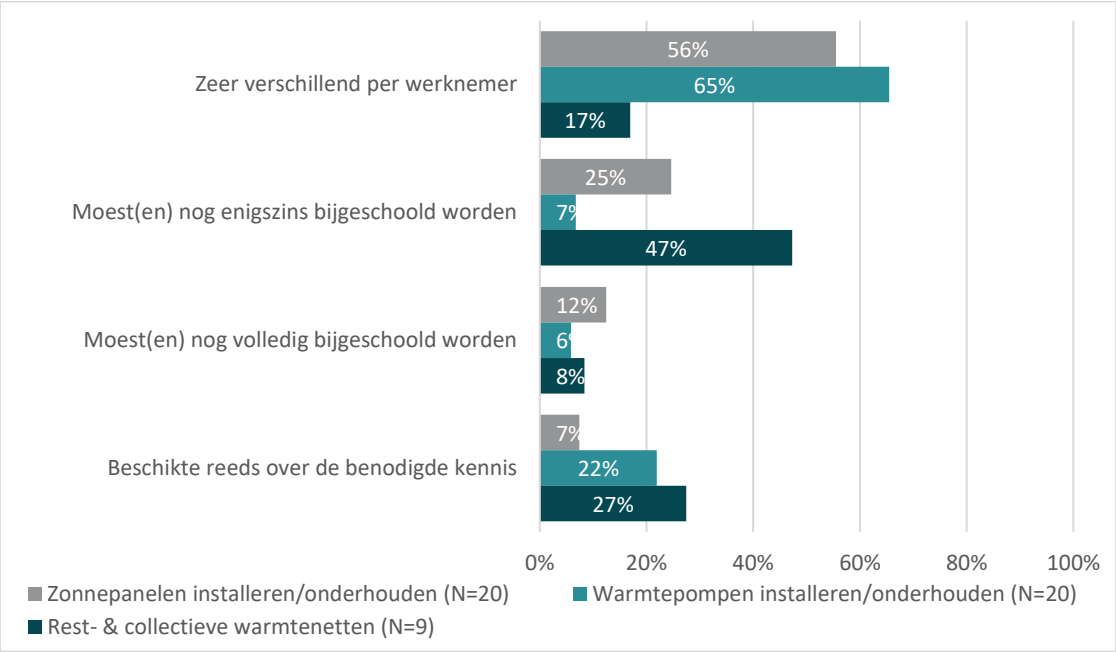
Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen voor de bedrijven die de afgelopen twee jaar actief waren met de betreffende toepassing en daarvoor werknemers hebben laten bijscholen.

Nieuwe werknemers bij bedrijven beschikken het vaakst over de benodigde kennis als ze werken met warmtenetten

Bedrijven die als aanpassing nieuw personeel of externen hebben aangetrokken en die actief zijn op het gebied van rest- en collectieve warmtenetten geven het vaakst aan dat de nieuwe werknemers nog enigszins bijgeschoold moeten worden (47%, figuur 6.10). 27 procent van de bedrijven die actief zijn op dit gebied en die als aanpassing nieuw personeel of externen hebben aangetrokken geeft aan dat deze nieuwe medewerkers beschikte over de reeds benodigde kennis. Bij bedrijven die actief zijn op het gebied van warmtepompen is dit iets minder (22%) en bij bedrijven die actief zijn op het gebied van zonnepanelen nog minder (7%). Bedrijven die in het kader van werkzaamheden voor de energietransitie nieuw personeel of externen hebben aangetrokken en die actief zijn op het gebied van warmtepompen en zonnepanelen geven het vaakst aan dat deze nieuwe werknemers bij aanvang zeer verschillend gekwalificeerd zijn, (respectievelijk 56 en 65 procent).

*Figuur 6.10 – Benodigde kennisniveau van nieuwe werknemers of ingehuurd personeel bij aanvang**



Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

*Steeds alleen voor de bedrijven die actief waren in de betreffende toepassing en afgelopen twee jaar daarvoor nieuwe werknemers hebben aangetrokken

Bijlage - Verklaring termen doelgroepregister[6]

De mensen die tot de doelgroep voor de Banenafspraak vallen zijn:

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen;
2. Mensen met een WSW-indicatie;
3. Wajongers met arbeidsvermogen;
4. Mensen met een WIW-baan of ID-baan.

De mensen uit de doelgroepen komen in een doelgroepregister te staan. Het UWV beheert dit register. Mensen in de Wajong, mensen met een WSW-indicatie en de mensen met een WIW en ID-baan zijn in één keer opgenomen in het doelgroepregister. Leerlingen die het speciaal onderwijs of een praktijkschool verlaten kunnen zich rechtstreeks bij het UWV melden om vast te stellen of zij binnen de doelgroep van de banenafspraak vallen.

ID-baan	In- en doorstroombanen. Het ging om werk bij reguliere werkgevers. De WIW- en ID-baan waren bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers konden hen met subsidie in dienst nemen. Instroom is al vanaf januari 2004 niet meer mogelijk.
Participatiewet	Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De mensen die vallen onder de Participatiewet zijn niet (volledig) in staat zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen, maar kunnen wel werken.
Wajonger	De Wajong is vanaf 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. UWV beoordeelt of iemand recht heeft op Wajong. Mensen die al een Wajong-uitkering hebben, behouden deze uitkering en behoren ook tot de doelgroep van de Banenafspraak.
WIW-baan	Wet inschakeling werkzoekenden. Het betrof banen bij gemeenten. De WIW en ID-baan waren bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers konden hen met subsidie in dienst nemen. Instroom is al vanaf januari 2004 niet meer mogelijk.
WSW-indicatie	Wet sociale werkvoorziening. Deze is er voor mensen die door hun arbeidsbeperking enkel in een beschutte omgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking. Met ingang van 2015 kunnen er geen mensen meer in de WSW instromen. Zij vallen vanaf dat moment onder de Participatiewet. Mensen die echter al een WSW-indicatie hebben behoren ook tot de doelgroep van de Banenafspraak. Een WSW-indicatie geldt voor een bepaalde periode, daarna wordt opnieuw bekeken of iemand nog in aanmerking komt voor werk in de WSW.

6 *Bron: https://werkgeverslijn.nl*


samen werken aan jouw ontwikkeling
CNV Vakmensen
De Unie
FNV Metaal
NVKL
Techniek Nederland