Positie van de technische installatiebranche op de arbeidsmarkt van monteurs

Pieter Aalders
Harry van den Tillaart
Timo Verhaegh

Nijmegen, 21 december 2022

KBA Nijmegen

Projectnummer: 2021.007

© 2022 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 Achtergrond, doel en aanpak van het onderzoek 2
1.1 Achtergrond 2
1.2 Onderzoeksvraag 3
1.3 Aanpak 3

2 Uitkomsten 5
2.1 Grip op geld 5
2.2 Grip op werk 7
2.3 Grip op leven 12
2.4 Samenvatting en conclusies 14

Bijlage 1 17

1 Achtergrond, doel en aanpak van het onderzoek

1.1 Achtergrond

Verreweg het meest voorkomende beroep in de technische installatiebranche (TI) is het beroep installatiemonteur. De helft van alle TI-werknemers is installatiemonteur. Tegelijkertijd gaat op dat van alle installatiemonteurs in Nederland er meer buiten dan binnen de TI werkzaam zijn.
Kortom, de technische installatiebranche maakt een substantieel deel uit van de arbeidsmarkt van installatiemonteurs, maar tegelijk gaat op dat de arbeidsmarkt van installatiemonteurs duidelijk groter is dan alleen de technische installatiebranche.
Een relevante vraag is dan uiteraard of de technische installatiebranche, wat betreft arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, de concurrentie op de arbeidsmarkt van installatiemonteurs aankan met andere in deze monteurs geïnteresseerde branches en sectoren.

In 2019-2020 is een start gemaakt met het in kaart brengen van deze concurrentiepositie. In dat onderzoek[1] is geanalyseerd op welke punten de TI-monteurs anders oordelen over hun werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden dan de monteurs die elders in de technische keten werkzaam zijn. Naast de TI omvat de *technische keten* namelijk ook nog vier andere branches, te weten: de technische ontwerp- & adviesbranche, de technische handelsbranche, de technische maakindustrie en de technische reparatiebranche.
Voor deze analyse is vooral gebruik gemaakt van de gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA-enquête wordt vanaf 2003 elk jaar uitgevoerd door TNO/CBS. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 75 jaar zijn. In de NEA staan de arbeidsomstandigheden centraal. De NEA bevat vooral vragen over hoe werknemers diverse aspecten van hun werk waarderen, ervaren en beoordelen. Hierbij wordt een brede focus op arbeid gehanteerd waarbij zowel de arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen als arbeidsvoorwaarden aan bod komen. Het grootste deel van de NEA-enquête bestaat uit vragen die elk jaar gesteld worden.

In de afgelopen jaren deden elk jaar ruim 40 duizend werknemers mee aan de NEA-enquête. Installatiemonteurs maken ongeveer 1 procent van de beroepsbevolking uit. Om betrouwbare conclusies te kunnen trekken, gebaseerd op een voldoende groot aantal waarnemingen, hebben we de NEA-gegevens uit de jaren 2014 tot en met 2018 samengevoegd tot één databestand. Vervolgens is een analyse van dit samengevoegde databestand gemaakt.
De conclusie op basis van de in 2019-2020 uitgevoerde analyse is dat de positie van de TI op de arbeidsmarkt van monteurs waarschijnlijk niet zonder zorgen is. De monteurs in de TI blijken zich namelijk wat minder positief uit te spreken over hun werk dan de monteurs in de andere vier branches van de technische keten. Dit verschil zit vooral in de beoordeling van de fysieke belasting/risico's van het werk. Illustratief wat dit betreft is dat de TI-monteurs hun werk duidelijk minder lang denken te kunnen volhouden (gemiddeld tot 60,1 jaar) dan de monteurs in de andere 4 branches van de techniekketen, waar dit varieert van 61,3 jaar (technische advies- en ontwerpbranche) tot 62,5 jaar (technische maakindustrie).

[1] Tillaart, H. van den & Aalders, P. (2020). *Profiel TI-branche en TI-beroepen in de techniekketen. Analyse en rapportage op basis van onderzoek onder werknemers en werkgevers*. Nijmegen: KBA Nijmegen

Van alle installatiemonteurs die aan de NEA-enquête hebben meegewerkt blijkt 43% in de TI-branche te werken en 17% in een van de 4 andere branches van de technische keten. De overige 40% van de installatiemonteurs blijkt elders, buiten de technische keten, werkzaam te zijn. Om een goed inzicht te krijgen in de positie van de TI op de arbeidsmarkt van monteurs is het dus nodig om ook *buiten* de technische keten te kijken. In dit vervolgonderzoek hebben we dit gedaan. Hierbij is opnieuw gebruik gemaakt van het eerder samengevoegde NEA-databestand, waaraan de NEA-gegevens van 2019 zijn toegevoegd. In totaal bevat dit bestand iets meer dan 4.000 installatiemonteurs, bestaande uit de volgende typen monteurs:

- Elektromonteurs (50%)
- Loodgieters en pijpfitters (24%)
- Elektriciens gebouwaansluitingen (10%)
- Monteurs ICT en telecommunicatie (8%)
- Monteurs lucht- en koeltechniek (6%)
- Monteurs elektriciteitsnetten (3%).

1.2 Onderzoeksvraag

De centrale vraag in dit vervolgonderzoek luidt als volgt:

> *In hoeverre en op welke arbeidsmarkt-relevante aspecten zijn er verschillen tussen monteurs werkzaam in de technische installatiebranche enerzijds, en monteurs werkzaam in andere branches/sectoren anderzijds?*

1.3 Aanpak

De opzet is om, opnieuw met behulp van de NEA-gegevens, de installatiemonteurs uit de technische installatiebranche te vergelijken met de installatiemonteurs die elders werkzaam zijn. In deze vergelijking hebben we de monteurs uit de vier andere branches van de technische keten opnieuw meegenomen, maar dan wel tezamen als één categorie[2] (in dit rapport aangeduid als 'overige branches in de technische keten' of 'rest van technische keten'). Daarnaast zijn een aantal andere sectoren in deze vervolganalyse betrokken. Dit zijn sectoren waar een substantieel aantal installatiemonteurs werkzaam is. Dergelijke sectoren zijn immers belangrijke concurrenten van de TI op de arbeidsmarkt voor installatiemonteurs. Bovendien is een voldoende groot aantal monteurs per sector nodig om betrouwbare conclusies te kunnen trekken. Concreet hebben we de volgende sectoren in de analyse betrokken (zie ook tabel 1):

- rest van de technische keten;
- bouwnijverheid;
- metaal;
- procesindustrie;
- groothandel;
- overige sectoren (restgroep).

2 Zoals gezegd is in een eerdere analyse al een vergelijking gemaakt van de vijf branches in de technische keten. De uitkomsten van deze analyse zijn te vinden in Van den Tillaart & Aalders, 2020.

Tabel 1 – Verdeling van installatiemonteurs over de branches/sectoren

	Verdeling installatiemonteurs over de sectoren	Percentage installatiemonteurs onder de werknemers per sector
• *Technische installatie*	*43%*	*50%*
• Overige branches in de technische keten*	17%	5%
• Bouwnijverheid	7%	3%
• Metaal	5%	4%
• Procesindustrie	5%	2%
• Groothandel	4%	6%
• Overige sectoren	19%	<1%
• Totaal	100%	1%

Bron: TNO/CBS: NEA 2014 t/m 2019, bewerking KBA
** Technische ontwerp- & adviesbranche, technische handel, technische maakindustrie en technische reparatiebranche.*

De sectoren *metaal* en *procesindustrie* zijn in hun geheel in deze analyse meegenomen. Ook de *bouwnijverheid* is in zijn geheel meegenomen, uitgezonderd de *bouwinstallatie* (sbi 43.2). De *bouwinstallatie* maakt immers onderdeel uit van de *technische installatiebranche*.
In de sector *groothand*el (sbi 46) zijn in de meeste branches niet veel installatiemonteurs werkzaam. Voor zoverre er hier installatiemonteurs werkzaam zijn is dit vooral in de *groothandel in machines, apparaten en toebehoren voor de industrie en handel* (sbi 46.6). In dit rapport spreken we steeds over groothandel, maar in feite gaat het vooral om de groothandel in machines en toebehoren voor industrie en handel.
In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de sectoren/branches die in dit onderzoek zijn betrokken, alsmede de aantallen monteurs die er werkzaam zijn.

2 Uitkomsten

In dit hoofdstuk wordt nagegaan in hoeverre er verschillen zijn tussen de beoordeling van het werk en de werkomstandigheden door de monteurs in de technische installatiebranche en de monteurs die werkzaam zijn in de andere branches van de technische keten, de bouwnijverheid, de metaal, de procesindustrie, de groothandel en de overige sectoren.

Invulling van arbeidsmarkt-relevante aspecten: werk is meer dan een inkomen verdienen

Bij arbeidsvoorwaarden denkt men al gauw of zelfs uitsluitend aan het salaris. Werk heeft echter niet alleen een financiële functie, maar ook een psychologische en sociale functie. Uit onderzoek blijkt ook telkens opnieuw dat het werk voor werknemers, of ze nu jong of oud zijn of in vaste dienst dan wel flexkracht zijn, méér betekent dan alleen een bron van inkomsten. Zo concluderen Van der Klink en anderen[3], op basis van (literatuur)onderzoek en gesprekken met werknemers en experts, dat werknemers vaak (heel) veel waarde hechten aan: een goed inkomen verdienen en daar economische zekerheid aan ontlenen, kennis en vaardigheden kunnen benutten en ontwikkelen, betekenisvolle werkcontacten hebben en opbouwen, betrokkenheid bij belangrijke beslissingen, eigen doelen stellen, en een waardevolle/maatschappelijke bijdrage leveren.

Die bredere betekenis van werk is ook duidelijk herkenbaar in de condities die de WRR in een recent rapport (2020)[4] aan *goed werk* verbindt, namelijk:

1. Grip op geld: goed werk is werk dat voldoende (financiële) zekerheid oplevert.
2. Grip op het werk: goed werk is gezond en veilig werk waarin de (taak)eisen en (regel)mogelijkheden in balans zijn, en waarbij een beroep wordt gedaan op het benutten en verder ontwikkelen van de competenties.
3. Grip op het leven: goed werk is werk met voldoende tijd en ruimte om de werkzaamheden te combineren met het privéleven en de (eventuele) zorgtaken.

Deze driedeling hebben we gebruikt om de resultaten van de uitgevoerde analyse te ordenen en te bespreken. Dit gebeurt in de volgende drie paragrafen. We sluiten af met een samenvattend overzicht en de conclusies.

2.1 Grip op geld

Monteurs, zeker ook die in de TI, hechten vooral waarde aan werkzekerheid en een goed salaris

Kijken we naar welke arbeidsvoorwaarden door de werknemers in Nederland van groot belang worden geacht (tabel 2), dan zijn dat vooral het hebben van interessant werk (51%) en het hebben van goede leidinggevenden (49%). In de top vijf volgen verder nog een goede werkzekerheid (45%), een goed salaris (41%) en mogelijkheden om te leren (36%).

3 Van der Klink, J. (2019). *Cutting stone or building a cathedral.* Tranzo, Scientific center for care and wellbeing. Van der Klink, J. J. L., Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., & van der Wilt, G. J. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag & Organisatie*, *24*(4), 342-356.

4 Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. WRR-rapport nr. 102. Den Haag: WRR.

Deze vijf arbeidsvoorwaarden vormen ook bij de monteurs, zowel de monteurs in de TI als de monteurs die elders werken, de top 5. Maar monteurs leggen wel andere accenten. Monteurs – en dan met name de monteurs in de bouw en in de technische installatie – hechten namelijk meer belang aan werkzekerheid en een goed salaris dan aan interessant werk en goede leidinggevenden.

Tabel 2 – Belang dat monteurs aan arbeidsvoorwaarden hechten, naar branche/sector

	TI installatie	Rest van techn. keten*	Metaal	Bouw-nijverheid	Proces-industrie	Groot-handel	Overige sectoren	Alle monteurs	Alle werk-nemers in NL
% werknemers dat dit heel belangrijk vindt:									
goede werkzekerheid	48%	54%	52%	56%	48%	45%	54%	50%	45%
goed salaris	48%	47%	44%	60%	49%	43%	50%	49%	41%
interessant werk	41%	45%	47%	34%	48%	42%	47%	43%	51%
goede leidinggevenden	39%	45%	44%	45%	48%	39%	47%	42%	49%
mogelijkheden om te leren	29%	32%	28%	32%	29%	28%	34%	30%	36%
reistijd / afstand naar werk	20%	24%	27%	17%	27%	14%	30%	23%	28%
mogelijkheid om in deeltijd te werken	9%	13%	9%	7%	9%	4%	13%	10%	24%
mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen	7%	13%	9%	5%	9%	9%	10%	9%	21%
mogelijkheid om thuis te werken	4%	7%	5%	3%	3%	2%	6%	5%	13%

Bron: TNO/CBS: NEA 2014 t/m 2019, bewerking KBA
** Technische ontwerp- en adviesbranche, technische handel, technische maakindustrie & technische reparatiebranche.*

TI-monteurs vaker tevreden over hun werkzekerheid dan monteurs die elders werken

Betrekkelijk weinig monteurs zijn niet tevreden over de werkzekerheid (10%). Dit geldt in sterkere mate voor de monteurs in de TI dan voor de monteurs die elders werken. De ontevredenheid over de werkzekerheid varieert namelijk van 7% bij de TI-monteurs tot 14% bij de monteurs in de rest van de technische keten. Waarschijnlijk speelt hierbij een rol dat TI-monteurs bovengemiddeld vaak een vast contract hebben. Tegelijk laat tabel 3 zien dat de tevredenheid over werkzekerheid zeker niet alleen, respectievelijk zeker niet bij elke monteur, volledig afhangt van het soort contract dat men heeft. De monteurs in procesindustrie en de groothandel hebben namelijk (nog) vaker dan de TI-monteurs een vast contract, terwijl zij toch vaker ontevreden zijn over hun werkzekerheid. De monteurs in de overige sectoren vormen nog een (betere) illustratie. Deze monteurs blijken duidelijk minder vaak (72%) een vast contact te hebben dan gemiddeld (83%) opgaat voor monteurs. Toch zijn de monteurs in de overige sectoren niet significant vaker ontevreden over hun werkzekerheid dan gemiddeld opgaat voor monteurs. Er spelen dus ook andere factoren een rol, zowel op bedrijfs- als op persoonsniveau. Daarbij kan men denken aan de economische positie én perspectieven van het bedrijf of de sector waarin men werkt. Maar ook aan de inschatting van de eigen positie én perspectieven op de arbeidsmarkt.

Kwart van alle werknemers is niet tevreden over hun salaris en dat geldt ook voor de TI-monteurs

Zoals we eerder in tabel 2 zagen, hechten veel monteurs, naast werkzekerheid, tevens veel waarde aan een goed salaris. Op dit punt is er duidelijk meer onvrede dan ten aanzien van de werkzekerheid. Van alle monteurs (en tevens alle werknemers in Nederland) is bijna een kwart

ontevreden over het salaris dat zij verdienen. Dit gaat ook op voor de monteurs werkzaam in de TI.

Tabel 3 – Monteurs over hun werkzekerheid en salaris, naar branche/sector

	TI installatie	Rest van techn. keten	Metaal	Bouw-nijverheid	Proces-industrie	Groot-handel	Overige sectoren	Alle monteurs	Alle werk-nemers in NL
% monteurs dat:									
… een vast contract* heeft	87%	83%	86%	78%	88%	89%	72%	83%	75%
… dat ontevreden is over de werkzekerheid	7%	14%	10%	13%	11%	10%	12%	10%	12%
… dat ontevreden is over het salaris	25%	21%	22%	24%	17%	22%	30%	24%	24%

Bron: TNO/CBS: NEA 2014 t/m 2019, bewerking KBA

* Het gaat hier om het hebben van een contract voor onbepaalde tijd bij het bedrijf, ten opzichte van een contract voor bepaalde tijd of een contract voor oproepkrachten bij het bedrijf. Monteurs die als uitzendkracht of zzp'er werken zijn niet in deze analyse betrokken. Zzp'ers worden namelijk niet voor de NEA-enquête benaderd. Uitzendkrachten worden wel voor de NEA-enquête benaderd. Uitzendkrachten zijn echter in dienst van het uitzendbureau en in de NEA-enquête wordt niet gevraagd in welke sector zij daadwerkelijk werken/ingezet worden.

Conclusie

Eén van de voorwaarden waaraan goed werk moet voldoen is dat het voldoende (financiële) zekerheid biedt.

Monteurs hechten, nog meer dan gemiddeld opgaat voor alle werknemers in Nederland, waarde aan werkzekerheid en een goed salaris. Voor monteurs in de technische installatiebranche en de bouw gaat dit sterker op dan voor de andere monteurs. TI-monteurs zijn (nog) vaker van mening dat zij over voldoende werkzekerheid beschikken dan de monteurs die elders werkzaam zijn. Zij zijn dus meestal van mening dat het met hun werkzekerheid wel goed zit. Dat geldt in mindere mate voor het inkomen dat zij met dit werk realiseren. Een kwart van de TI-monteurs is hier ontevreden over. Daarmee onderscheiden de TI-monteurs zich overigens niet van de monteurs in andere sectoren, respectievelijk van de andere werknemers in Nederland. Ook voor de monteurs in de andere sectoren, respectievelijk voor de andere werknemers in Nederland gaat op dat een kwart niet tevreden is over hun salaris.

2.2 Grip op werk

Goed werk is ook veilig en gezond werk, waarbij een beroep wordt gedaan op het benutten en verder ontwikkelen van capaciteiten. Werk mag dus zeker uitdagend zijn en eisen stellen, maar deze eisen moeten wel hanteerbaar zijn en blijven voor de werknemer. Anders dan in het dagelijks spraakgebruik wordt werkdruk/werkstress niet gezien als werkbelasting, maar als een ongunstige balans tussen taakeisen en (regel)mogelijkheden om die eisen hanteerbaar te houden. De Sitter[5] heeft dit eerder als volgt omschreven: *Het zijn niet de problemen die stress veroorzaken, maar de belemmeringen om ze op te lossen.* Bij die mogelijkheden om het werk aan te (blijven) kunnen gaat het in de eerste plaats om voldoende autonomie bij de uitvoering van het werk, maar ook ondersteuning door leidinggevenden en collega's is van belang.

5 de Sitter, L.U. (1982), Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren, Deventer: Kluwer.

Monteurs in de TI en de bouw ervaren vaker, vooral fysieke, belasting dan de monteurs elders

Monteurs in de technische installatiebranche en in de bouwnijverheid ervaren hun werk vaker als belastend dan de monteurs die elders werkzaam zijn (tabel 4). Deze verschillen hebben meer te maken met de fysieke dan met de psychsociale belasting van het werk. Monteurs in de technische installatiebranche en in de bouw melden vaker last te hebben van een ongemakkelijke werkhouding en andere fysiek belastende omstandigheden dan de monteurs die elders werkzaam zijn.
De psychosociale belasting komt met name neer op het vaak of zelfs voortdurend moeten verrichten van *mentaal inspannend* werk: moeilijk werk dat de nodige concentratie vraagt. Bij een duidelijke meerderheid – 8 op de 10 – van de werknemers, zowel monteurs als andere werknemers, is hier vaak of altijd sprake van. Daarnaast geeft bijna een derde van de monteurs aan dat zij vaak of altijd *veel werk* moeten verzetten en dus flink moeten doorwerken. Monteurs in de TI melden (wat) vaker dan de monteurs in de andere branches/sectoren dat zij vaak of altijd hard moeten (door)werken.

Tabel 4 – Monteurs over de mate waarin ze hun werk als belastend (voor hun gezondheid) ervaren, naar branche/sector

	TI installatie	Rest van techn. keten	Metaal	Bouw-nijverheid	Proces-industrie	Groot-handel	Overige sectoren	Alle monteurs	Alle werk-nemers in NL
Fysieke belasting									
1. kracht zetten (% regelmatig)	56%	39%	44%	62%	39%	54%	42%	49%	20%
2. trillingen/schudden (% regelmatig)	43%	25%	33%	51%	26%	21%	29%	36%	9%
3. ongemakkelijke werkhouding (% regelmatig)	45%	30%	30%	42%	39%	41%	31%	39%	10%
4. herhalende bewegingen (% regelmatig)	47%	37%	39%	52%	31%	38%	37%	42%	34%
Psychosociale belasting									
1. hoge kwantitatieve taakeisen (% vaak of altijd)	33%	28%	25%	29%	25%	27%	28%	30%	38%
2. mentaal inspannend/moeilijk werk (% vaak of altijd)	82%	80%	78%	78%	84%	77%	76%	80%	77%
3. hoge emotionele belasting (% vaak of /altijd)	4%	5%	5%	3%	5%	6%	5%	5%	10%
4. ongewenst gedrag door klanten (% enkele keer of vaker)	18%	23%	11%	10%	9%	24%	15%	17%	24%
5. ongewenst gedrag door leidinggevende of collega (% enkele keer of vaker)	17%	18%	23%	20%	25%	18%	18%	18%	17%
6. persoonlijk gediscrimineerd op werk (% ja)	5%	7%	6%	16%	9%	2%	6%	6%	6%
Omgevingsfactoren									
1. gevaarlijk werk (% regelmatig)	14%	14%	17%	26%	22%	13%	16%	16%	4%
2. lawaai (% regelmatig)	24%	15%	33%	28%	48%	24%	23%	24%	7%
3. gevaarlijke stoffen en/of besmettingsgevaar (% vaak of altijd)	33%	20%	34%	33%	30%	33%	30%	31%	16%
Gezondheid									
% dat zich (zeer) gezond voelt	75%	80%	78%	78%	75%	81%	76%	77%	81%
% dat burn-outklachten heeft	18%	18%	16%	15%	17%	16%	19%	18%	18%

Bron: TNO/CBS: NEA 2014 t/m 2019, bewerking KBA

Gevaarlijke/ongezonde werkomstandigheden: TI-monteurs in middenmoot

Monteurs hebben in hun werk duidelijk vaker dan gemiddeld opgaat voor alle werknemers te maken met lawaai en gevaarlijke werkomstandigheden (zie tabel 4). De ene monteur heeft er echter duidelijk meer of vaker mee te maken dan de andere, afhankelijk van de branche of sector waarin men werkzaam is. Monteurs in de bouw, de metaal en de procesindustrie maken vaker melding van dergelijke risico's voor de gezondheid dan de monteurs in de rest van de technische keten. De monteurs in de technische installatiebranche nemen op dit punt een middenpositie in.

Autonomie bij de uitvoering van het werk: TI-monteurs in de middenmoot

Zoals gezegd leidt werkbelasting niet automatisch tot werkdruk of werkstress. Van belang zijn hier de mogelijkheden die monteurs hebben om de werkbelasting hanteerbaar te maken en te houden, en dan vooral de autonomie die monteurs hebben bij de uitvoering van hun werk.
Van alle monteurs in Nederland geeft (ruim) 60 procent aan dat ze regelmatig zelf kunnen beslissen hoe ze hun eigen werk uitvoeren, in welk tempo en in welke volgorde ze dit doen (zie tabel 5). Monteurs in de groothandel beschikken vaker dan gemiddeld over een dergelijke autonomie en monteurs in de metaal en in de bouw juist minder vaak dan gemiddeld. De monteurs in de technische installatiebranche onderscheiden zich wat autonomie bij de uitvoering van het werk betreft weinig van het gemiddelde en dat gaat ook op voor de monteurs in de andere branches van de technische keten, alsmede voor de monteurs in de procesindustrie.

Tabel 5 – Monteurs over de mate van autonomie in hun werk, naar branche/sector

	TI installatie	Rest van technische keten	Metaal	Bouw-nijverheid	Proces-industrie	Groot-handel	Overige sectoren	Alle monteurs	Alle werk-nemers in NL
% dat regelmatig:									
… zelf kan beslissen hoe werk uit te voeren	70%	68%	64%	64%	72%	74%	65%	68%	60%
… zelf het werktempo kan bepalen	59%	61%	60%	59%	60%	68%	60%	60%	56%
… zelf volgorde van werken kan bepalen	64%	63%	59%	59%	64%	74%	61%	63%	62%

Bron: TNO/CBS: NEA 2014 t/m 2019, bewerking KBA

Monteurs, zeker ook in de TI, zien verband tussen ziekteverzuim en werk(belasting)

Ziekteverzuim onder monteurs komt vaker voor, duurt gemiddeld ook meer dagen en is volgens betrokkenen vaker werk-gerelateerd dan opgaat voor alle werknemers in Nederland. Het verzuim vanwege ziekte is bij de monteurs in de TI, de bouw en de groothandel omvangrijker dan bij de monteurs die elders werken (zie tabel 6). Bovendien leggen de monteurs in deze sectoren, vaker dan in de andere sectoren het geval is, een relatie tussen hun ziekteverzuim en het werk dat ze doen. Voor de TI-monteurs gaat op dat zij vooral de fysieke belasting als oorzaak van hun werk-gerelateerde ziekteverzuim noemen.

Monteurs, zeker ook in de TI, denken minder lang te kunnen doorwerken dan ze zouden willen

Bij alle werknemers in Nederland is er nauwelijks verschil tussen de leeftijd tot wanneer men door zou *willen* werken (gemiddeld 62,7 jaar) en de leeftijd tot wanneer men denkt door te *kunnen* werken (gemiddeld 62,6 jaar). Bij de monteurs is er echter wel een duidelijk verschil. Dat verschil

zit niet in de leeftijd tot wanneer men door zou willen werken. Dat is bij de monteurs nauwelijks anders dan bij de andere werknemers, namelijk gemiddeld tot hun 63e levensjaar (zie tabel 6). Echter, zeker niet alle monteurs verwachten dit te kunnen halen. Bij de monteurs ligt de leeftijd tot wanneer men denkt te kunnen doorwerken gemiddeld 2,5 jaar lager dan de leeftijd tot welke men zou willen doorwerken. Hoewel de monteurs in alle sectoren dit verschil laten zien, is dit verschil het grootst bij de monteurs in de TI. De TI-monteurs denken hun werk ook minder lang (gemiddeld tot 59,9 jaar) vol te kunnen houden dan hun collega's in de andere sectoren. Bij de monteurs in de bouw is dit overigens niet veel langer (gemiddeld tot 60,1 jaar). De monteurs in de procesindustrie denken hun werk, gemiddeld genomen, het langst vol te kunnen houden: namelijk tot hun 62e levensjaar. Maar ook bij deze monteurs gaat er hoogstwaarschijnlijk een flink gat ontstaan tussen de leeftijd waarop zij hun werk denken te kunnen blijven doen en de pensioengerechtigde leeftijd.

Tabel 6 – Monteurs over ziekteverzuim en door kunnen werken tot pensioengerechtigde leeftijd, naar branche/sector

	TI installatie	Rest van techn. keten	Metaal	Bouw-nijverheid	Proces-industrie	Groot-handel	Overige sectoren	Alle monteurs	Alle werk-nemers in NL
Ziekteverzuim									
1. % dat in afgelopen 12 maanden wel eens heeft verzuimd	52%	51%	50%	44%	46%	48%	44%	49%	46%
2. gemiddeld aantal dagen verzuimd in afgelopen 12 maanden	10,9	8,5	8,3	9,3	8,5	12,1	8,6	9,8	7,2
3. % dat aangeeft dat het ziekteverzuim (deels of volledig) het gevolg is van hun werk	36%	30%	34%	40%	29%	38%	30%	34%	24%
Pensioenleeftijd halen									
4. gemiddelde leeftijd tot wanneer men denkt te willen doorwerken	62,6	63,9	62,5	61,4	63,4	63,9	63,4	63,0	62,7
5. gemiddelde leeftijd tot wanneer men denkt te kunnen doorwerken	59,9	61,5	61,2	60,1	62,2	61,5	60,7	60,5	62,6

Bron: TNO/CBS: NEA 2014 t/m 2019, bewerking KBA

(TI-)Monteurs zien vaak noodzaak in van blijven leren/ontwikkelen, maar niet de mogelijkheden

Ruim de helft van de monteurs in Nederland vindt dat hun baan vereist dat zij vaak of zelfs voortdurend nieuwe dingen leren (zie tabel 7). Eveneens de helft geeft te kennen dat zij vaak/altijd worden aangemoedigd om na te denken over manieren om hun werk beter te doen.
Duidelijk minder monteurs vinden echter dat hun bedrijf en hun leidinggevende hiervoor voldoende tijd en faciliteiten beschikbaar stellen. Minder dan een kwart van de monteurs (23%) vindt dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden in sterke mate stimuleert. Nog minder monteurs (20%) zijn heel tevreden over de mogelijkheden die zij hebben of krijgen om nieuwe dingen te leren. En ook slechts een minderheid van de monteurs is van mening dat zij in hun werk vaak/altijd de tijd krijgen om nieuwe ideeën te ontwikkelen.

Overigens gelden deze uitkomsten zeker niet alleen voor monteurs. Tabel 7 laat immers zien dat voor alle werknemers in Nederland geldt dat zij vaker de noodzaak van bijblijven zien dan de mogelijkheden om dit daadwerkelijk te realiseren. Er zijn echter enkele signalen dat een en ander voor monteurs vaker of grotere gevolgen heeft dan voor de andere werknemers. Dat blijkt bijvoorbeeld uit een van de vragen die in de NEA-enquête aan de werknemers wordt voorgelegd, namelijk: “Vindt u dat u nieuwe kennis of vaardigheden mist die door veranderingen in uw werk belangrijk zijn geworden?” Van alle werknemers in Nederland zijn het er duidelijk meer oneens (49%) dan eens (23%) met deze uitspraak (de overige 28% heeft hierover geen uitgesproken mening). Bij de monteurs liggen de percentages “oneens” (39%) en “eens” (32%) echter veel dichter bij elkaar en dat geldt nog weer wat meer voor de TI-monteurs (37% oneens en 35% eens).

Tabel 7 – Oordeel van monteurs over het beroep dat op hen wordt gedaan om hun competenties te benutten en te ontwikkelen, naar branche/sector

	TI installatie	Rest van techn. keten	Metaal	Bouw-nijverheid	Proces- in-dustrie	Groot-handel	Overige sectoren	Alle monteurs	Alle werk-nemers in NL
% dat vindt dat hun baan vereist dat zij vaak of altijd nieuwe dingen leren	54%	56%	50%	46%	65%	57%	58%	55%	48%
% dat vindt dat ze vaak of altijd worden aangemoedigd om na te denken over manieren om hun werk beter te doen	52%	52%	52%	48%	52%	44%	48%	50%	51%
% dat vindt dat de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden in sterke mate wordt gestimuleerd door de leidinggevende	22%	25%	18%	26%	26%	22%	24%	23%	24%
% dat heel tevreden is over de mogelijkheden om te leren	19%	22%	18%	18%	20%	16%	21%	20%	22%
% dat vindt dat ze in hun werk vaak of altijd tijd krijgen om nieuwe ideeën te ontwikkelen	28%	25%	25%	27%	44%	32%	32%	29%	33%
% dat vindt dat ze vaak of altijd een bijdrage leveren aan het verbeteren van de producten/diensten van hun bedrijf	23%	28%	33%	26%	43%	29%	28%	27%	34%

Bron: TNO/CBS: NEA 2014 t/m 2019, bewerking KBA

Een ander signaal is dat monteurs minder vaak (27%) dan de andere werknemers (34%) te kennen geven dat zij vaak/altijd een bijdrage leveren aan het verbeteren van de producten of diensten van hun bedrijf. De monteurs in de technische installatiebranche scoren op dit punt met 23% overigens nog weer lager dan de monteurs in de andere branches/sectoren.

Conclusie

Een tweede conditie waaraan goed werk moet voldoen is dat er een balans moet zijn tussen taakeisen enerzijds en regelmogelijkheden anderzijds. Werk mag dus uitdagend zijn en eisen stellen, maar deze eisen moeten wel hanteerbaar zijn. Dit impliceert dat de monteurs over een zekere autonomie moeten beschikken om de taakeisen hanteerbaar te maken en te houden. In een snel veranderende wereld betekent dit onder andere dat de monteur over de ruimte en mogelijkheden moet beschikken om zich met en in het vak te blijven ontwikkelen.
Een dergelijke situatie is voor veel monteurs, ook voor veel monteurs in de technische installatiebranche, (nog) niet vanzelfsprekend. De noodzaak van leven lang leren/ontwikkelen wordt weliswaar door veel monteurs onderkend, maar lang niet al deze monteurs vinden dat ze de hiervoor benodigde ruimte en faciliteiten krijgen van hun leidinggevende of het bedrijf. Een opvallende uitkomst is dat er vrijwel evenveel TI-monteurs zijn die vinden dat hun kennis en vaardigheden niet of niet voldoende mee-ontwikkelen met de veranderingen in hun werk als monteurs die vinden dat dit wel het geval is. Dit betekent waarschijnlijk ook dat de aanwezige potentie van de TI-monteurs niet volledig wordt benut. Een indicatie in die richting is dat de monteurs in de TI (nog) minder vaak dan de monteurs die elders werkzaam zijn, aangeven dat zij regelmatig een bijdrage leveren aan het verbeteren van de producten/diensten van hun bedrijf.

Monteurs in de technische installatiebranche ervaren hun werk meestal als zwaar en inspannend, niet alleen in geestelijk maar ook vaak in lichamelijk opzicht. Het gegeven dat zij een verband zien tussen de fysieke werkbelasting en hun relatief hoge ziekteverzuim (van den Tillaart & Aalders, 2020), wijst erop dat deze werkbelasting voor lang niet alle monteurs hanteerbaar is of hanteerbaar wordt gemaakt door het bedrijf. Ook de bevinding dat de monteurs in de TI hun werk minder lang verwachten vol te kunnen houden dan de monteurs die elders werken, wijst in deze richting. In deze analyse komt naar voren dat niet alle monteurs in de TI beschikken over de benodigde autonomie bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Overigens is dit eerder een noodzakelijke dan een voldoende voorwaarde om de taakeisen hanteerbaar te houden. Daarnaast is het nodig dat de monteurs betrokken worden bij de planning en verdeling van de werkzaamheden. Uit de bedrijvenenquête, die KBA elk jaar uitvoert onder circa 500 installatiebedrijven, weten we dat dit lang niet voor alle TI-monteurs het geval is. Op dit terrein hebben we de afgelopen 15 jaar (ook) nauwelijks verandering geconstateerd.

2.3 Grip op leven

Monteurs ervaren nogal eens onvrede over balans tussen werk en privé

De derde conditie waar goed werk aan moet voldoen is dat werk voldoende tijd en ruimte biedt om het te kunnen combineren met een privéleven en eventuele zorgtaken. Dit houdt in dat er voor de werknemers een zekere flexibiliteit moet bestaan in hoeveel, wanneer en waar zij werken. Monteurs, ook in de TI, lijken deze flexibiliteit echter niet heel erg belangrijk te vinden. Andere arbeidsvoorwaarden, zoals werkzekerheid, een goed salaris, goede leidinggevenden, interessant werk en de mogelijkheden om te leren vinden zij duidelijk belangrijker (zie ook tabel 2).
Maar dit wil niet zeggen dat monteurs deze aspecten van het werk *on*belangrijk vinden. Nogal wat monteurs, ook de monteurs in de technische installatiebranche, blijken namelijk ontevreden te zijn over de mogelijkheden om zelf hun werktijden te bepalen, respectievelijk de mogelijkheden om thuis of in deeltijd te kunnen werken (zie tabel 8). Op alle drie de punten gaat deze onvrede namelijk op voor – om en nabij – een derde van de TI-monteurs. Op deze drie punten bestaat dus zelfs vaker onvrede onder de monteurs dan op het punt van het salaris (vergelijk de cijfers in

tabel 8 met die in tabel 3). Bovendien blijkt de onvrede over de geringe flexibiliteit in werktijden en werkuren in de afgelopen 10 jaar bij de monteurs te zijn toegenomen (Van den Tillaart & Aalders, 2020).

Monteurs, ook in de TI, hebben nauwelijks invloed op hun werktijden

Monteurs blijken ten aanzien van hun werktijden ook zeer weinig invloed te hebben. Slechts een zeer beperkt deel van hen kan regelmatig zelf hun werktijden bepalen (9% van de monteurs tegenover 25% van alle werknemers in Nederland). In de bouw en de technische installatiebranche is dit aandeel, met respectievelijk 4% en 7%, overigens nog wat kleiner dan in de andere branches/sectoren (zie tabel 8). Tot slot blijkt het kunnen opnemen van verlof niet altijd vanzelfsprekend voor de monteurs: dit gaat op voor net iets meer dan de helft.

Tabel 8 – Monteurs over de balans tussen werk en privé, naar branche/sector

	TI installatie	Rest van techn. keten	Metaal	Bouw-nijverheid	Proces-industrie	Groot-handel	Overige sectoren	Alle monteurs	Alle werk-nemers in NL
% dat niet tevreden is over mogelijkheden om in deeltijd te werken	30%	31%	31%	31%	28%	26%	28%	30%	15%
% dat niet tevreden is over mogelijkheden om zelf werk-tijden te bepalen	29%	32%	27%	33%	31%	23%	28%	29%	22%
% dat niet tevreden is over mogelijkheden om thuis te werken	35%	36%	36%	36%	39%	32%	38%	36%	29%
% dat regelmatig zelf werk-tijden kan bepalen	7%	11%	10%	4%	7%	13%	12%	9%	25%
% dat regelmatig verlof kan opnemen wanneer men dat zelf wil	57%	58%	57%	53%	52%	56%	51%	55%	50%

Bron: TNO/CBS: NEA 2014 t/m 2019, bewerking KBA

Conclusie

De derde conditie waaraan goed werk moet voldoen, is dat het voldoende tijd en ruimte biedt om dit te kunnen combineren met het privéleven en (eventuele) zorgtaken. Monteurs blijken nogal eens – en bovendien in toenemende mate – van mening dat in de situatie waarin zij werken niet aan deze conditie wordt voldaan. Dit gaat op ongeacht de specifieke branche of sector waarin zij werkzaam zijn, al wordt de situatie door monteurs werkzaam in de groothandel positiever beoordeeld dan door de monteurs die in de bouw werken. De TI-monteurs nemen wat dit betreft een middenpositie in.

2.4 Samenvatting en conclusies

Onderzoeksvraag en relevantie

Het meest voorkomende beroep in de technische installatiebranche is het beroep van installatiemonteur. Bijna de helft van de TI-werknemers is installatiemonteur. Tegelijkertijd gaat op dat van alle installatiemonteurs in Nederland er meer buiten dan binnen de TI werkzaam zijn. Van alle installatiemonteurs is namelijk ruim 40% werkzaam in de TI. Bijna 60% van de installatiemonteurs is dus buiten de TI werkzaam.
Kortom, de technische installatiebranche maakt een substantieel deel uit van de arbeidsmarkt voor installatiemonteurs, maar tegelijk gaat op dat de arbeidsmarkt voor installatiemonteurs veel groter is dan alleen de technische installatiebranche. Een relevante vraag is dan uiteraard of de technische installatiebranche de concurrentie op de arbeidsmarkt aankan met de sectoren of branches waar eveneens monteurs werken.

Aanpak van de analyse

In deze analyse is in kaart gebracht of de monteurs werkzaam in de TI, hun werk vaker of juist minder vaak als *goed werk* beoordelen dan hun collega's in de andere sectoren of branches waarin substantiële aantallen monteurs werkzaam zijn. Hierbij hebben we, naast de TI, zes andere sectoren onderscheiden (zie tabel 9).

Bij de uitwerking en invulling van het begrip *goed werk* hebben we gebruik gemaakt van een recente studie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). In die studie (WRR, 2020) verbindt de WRR drie condities aan *goed werk*, namelijk:

1. Grip op geld: goed werk is werk dat voldoende (financiële) zekerheid oplevert.
2. Grip op het werk: goed werk is gezond en veilig werk waarin de (taak)eisen en (regel)mogelijkheden in balans zijn, en waarbij een beroep wordt gedaan op het benutten en verder ontwikkelen van de competenties.
3. Grip op het leven: goed werk is werk met voldoende tijd en ruimte om de werkzaamheden te combineren met het privéleven en de (eventuele) zorgtaken.

Eindconclusie

Kijken we naar de manier waarop monteurs in de diverse sectoren zich uitspreken over hun werk, dan zijn er eerder graduele dan grote verschillen. Niettemin – zie ook tabel 9 – is duidelijk dat de monteurs in de andere branches van de technische keten, de groothandel en de procesindustrie zich wat positiever uitspreken over hun werk dan de monteurs in de technische installatiebranche, terwijl de monteurs in de metaal en de bouw zich juist wat minder positief uitspreken. De TI scoort dus een middenpositie.
Bij deze conclusie zijn wel enkele kanttekeningen te plaatsen.

Tabel 9 – Samenvattend overzicht van het oordeel van monteurs over hun werk, naar branche/sector

	TI	Rest van techniek-keten	Metaal	Bouw-nijverheid	Proces-industrie	Groot-handel	Overige sectoren
Grip op geld	**0**	**0**	**0**	**–**	**+**	**+**	**–**
Grip op werk							
• **werkbelasting (fysiek / psychosociaal)**	**–**	**+**	**0**	**–**	**+**	**0**	**0**
• **autonomie bij uitvoering van werk**	**0**	**0**	**–**	**–**	**0**	**+**	**0**
• **lawaai/gevaar**	**0**	**+**	**–**	**–**	**–**	**0**	**0**
• **stimuleren/faciliteren ontwikkeling competenties**	**0**	**0**	**–**	**+**	**+**	**0**	**0**
Grip op leven	**0**	**0**	**0**	**–**	**0**	**+**	**0**

Bron: TNO/CBS: NEA 2014 t/m 2019, bewerking KBA

Een eerste kanttekening is dat er weliswaar geen grote verschillen zijn tussen de TI-monteurs en de monteurs die elders werken qua beoordeling van hun arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, maar tegelijkertijd gaat op dat de meerderheid van de buiten de TI werkzame monteurs zich, alles bij elkaar genomen, toch wat positiever uitspreken over hun werk(situatie) dan de TI-monteurs.

Een tweede kanttekening is dat een middenpositie meestal niet slecht of verontrustend hoeft te zijn. De vraag is echter of dit ook opgaat in het geval van de monteurs in de TI. De installatiemonteurs vormen in de technische installatiebranche namelijk met afstand de grootste beroepsgroep. Zij maken de helft van alle werknemers in de TI uit. Als het ergens mogelijk én nodig is om te komen tot een beleid van boeien en binden van monteurs, door hen te betrekken en te benutten, dan is het de TI. Een dergelijk beleid heeft bovendien een dubbel effect op de arbeidsmarktpositie van de TI: bedrijfsbinding beperkt het verloop van monteurs én het versterkt het imago en daarmee de wervingskracht van de TI op de arbeidsmarkt. Er hoeft in dat geval dus minder beroep gedaan te worden op de arbeidsmarkt én het verhoogt de kans op succes in de gevallen dat dit wel nodig is.

Een derde kanttekening betreft het bevorderen van bedrijfsbinding. De invulling van een dergelijk beleid is doorgaans vooral of zelfs uitsluitend gericht op het voorkomen van vertrek van werknemers naar een ander bedrijf en/of sector. In de TI laten monteurs echter vaker dan hun collega's in de andere sectoren horen dat zij het werk fysiek (te) belastend vinden. Zij noemen deze fysieke werkbelasting als de belangrijkste oorzaak van het – relatief hoge – ziekteverzuim.
Dat TI-monteurs hun werk minder vaak tot hun pensioengerechtigde leeftijd verwachten vol te kunnen houden, heeft waarschijnlijk eveneens met deze fysieke werkbelasting te maken. Er is dus alle reden om in de TI speciale aandacht te besteden aan het verminderen of beter hanteerbaar maken van de werkbelasting, om zodoende het ziekteverzuim en de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Uitgangspunt hierbij zou, onder andere, moeten zijn dat ook TI-monteurs tot hun pensioengerechtigde leeftijd werkzaam kunnen blijven.

Een vierde en laatste kanttekening is dat TI-bedrijven monteurs weliswaar vaak een vast contract aanbieden, maar dat dit minder impact heeft op het opleidings- en ontwikkelbeleid ten aanzien van deze beroepsgroep dan volgens de theorie verwacht zou mogen worden. De (human capital) theorie stelt namelijk dat bedrijven eerder en meer bereid zijn om te investeren in scholing en benutting van werknemers in de vaste kern dan van werknemers in de flexibele schil. In de uitgevoerde analyse vinden we echter geen aanwijzingen dat de TI op dit punt actiever is dan de sectoren waarin de monteurs minder vaak in vaste dienst zijn. Het aandeel monteurs dat aangeeft dat zij vaak of steeds een bijdrage leveren aan het verbeteren van de producten/diensten van hun bedrijf is in de TI namelijk lager dan in de andere sectoren. Veel monteurs, ook in de TI meer dan de helft, onderkennen dat voor een goed blijven functioneren in hun baan, een leven lang leren/ontwikkelen een noodzakelijke voorwaarde is: zij moeten zich met en in het vak blijven ontwikkelen. Veel minder monteurs, zeker ook in de TI, vinden echter dat zij hierbij voldoende gestimuleerd én gefaciliteerd worden door hun bedrijf/leidinggevende. Op dit punt is er vooral een duidelijk verschil met de procesindustrie, een sector waarin de monteurs eveneens vaak in vaste dienst zijn. De monteurs in de procesindustrie zijn duidelijk vaker dan hun collega's in de TI van mening dat ze vaak of altijd de tijd krijgen om nieuwe ideeën te ontwikkelen én dat dit ook het beoogde effect heeft op de producten/diensten van hun bedrijf.

Bijlage 1

Relevante branches en het aantal monteurs in de onderzochte sectoren (NEA 2014 t/m 2019)

sbi 41	Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling	Bouwnijverheid	N = 430
sbi 42	Grond-, weg- en waterbouw (geen grondverzet)	Bouwnijverheid	N = 307
sbi 43	Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	Bouwnijverheid	N < 300

sbi 24	Vervaardiging metalen in primaire vorm	Metaal	N < 300
sbi 25	Vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)	Metaal	N = 305
sbi 26	Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	Metaal	N < 300
sbi 27	Vervaardiging van elektrische apparatuur	Metaal	N < 300
sbi 28	Vervaardiging van overige machines en apparaten	Metaal	N = 418
sbi 3322	Installatie van industriële machines	Metaal	N < 300
sbi 3329	Installatie van overige toebehoren	Metaal	N < 300

sbi 10	Vervaardiging van voedingsmiddelen	Procesindustrie	N = 385
sbi 11	Vervaardiging van dranken	Procesindustrie	N < 300
sbi 12	Vervaardiging van tabaksproducten	Procesindustrie	N < 300
sbi 17	Vervaardiging van papier, karton, papier- en kartonwaren	Procesindustrie	N < 300
sbi 19	Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	Procesindustrie	N < 300
sbi 20	Vervaardiging van chemische producten	Procesindustrie	N < 300
sbi 21	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	Procesindustrie	N < 300
sbi 22	Vervaardiging van producten van rubber en kunststof	Procesindustrie	N < 300

sbi 46 waaronder sbi 466	Groothandel en handelsbemiddeling Groothandel in machines, apparaten en toebehoren voor de industrie en de handel	Handel	N = 669 N = 359
sbi 47	Detailhandel (niet auto)	Handel	N < 300
sbi 681, 683	Handel in onroerend goed, bemiddeling in en beheer van onroerend goed	Handel	N < 300

© KBA Nijmegen