

Regiorapportage Noordwest

Uitkomsten bedrijvenenquête Wij Techniek medio 2024

Projectnummer: K2023.084

© 2024 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 en belangrijkste bevindingen	3
2 Werkvoorraad	5
3 Vacatures	6
4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid	10

1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Het opleidings- en ontwikkelingsfonds Wij Techniek peilt elk jaar de belangrijkste ontwikkelingen in de technische installatiebranche (TI) met een bedrijvenenquête. Zo ook medio 2024. De rapportage met de landelijke bevindingen is op Trendfiles te vinden: <https://trendfiles.wij-techniek.nl/arbeidsmarkt-technische-installatiebranche-2024/>

In het verlengde hiervan zijn op verzoek van Wij Techniek en de Regionale Platformen Sociale Partners (RPSP-regio's) een vijftal regiorapportages gemaakt, met daarin regionale informatie uit deze laatste bedrijvenenquête. Dit betreft regionale uitsplitsingen van een deel van de figuren uit de landelijke rapportage, en de vergelijking met het landelijke beeld. In voorliggende regiorapportage staan de resultaten van regio Noordwest, bestaande uit de provincies Noord-Holland, Utrecht en Flevoland.

Landelijk hebben in totaal 554 bedrijven aan de telefonische enquête meegewerkt.¹ Vanuit Noord-Holland is er een respons van 50 bedrijven en vanuit Utrecht en Flevoland betreft dit respectievelijk 49 en 34 bedrijven. Waar mogelijk zijn de bevindingen naar provincie uitgesplitst, in de gevallen waar de responsaantallen te laag zijn is de regio als geheel gepresenteerd. In de analyse zijn de regionale/provinciale verschillen ten aanzien van de landelijke uitkomsten getoetst op significantie. Het komt geregeld voor dat de verschillen te klein om bij deze responsaantallen van statistisch significante verschillen te kunnen spreken. In deze gevallen is niet uit te sluiten dat verschillen op steekproeftoeval berusten, en is voorzichtigheid geboden bij het trekken van conclusies ten aanzien van aangetroffen verschillen.

Belangrijkste bevindingen

1. Zowel landelijk als in regio Noordwest is de gemiddelde werkvoorraad in 2024 gekrompen. Onder de bevraagde bedrijven in Utrecht is de gemiddelde werkvoorraad gedaald van 45 weken medio 2023 naar 27 weken medio 2024, min of meer overeenkomstig met het landelijke beeld (van 46 naar 31 weken). In Noord-Holland tekent zich een iets minder sterke daling af ten opzichte van 2023 (daling van 38 naar 32 weken). In Flevoland is de daling sterker (van 48 naar 23 weken), maar wel met de kanttekening dat de responsaantallen van eerdere metingen laag zijn, waardoor deze eerdere bevindingen voor Flevoland niet heel robuust zijn.
2. Het grootste deel van de bevraagde bedrijven in Utrecht en Flevoland (de helft) verwacht dat hun werkvoorraad in 2025 ongeveer hetzelfde blijft als in 2024, net zoals landelijk het geval is. In Noord-Holland gaat dit op voor bijna twee derde van de bedrijven. Er zijn wel meer bedrijven die in 2025 een (veel) grotere werkvoorraad verwachten dan de bedrijven die een kleinere werkvoorraad verwachten, overeenkomstig met het landelijke beeld.
3. Landelijk is er sprake van een lichte stijging van het aantal vacatures in 2024. In Noord-Holland is het aantal vacatures flink gestegen ten opzichte van 2023. In Utrecht zijn de aantallen nagenoeg gelijk gebleven, terwijl in Flevoland een daling van het aantal vacatures gemeten is.

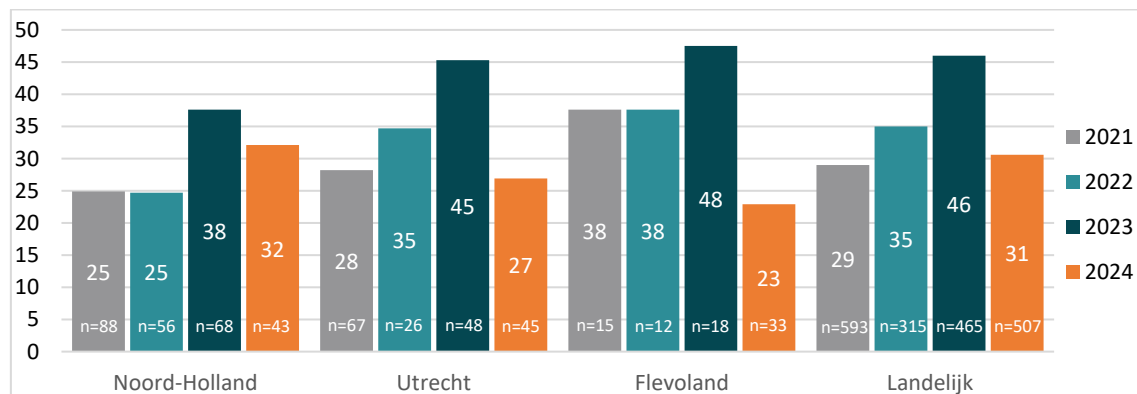
¹ In de steekproef zijn van elke grootteklasse en van elk provincie voldoende bedrijven geselecteerd. De antwoorden van de bedrijven zijn gewogen naar grootteklasse en regio om de respons representatief te maken voor de populatie. De informatie in de tekst en in de figuren is gebaseerd op deze gewogen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

4. Veel van de openstaande vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Bedrijven hebben het vaakst een moeilijk vervulbare vacature (mvv) voor de functie van zelfstandig monteur. Meer dan de helft van de bevraagde bedrijven in regio Noordwest heeft één of meerdere mvv's in die functiegroep, wat overeenkomst met het landelijke beeld. De bedrijven in Utrecht hebben vaker mvv's voor technische staffuncties dan landelijk het geval is.
5. Het grootste deel van de vacatures is op mbo niveau 3 of 4. Dit is zowel het geval voor de functiegroep zelfstandig monteur, als voor de functiegroepen eerste monteur, technische staffuncties en leidinggevende functies.
 Voor technische staffuncties wordt in regio Noordwest door een derde van de bedrijven (ook) om hbo/wo-niveau gevraagd. Voor leidinggevende functies vraagt de helft van de bedrijven ook om hbo-niveau of hoger. Regio Noordwest verschilt in deze niet van het landelijke beeld.
6. Het grootste deel van de bevraagde TI-bedrijven (iets meer dan de helft) ervaart in 2024 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel ten opzichte van 2023. Ongeveer een kwart van de bedrijven ervaart op dit vlak meer problemen dan in 2023, een wat kleiner deel ervaart juist minder problemen. In Noord-Holland ervaart een wat kleiner deel (6%) minder problemen in 2024 dan in 2023, dan het landelijke gemiddelde (13%).
7. De helft van de bedrijven in Noord-Holland en Utrecht ervaart geen tekort aan vakmensen. In Flevoland betreft dit een derde van de bedrijven. De overige bedrijven ervaren wel een tekort en lopen hierdoor vertraging op in de werkzaamheden. Dit varieert van een derde in Utrecht tot de helft in Noord-Holland en Flevoland. Een kwart van de bedrijven in Noord-Holland en Utrecht heeft een dermate personeelstekort dat men opdrachten weigert, in Flevoland betreft dit 2 op de 5 bedrijven.
8. Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Noordwest vooral meer tijd en geld gestoken in formele personeelswerving (ruim een derde van de bedrijven), vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Op de tweede plaats wordt het zelf opleiden van personeel genoemd (een kwart van de bedrijven, zoals landelijk ook het geval is). In de regio wordt minder vaak ingezet op het aantrekken van mensen via uitzend- en detachingsbureaus en op automatisering van werkzaamheden, dan landelijk het geval is.
9. In een poging moeilijk vervulbare vacatures te vervullen heeft landelijk een kwart van de bedrijven in 2024 nieuwe wervingskanalen aangeboord. In regio Noordwest gaat dit op voor ruim een vijfde van de bedrijven. Hierbij zetten de meeste bedrijven in op gebruik van (en exposure via) sociale media, als nieuw wervingskanaal. Ook hebben de bedrijven in regio Noordwest vaak aanspraak gedaan op interne recruitment (25% van de bedrijven met een nieuw wervingskanaal), i.c. een wervingsstrategie waarbij het eigen personeel openstaande functies binnen het bedrijf opvult.
10. Personeelsbinding wordt in regio Noordwest met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer. Op de tweede plaats komt het bieden van meer salaris, en op de derde plek betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit is overeenkomstig het landelijke beeld. In Noord-Holland worden door minder bedrijven de medewerkers bij de gang van zaken betrokken (als bindingsmaatregel), dan landelijk het geval is.

2 Werkvoorraad

Medio 2024 is de gemiddelde werkvoorraad landelijk gedaald ten opzichte van medio 2023, namelijk van 46 weken naar 31 weken (zie figuur 1). Daarmee komt het meer in de buurt van het niveau van 2021 en 2022. De ontwikkeling in Utrecht loopt het meest parallel aan de landelijke ontwikkeling, de daling in Noord-Holland is iets minder sterk dan de landelijke daling. In Flevoland wordt een sterkere daling gemeten, maar wel met de kanttekening dat de responsaantallen van eerdere metingen laag zijn, waardoor deze eerdere bevindingen voor Flevoland niet heel robuust zijn.

Figuur 1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken*

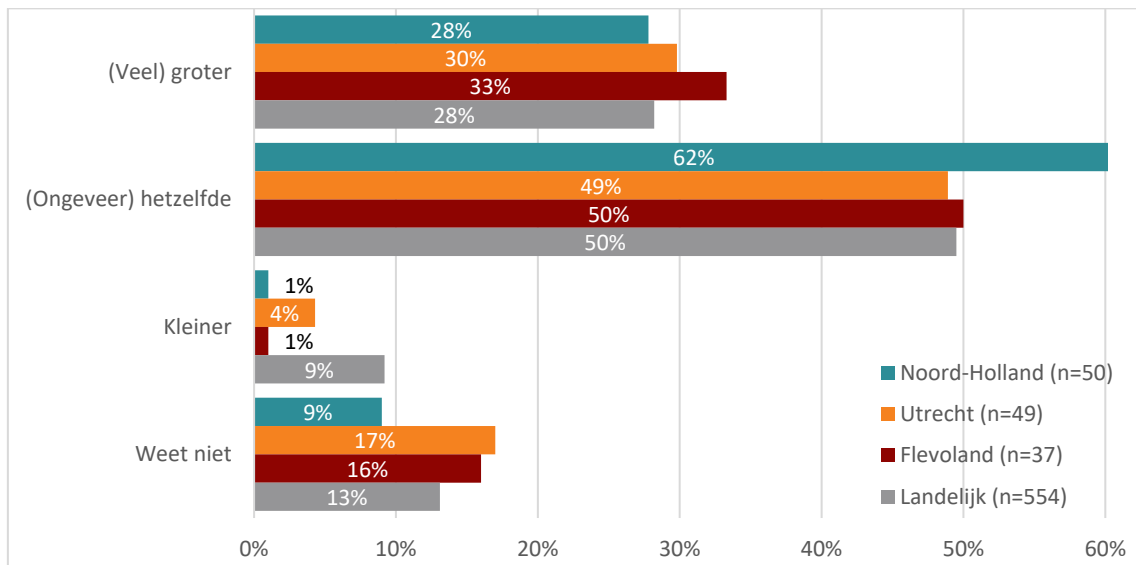


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021 t/m 2024, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

* De provinciale werkvoorraad voor 2021, 2022 en 2023 wijkt af van de regio-rapportages van 2023. De uitschieters (met een extreem hoge werkvoorraad) hebben een gecorrigeerde weegfactor meegekregen, waardoor deze nu minder zwaar meewegen bij de berekening van de gemiddelde werkvoorraad.

De helft van de bevroegde bedrijven verwacht dat hun werkvoorraad in 2025 ongeveer hetzelfde blijft als in 2024 (zie figuur 2) (in provincie Noord-Holland is dit ruim de helft). Zowel landelijk als in de regio is het deel van de bedrijven dat een grotere werkvoorraad verwacht beduidend groter (rond de dertig procent) dan het deel van de bedrijven dat een kleinere werkvoorraad verwacht (<10%). Landelijk verwacht 9% van de bedrijven een kleinere werkvoorraad in 2025. In de drie provincies van regio Noordwest liggen deze percentages lager dan deze landelijke 9%, maar alleen in Noord-Holland is dit verschil ook statistisch significant lager.

Figuur 2 – Verwachting ontwikkeling werkvoorraad in 2025, ten opzichte van 2024

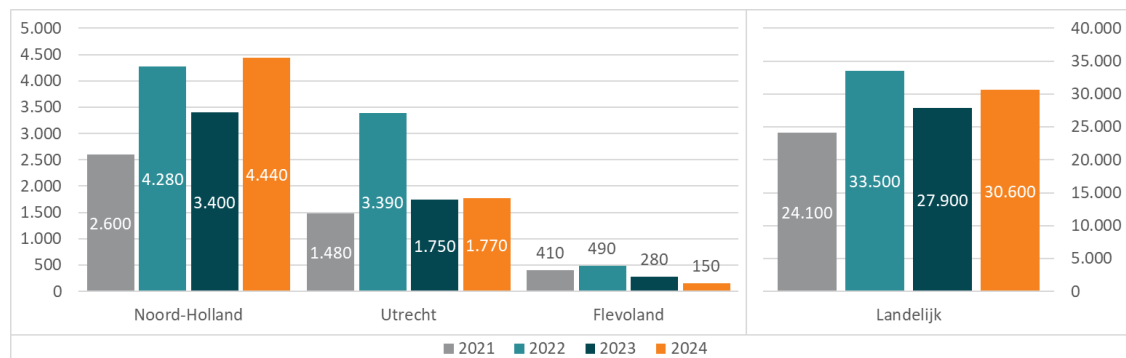


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek.

3 Vacatures

Het landelijke aantal vacatures in de TI is in 2024 iets toegenomen ten opzichte van 2023 (zie figuur 3). Dit aantal komt in 2024 naar schatting uit op 30.600 vacatures, 2,7 duizend meer dan in 2023. Maar een kleine 3 duizend minder dan de piek in 2022. Ook in Noord-Holland is het aantal vacatures toegenomen: van 3.400 in 2023 naar 4.440 in 2024. In Utrecht is het aantal vacatures nagenoeg gelijk gebleven en in Flevoland zien we een afname, met de kanttekening dat de responsaantallen vanuit Flevoland in de eerdere metingen aan de lage kant zijn (en daardoor een minder betrouwbaar beeld opleveren bij de extrapolatie).

Figuur 3 – Ontwikkeling van het aantal vacatures*

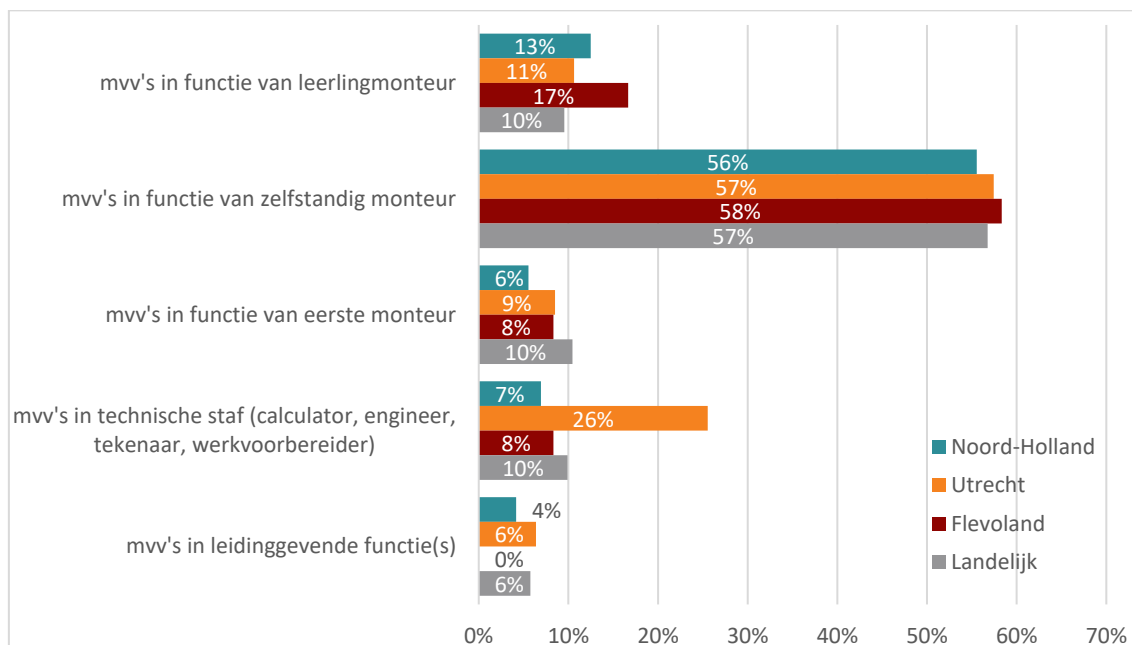


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021-2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

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

Veel van de openstaande vacatures betreffen *moelijk vervulbare vacatures* (mvv's). Het vaakst gaat het om de functie van zelfstandig monteur (zie figuur 4). Meer dan de helft van bedrijven in Noord-Holland, Utrecht en Flevoland hebben één of meerdere mvv's in deze functiegroep, vergelijkbaar met het landelijke beeld. De bedrijven in Utrecht hebben vaker mvv's voor technische staffuncties (26%) dan landelijk het geval is (10%).

Figuur 4 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, per functiegroep

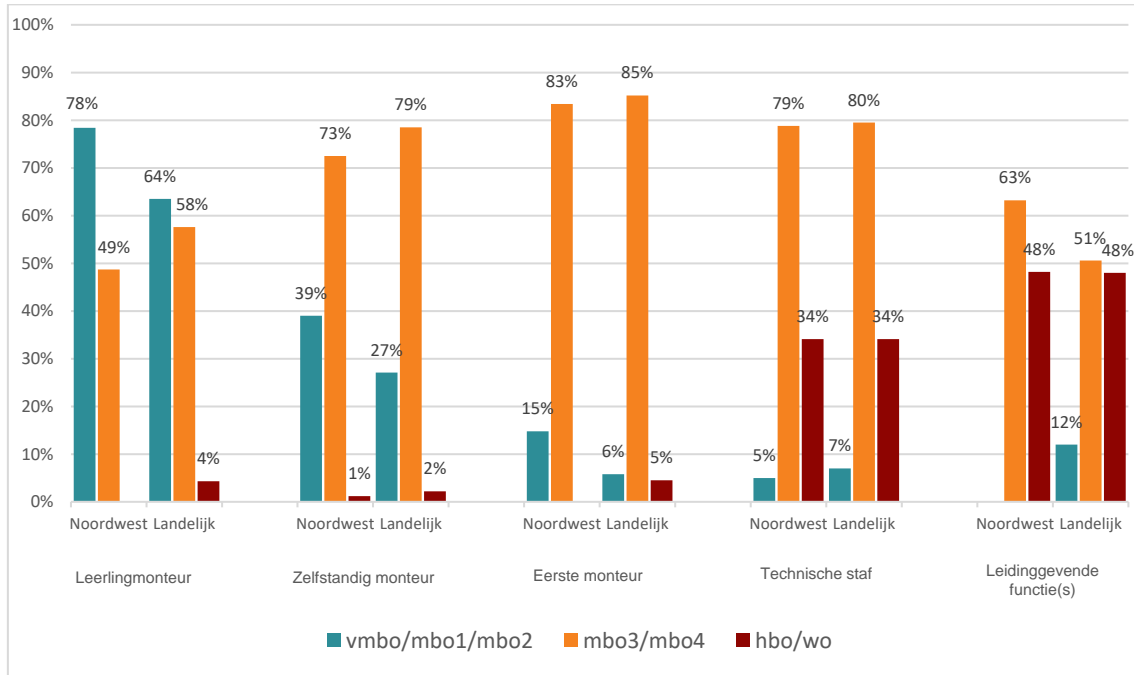


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024 KBA i.o.v. Wij Techniek (2024: n=554)

In figuur 5 staat het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures, ingedikt per functiegroep. Overall gezien lijkt het beeld van regio Noordwest op het landelijke beeld.

- Voor de functie van leerling-monteur wordt in regio Noordwest wat vaker vmbo of mbo niveau 1 of 2 gevraagd dan landelijk. Het is logisch dat bij een vacature voor leerling-monteur een lager opleidingsniveau volstaat, aangezien een leerling-monteur zich via een leerwerkbaan moet ontwikkelen tot een startbekwaam beroepsbeoefenaar. Toch vraagt een aanzienlijk deel van de bedrijven ook voor leerling-monteurs om mbo niveau 3 of 4 (in regio Noordwest ongeveer de helft van de bedrijven).
- Bij de overige vacatures vraagt het grootste deel van de bedrijven om mbo niveau 3 of 4. Dit is het geval bij de zelfstandig monteur (driekwart), bij de eerste monteur (ruim 80%), en ook voor technische staffuncties (80%) en leidinggevende functies (ruim de helft).
- Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt, zowel in de regio Noordwest als landelijk gezien, bij ruim een derde om hbo (of wo-niveau) gevraagd.
- Voor de leidinggevende functies wordt, zowel in de regio Noordwest als landelijk gezien, door ongeveer de helft van de bedrijven hbo-niveau gevraagd.

Figuur 5 – Gevraagde opleidingsniveau bij vacatures, ingedikt per functiegroep*



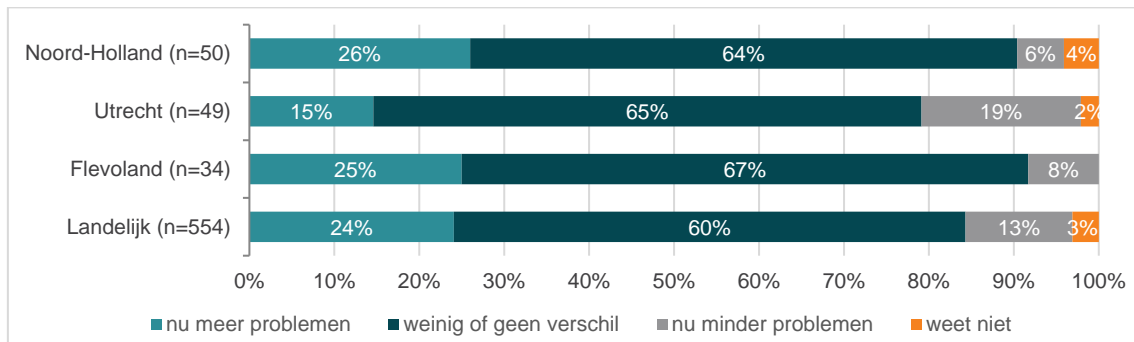
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek.

* Percentages tellen niet op tot 100% omdat bedrijven bij meerdere vacatures (per functiegroep) ook meerdere opleidingsniveaus konden antwoorden. Bovendien zijn de categorieën 'weet niet' en 'opleidingsniveau is van secundair belang/maakt niet uit' niet getoond.

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

Het grootste deel van de bevroagde TI-bedrijven – zo’n zestig procent – ervaart medio 2024 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel, vergeleken met 2023. Ongeveer een kwart van de bedrijven ervaart *meer* problemen dan in 2023, en wat kleiner deel ervaart *minder* problemen op dit vlak (zie figuur 6). Utrecht en Flevoland wijken wat dit betreft niet significant af van het landelijke beeld. In Noord-Holland ervaart een wat kleiner deel (6%) minder problemen in 2024 dan in 2023, dan landelijk het geval was (13%).

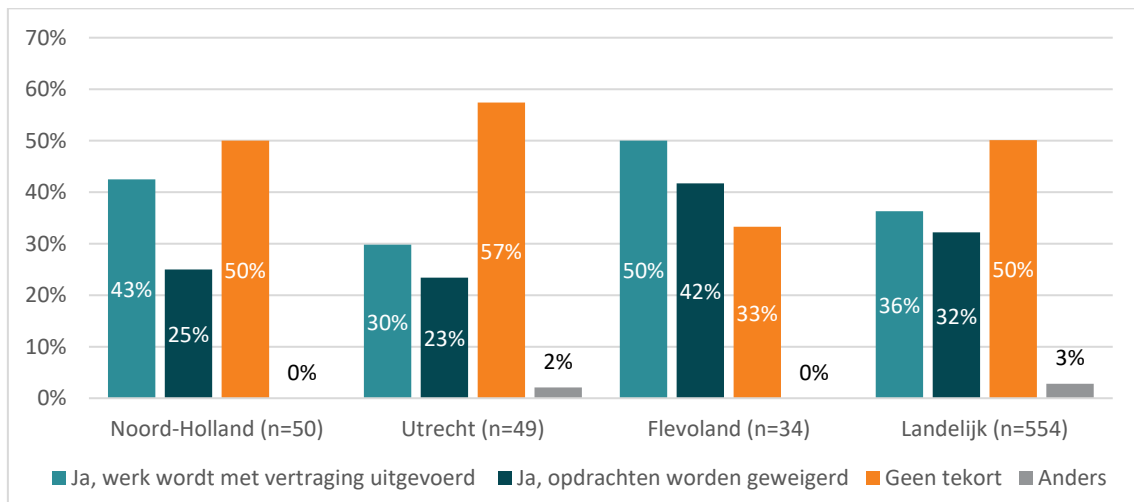
Figuur 6 – Moeite met het vinden en behouden van personeel anno 2024 t.o.v. 2023



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

In 2024 geeft de helft van de bedrijven aan *geen* tekort te hebben aan vakmensen (zie figuur 7). Dit is landelijk het geval, en ook in Noord-Holland. In Utrecht en Flevoland betreft dit respectievelijk 57% en 33% van de bedrijven. De overige bedrijven ervaren dus wel een tekort aan vakmensen, maar de impact ervan verschilt. De helft van de bedrijven in Flevoland loopt door het personeelstekort vertraging op in de werkuitvoering en 4 op de 10 bedrijven in Flevoland weigert ook opdrachten. In Noord-Holland en Utrecht lijken de problemen iets kleiner. Daar geeft een ongeveer een kwart van de bedrijven aan dat men opdrachten weigert vanwege een personeelstekort.

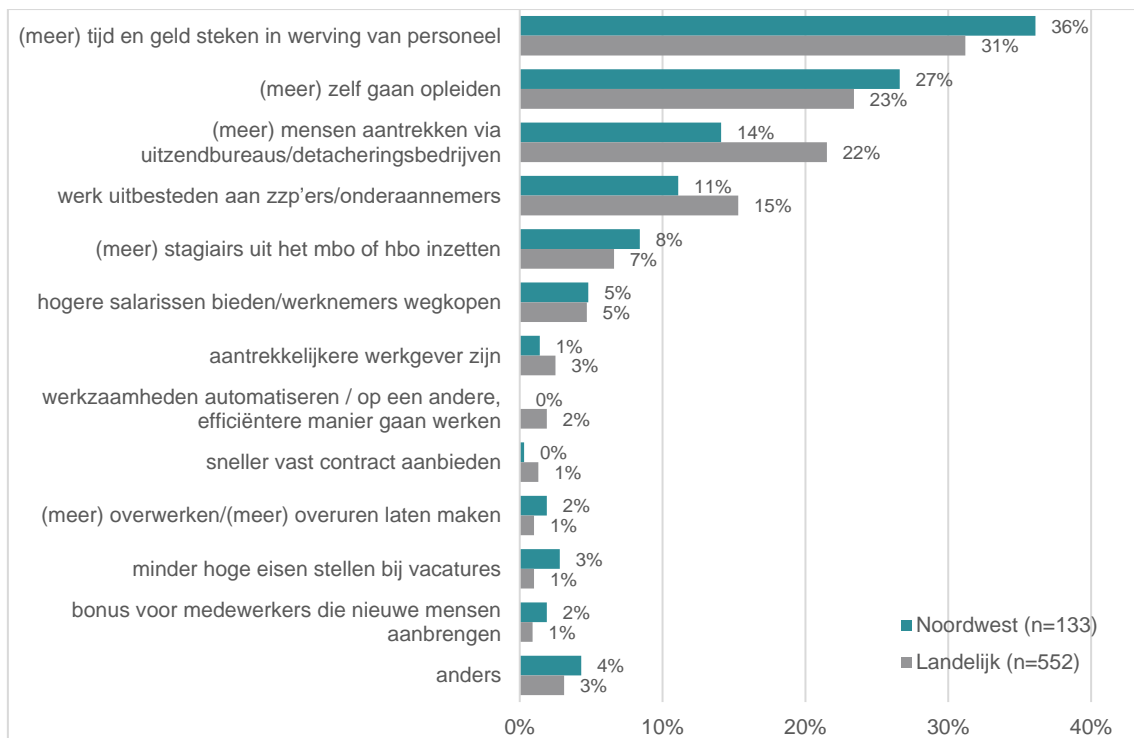
Figuur 7 – Gebrek aan vakmensen en effect op werkzaamheden



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk.

Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Noordwest vooral meer tijd en geld gestoken in personeelswerving (ruim een derde van de bedrijven geeft dit aan, zie figuur 8). Min of meer vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. De bevroegde bedrijven in de regio Noordwest zetten minder vaak in op het aantrekken van mensen via uitzend- en detachingsbureaus en op automatisering van werkzaamheden, dan landelijk het geval is.

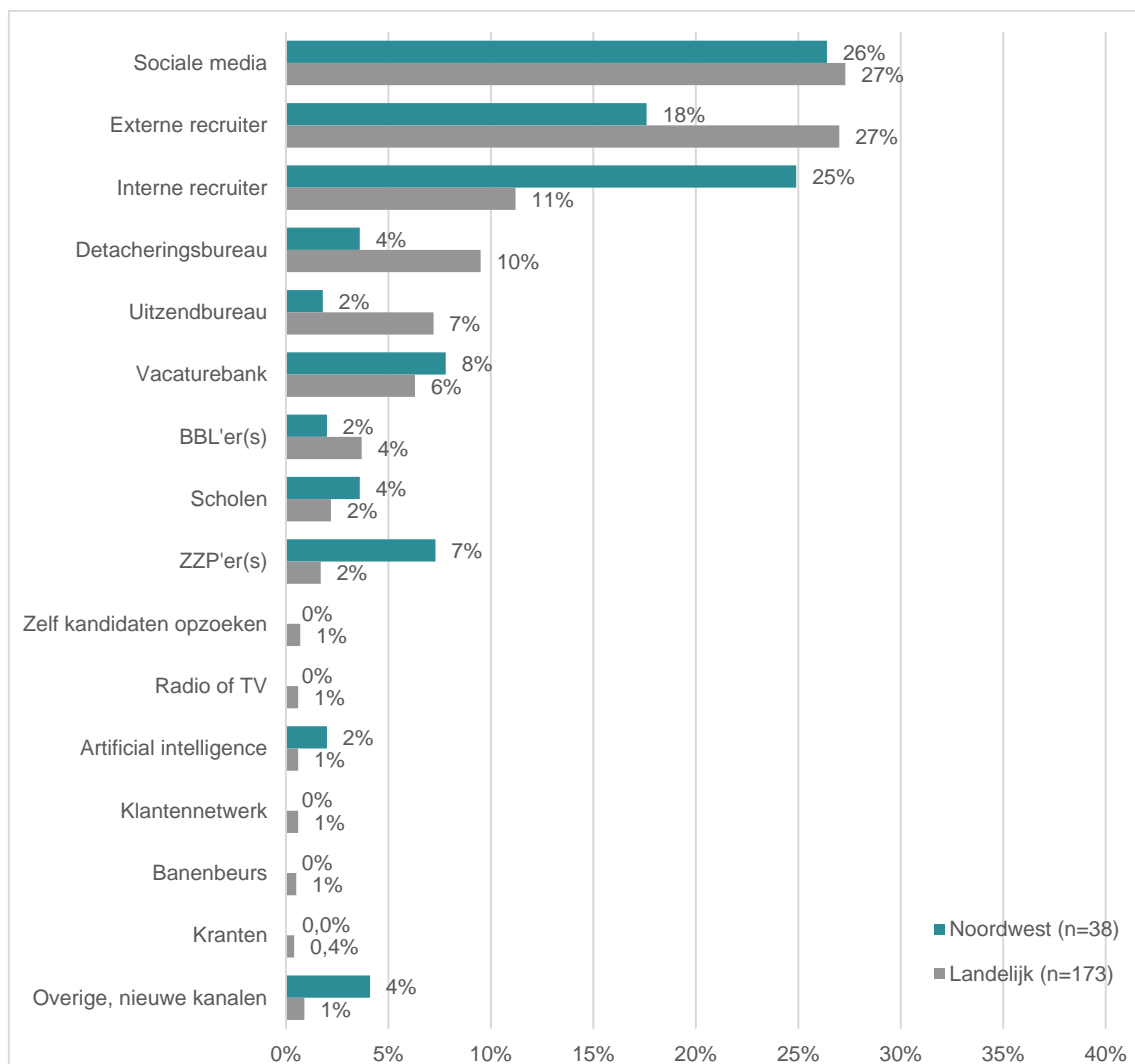
Figuur 8 – Manieren waarop bedrijven in de personeelsbehoefte trachten te voorzien



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk.

In een poging moeilijk vervulbare vacatures te vervullen heeft een kwart van de bedrijven nieuwe wervingskanalen aangeboord. In regio Noordwest gaat dit op voor ruim een vijfde van de bedrijven. Deze bedrijven in Noordwest hebben met name ingezet op het gebruik van sociale media (een kwart van de bedrijven die nieuwe wervingskanalen hebben aangeboord, overeenkomstig met het landelijke beeld, zie figuur 9). Ook hebben de bedrijven in regio Noordwest vaak aanspraak gedaan op interne recruitment (25% van de bedrijven met een nieuw wervingskanaal), i.c. een wervingsstrategie waarbij het eigen personeel openstaande functies binnen het bedrijf opvult. Landelijk wordt dit door 11% genoemd, hoewel het verschil tussen Noordwest en landelijk niet significant is. Bedrijven in regio Noordwest lijken wat vaker gebruik te zijn gaan maken van zzp'ers (7%) dan landelijk het geval is (2%), maar ook dit verschil is niet significant.

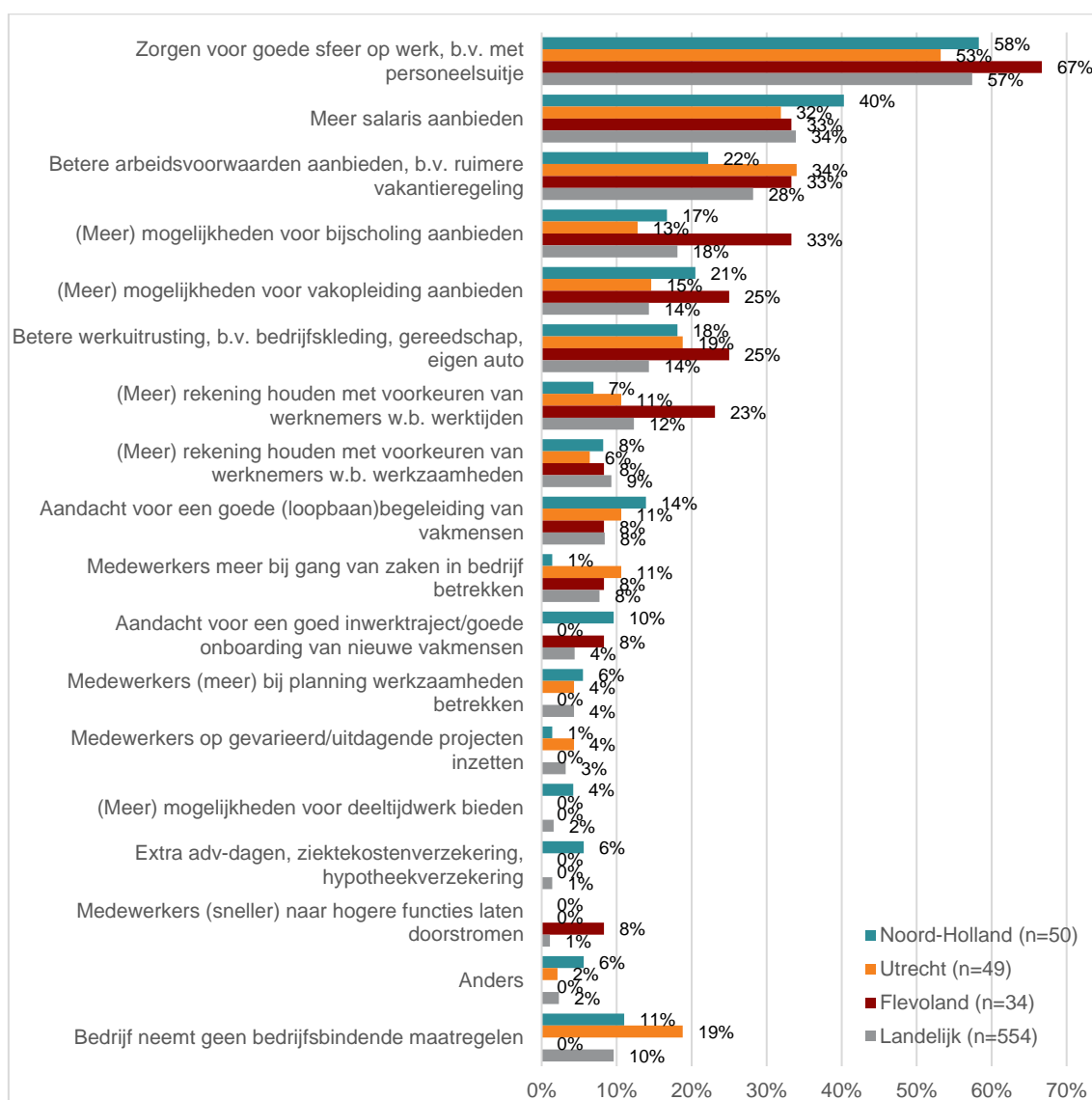
Figuur 9 – Nieuw aangeboorde wervingskanalen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (percentage van de bedrijven die het afgelopen jaar minstens één nieuw kanaal aangeboord hebben)



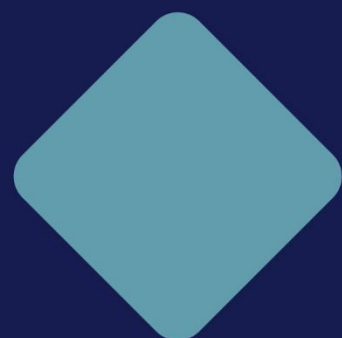
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk. Alleen gevraagd aan bedrijven die het afgelopen jaar een nieuw wervingskanaal aangeboord hebben.

In het kader van personeelsbehoud is gevraagd of de bedrijven specifieke maatregelen treffen om personeel aan het bedrijf te binden, de zogenoemde bedrijfsbindende maatregelen. Personeelsbinding wordt met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer. In Noord-Holland en Utrecht noemt iets meer dan de helft van de bevraagde bedrijven dit expliciet als bedrijfsbindende maatregel (zie figuur 10). In Flevoland is dit twee derde van de bedrijven. Op de tweede plaats staat salarisverhoging (genoemd door ongeveer een derde deel van de bedrijven) en op de derde plaats komt het bieden van goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Het landelijke en regionale beeld wijken wat betreft de maatregelen weinig van elkaar af, met enkele uitzonderingen. Zo betrekken minder bedrijven in Noord-Holland de medewerkers bij de gang van zaken in het bedrijf (als bindingsmaatregel) dan landelijk het geval is. Aandacht voor een goed inwerktraject wordt door geen van de Utrechtse bedrijven ingezet als bindingsmaatregel.

Figuur 10 – Aandeel bedrijven dat maatregelen neemt om goede medewerkers aan het bedrijf te binden



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk.



samen werken aan jouw ontwikkeling

