

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Regiorapportage Noordwest

Uitkomsten bedrijvenenquête Wij Techniek medio 2025

Projectnummer: K2025.033

© 2025 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

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	3
2 Werkvoorraad	5
3 Vacatures	7
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 2025. In het verlengde van de landelijke rapportage 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 598 bedrijven aan de telefonische enquête meegedaan en 304 aan de online enquête.¹ Vanuit Noord-Holland is er een respons van 57 bedrijven en vanuit Utrecht en Flevoland betreft dit respectievelijk 47 en 45 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 2025 gestegen. In de regio Noordwest is de stijging wel iets minder. Ook is de werkvoorraad zelf kleiner; gemiddeld 31 weken, landelijk is het nu 40 weken.
2. Voor komend jaar wordt iets vaker verwacht dat de werkvoorraad toe zal nemen (46% van de bedrijven) dan dat de werkvoorraad gelijk blijft (40% van de bedrijven). Utrecht en Noord-Holland zijn hierin wat optimistischer dan Flevoland. Een daling wordt niet vaak verwacht.
3. Landelijk is er sprake van een lichte daling van het aantal vacatures in 2025. In Noord-Holland en Flevoland is het aantal vacatures nog wel iets gestegen ten opzichte van 2024. In Utrecht is het aantal vacatures iets gedaald.
4. Veel van de openstaande vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Bedrijven in de regio Noordwest hebben het vaakst een moeilijk vervulbare vacature (mvv) voor de functie van zelfstandig monteur (45%) overeenkomstig het landelijke beeld. De situatie in Flevoland wijkt wel af; daar hebben maar half zoveel bedrijven mvv's voor zelfstandig monteurs.
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. Opvallend is dat het in deze regio ook geldt voor de vacatures voor leerling-monteurs (bij 67% van de bedrijven). Landelijk wordt vaker vmbo/mbo1/mbo2 gevraagd. Voor technische staffuncties wordt in regio Noordwest door een derde van de bedrijven (ook) om hbo/wo-niveau gevraagd, dat is wat vaker dan landelijk. Voor leidinggevende functies vraagt de helft

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.

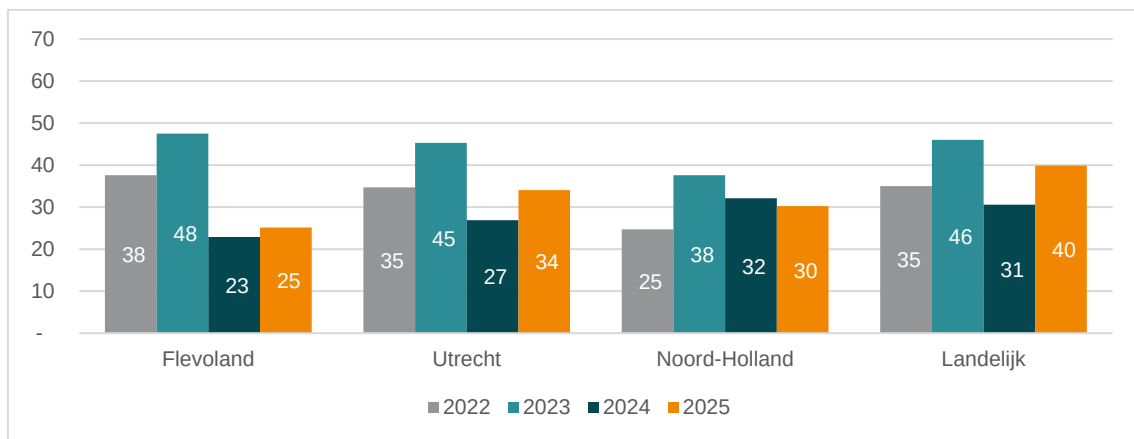
van de bedrijven ook om hbo-niveau of hoger. Regio Noordwest verschilt in deze niet van het landelijke beeld. Wel wordt in de regio voor leidinggevende functies ook door de helft van de bedrijven om mbo3/mbo4 gevraagd, dat is vaker dan landelijk.

6. Zestig procent van de bevraagde TI-bedrijven ervaart in 2025 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel ten opzichte van 2024. Ongeveer een kwart van de bedrijven ervaart op dit vlak meer problemen dan in 2024, een wat kleiner deel ervaart juist minder problemen. In Noord-Holland geeft een relatief hoog aandeel bedrijven aan in 2025 meer problemen te hebben (35%), terwijl dit aandeel in Utrecht wat lager ligt (17%).
7. De krapte op de arbeidsmarkt is nog altijd groot: ruim veertig procent van de TI-bedrijven ervaart een tekort aan vakmensen. Dit aandeel ligt iets lager in Flevoland en Utrecht (beide 31%) en wat hoger in Noord-Holland (47%). Deze verschillen zijn ook zichtbaar in de gevolgen die het tekort heeft per provincie. Het percentage bedrijven dat door het tekort opdrachten moet weigeren bedraagt 23 procent in Utrecht, 26 procent in Flevoland en 34 procent in Noord-Holland. Het aandeel bedrijven dat vertraging oploopt in het werk is 20 procent in Flevoland en Utrecht en 28% in Noord-Holland.
8. Ruim driekwart van de bedrijven heeft een aanpak om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Bedrijven in de regio Noordwest zoeken, net als landelijk, vaak een kant en klare oplossing in de formele werving (30%) of door de externe inhuur van uitzendkrachten (17%) en in mindere mate zzp'ers (9%). Daarnaast komt opleiden relatief vaak voor als strategie, bijvoorbeeld door het (meer) zelf opleiden van personeel en het inzetten van leerlingen (respectievelijk 16 en 12% in Noordwest).
9. Hoewel bedrijven zzp'ers dus niet vaak zien als oplossing voor de personele behoefte, wordt er in de branche wel vaak met zzp'ers gewerkt. Landelijk werkt twee derde van de TI-bedrijven met zzp'ers. In Noord-Holland en Utrecht gebeurt dat nog ongeveer even vaak, in Flevoland wordt vaker met zzp'ers gewerkt (78% van de bedrijven). Door de bedrijven wordt – zowel landelijk als in de regio Noordwest – minder vaak met uitzendkrachten/gedetacheerden (28%) of met nul-uren of oproepcontracten (22%) gewerkt. In Flevoland nog wat minder.
10. Het investeren in een goede werksfeer wordt zowel landelijk als in de regio Noordwest het vaak genoemd als manier om personeel te binden. Daarnaast nemen TI-bedrijven in regio Noordwest uiteenlopende maatregelen. In Noord-Holland doen bedrijven dat relatief vaak door betere werkuitrusting te bieden (23%) en meer rekening te houden met de voorkeuren van werknemers bij de werkzaamheden (18%). In Flevoland liggen deze percentages juist duidelijk lager (respectievelijk 10 en 4%), terwijl Utrecht daar tussenin zit.

2 Werkvoorraad

Medio 2025 is de gemiddelde werkvoorraad landelijk weer iets toegenomen ten opzichte van medio 2024, namelijk van 31 weken naar 40 weken (Figuur). De werkvoorraad in de drie provincies in de regio Noordwest is met 31 weken medio 2025 wat lager en is ook minder gestegen dan het landelijk gemiddelde. In Flevoland en Utrecht is een kleine stijging te zien (resp. 2 en 7 weken), in Noord-Holland is sprake van een lichte daling van de werkvoorraad (-2 weken). Daarmee komt de ontwikkeling van de werkvoorraad in de regio Noordwest wél overeen met die in de meeste andere Nederlandse provincies. In de meeste provincies is namelijk sprake van een kleine stijging of daling van de werkvoorraad afgelopen jaar. Er zijn echter twee provincies waar de werkvoorraad sterk is gegroeid, dat betreft Zuid-Holland en Noord-Brabant. De werkvoorraad is in die provincies inmiddels om en nabij 60 weken, een stijging in elk van de provincies van meer dan 30 weken. Deze grote stijging werkt sterk door in het landelijk gemiddelde.

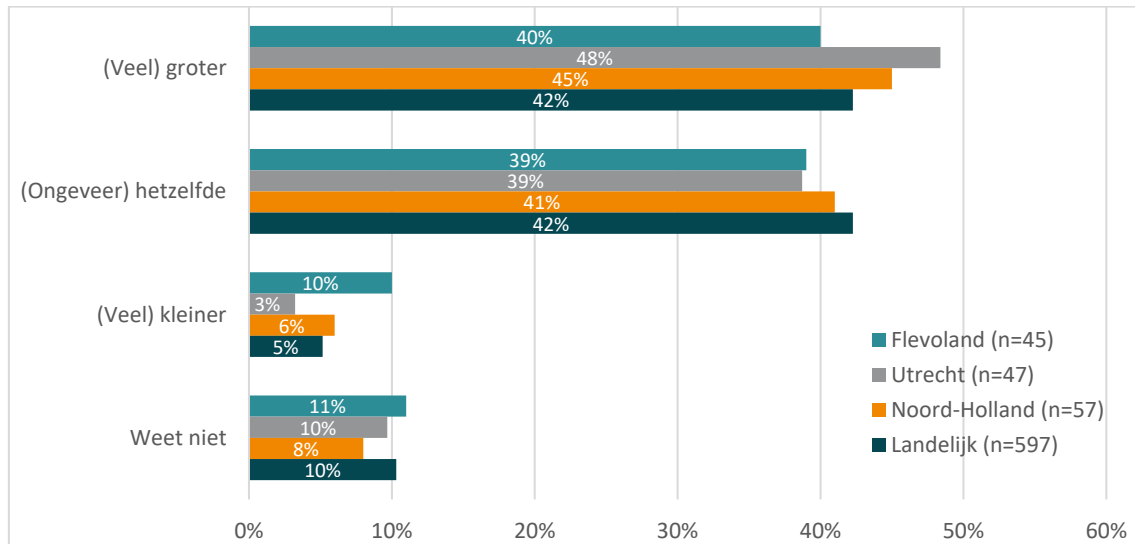
Figuur 2.1 - Gemiddelde werkvoorraad in weken



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022 t/m 2025, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

Voor komend jaar, in 2026, verwacht ruim veertig procent van de bedrijven in de regio een (veel) grotere werkvoorraad en een bijna even hoog percentage verwacht een gelijkblijvende werkvoorraad (Figuur .2). Zowel landelijk als in de regio verwacht slechts een klein deel van de bedrijven (10% of minder) dat de werkvoorraad in 2026 kleiner zal zijn.

Figuur 2.2 - Verwachting ontwikkeling werkvoorraad in 2026, ten opzichte van 2025

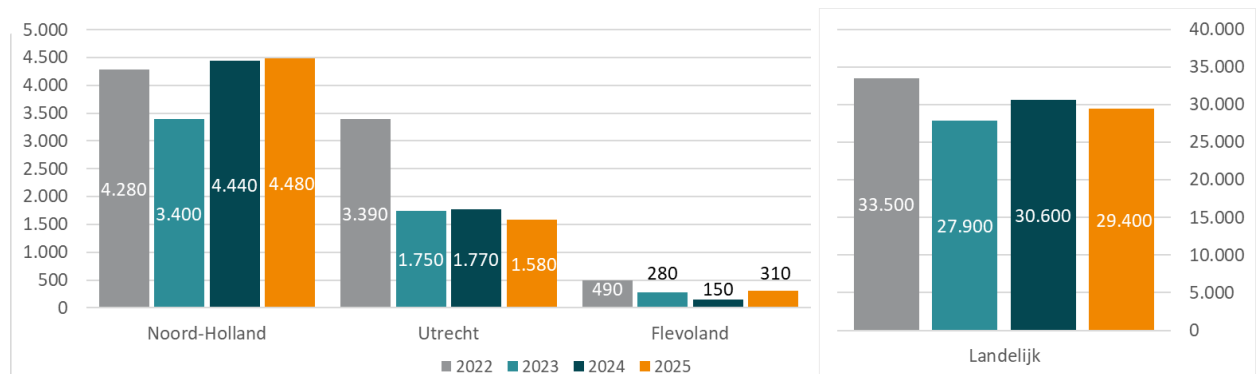


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek.

3 Vacatures

Het landelijke aantal vacatures in de TI is in 2025 iets afgenomen ten opzichte van 2024 (Figuur 3.1). Dit aantal komt in 2025 naar schatting uit op 29.400 vacatures. De afgelopen drie jaar varieert het aantal vacatures niet veel. In Noord-Holland is het aantal vacatures nagenoeg gelijk gebleven, het zijn er in 2025 4.480. In Utrecht is het aantal vacatures iets gedaald en in Flevoland iets gestegen, 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 3.1 - Ontwikkeling van het aantal vacatures*

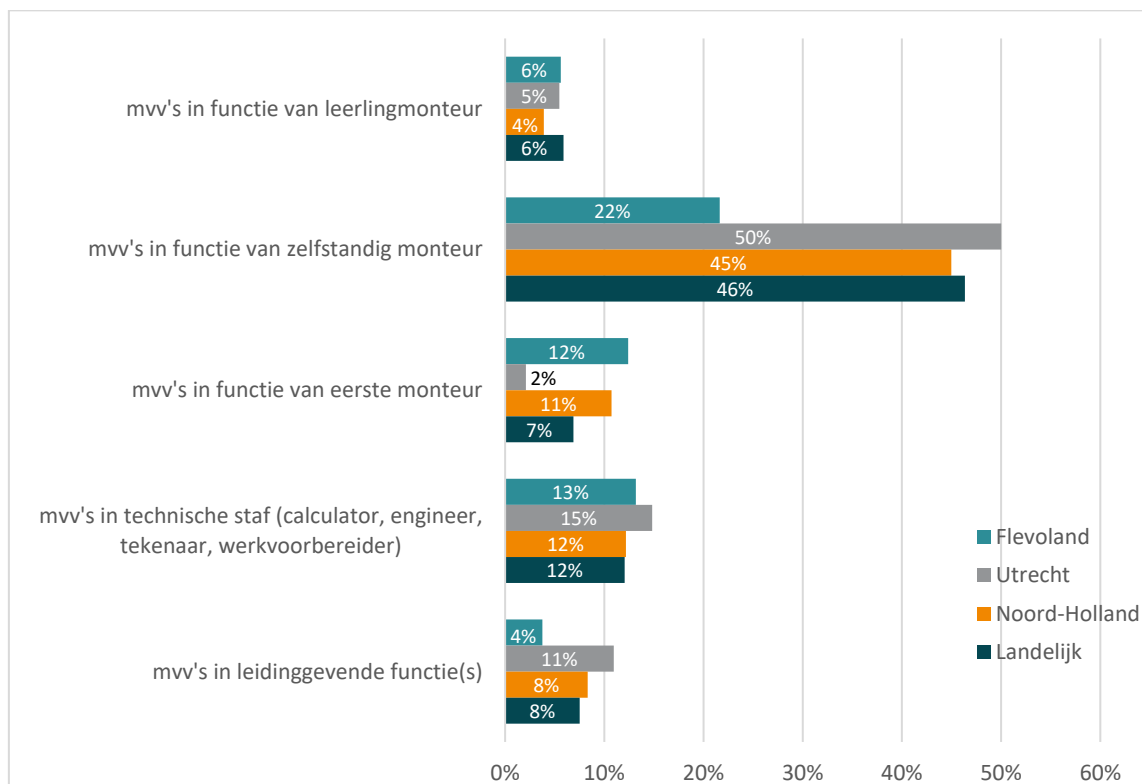


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022-2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

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

Veel van de openstaande vacatures betreffen *moeilijk vervulbare vacatures* (mvv's). Het vaakst gaat het om de functie van zelfstandig monteur (Figuur 3.23.2). Bijna de helft van de bedrijven in Noord-Holland en Utrecht heeft één of meerdere mvv's in deze functiegroep, vergelijkbaar met het landelijke beeld. Opvallend is dat het aantal bedrijven met mvv's voor zelfstandig monteurs in Flevoland beduidend lager ligt. Geen van de andere provincies heeft zo weinig bedrijven met mvv's voor zelfstandig monteurs. Mvv's voor leidinggevende functies komen in Flevoland en ook in Noord-Holland juist weer vaker voor dan in de andere provincies.

Figuur 3.2 - Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, per functiegroep

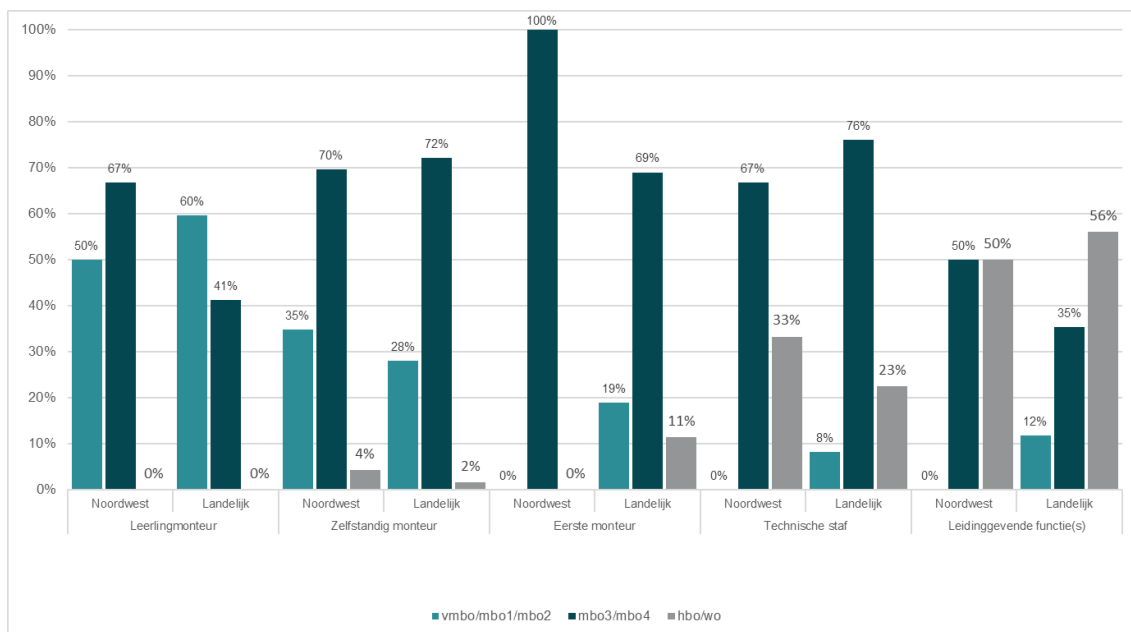


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024 KBA i.o.v. Wij Techniek (2025: n=598)

Figuur 3.3 laat zien welk opleidingsniveau er gevraagd wordt bij de vacatures voor de verschillende functiegroepen. Op een aantal punten wijkt het beeld van regio Noordwest af van het landelijke beeld.

- Voor de functie van leerling-monteur wordt in regio Noordwest vaker mbo niveau 3 of 4 gevraagd dan landelijk. Voor de helft van de bedrijven met een vacature voor een leerling-monteur is vmbo/mbo1/mbo-niveau voldoende. 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 vragen de bedrijven in deze regio relatief vaak om een hoger niveau leerling.
- 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 (10%), bij de eerste monteur (100%), en ook voor technische staf-functies (67%) en leidinggevende functies (de helft).
- Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt in de regio Noordwest bij ruim een derde van de bedrijven om hbo (of wo-niveau) gevraagd. Landelijk is dit een kwart.
- Voor de leidinggevende functies wordt, zowel in de regio Noordwest als landelijk gezien, door ongeveer de helft van de bedrijven hbo-niveau gevraagd.

*Figuur 3.3 - Gevraagd opleidingsniveau bij vacatures, ingedikt per functiegroep**



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek.

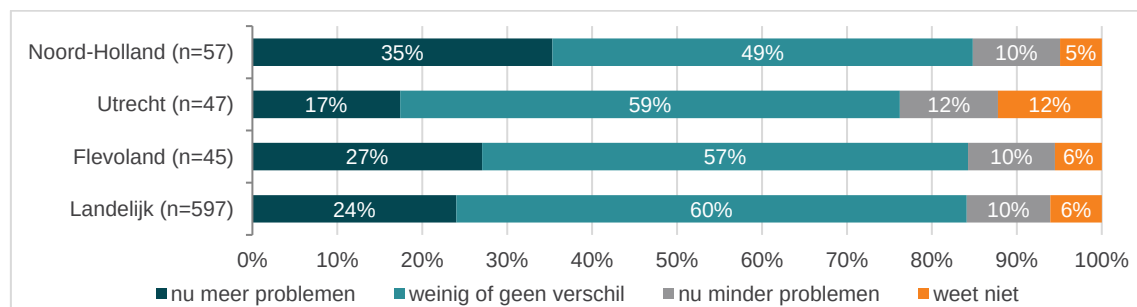
* Percentages tellen niet op tot 100% omdat bedrijven bij meerdere vacatures (per functiegroep) ook meerdere opleidingsniveaus konden antwoorden. Bovendien zijn de categorieën 'weet niet' en 'opleidingsniveau is van secundair belang/maakt niet uit' niet getoond.

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

Het merendeel van de bedrijven ervaart in 2025 weinig of geen verschil in het vinden en behouden van voldoende vakmensen vergeleken met 2024 (zie figuur 4.1). Ongeveer een kwart van de bedrijven geeft aan dat zij op dit vlak meer problemen ondervinden dan in 2024, wat hoger is dan de tien procent dat minder problemen rapporteert.

In Noord-Holland geeft een relatief hoog aandeel bedrijven (35%) aan dat zij in 2025 meer problemen ervaren met het vinden en behouden van vakmensen dan gemiddeld in Nederland. In Utrecht is dit aandeel juist iets lager (17% van de bevroegde bedrijven). Het percentage in Flevoland (27%) benadert het landelijk gemiddelde.

Figuur 4.1 - Problemen met het vinden en behouden van voldoende vakmensen 2025 t.o.v. 2024

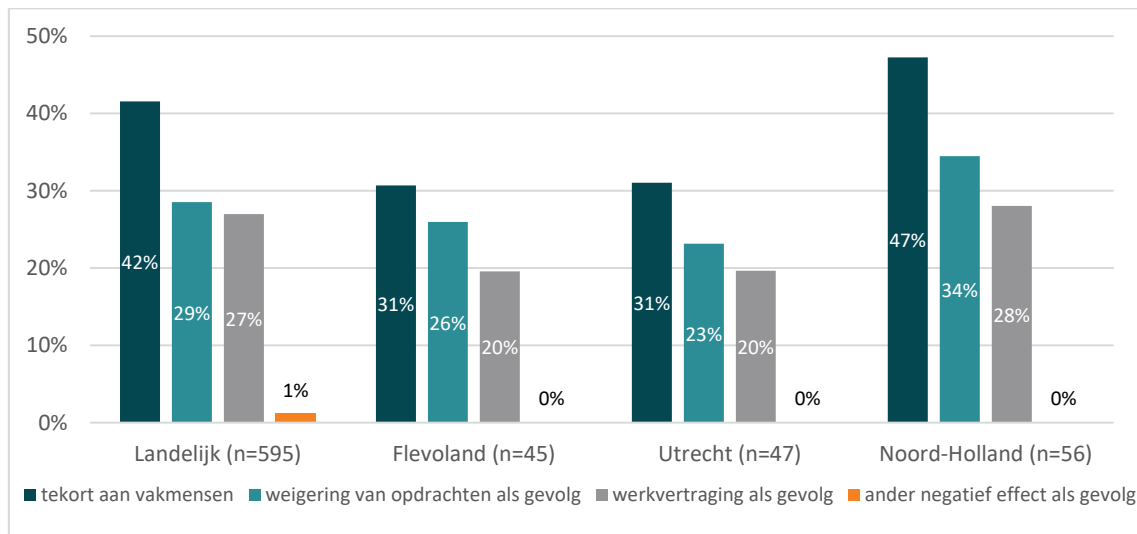


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

De krapte op de arbeidsmarkt is nog altijd groot: medio 2025 ervaart ruim veertig procent van de TI-bedrijven een tekort aan vakmensen (zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**). Een kleine dertig procent van de bedrijven heeft als gevolg last van werkvertraging (27%) en/of slaat opdrachten af (29%).

In Flevoland en Utrecht ervaart iets meer dan dertig procent van de bedrijven een tekort aan vakmensen (beide 31%), terwijl dit aandeel in Noord-Holland met 47 procent hoger ligt. Het aandeel bedrijven dat door dit tekort opdrachten moet weigeren, ligt in dezelfde provincies rond de dertig procent: respectievelijk 23 procent in Utrecht, 26 procent in Flevoland en 34 procent in Noord-Holland. Het aandeel bedrijven dat als gevolg van het tekort te maken heeft met werkvertraging varieert van twintig procent in Flevoland en Utrecht tot 28 procent in Noord-Holland.

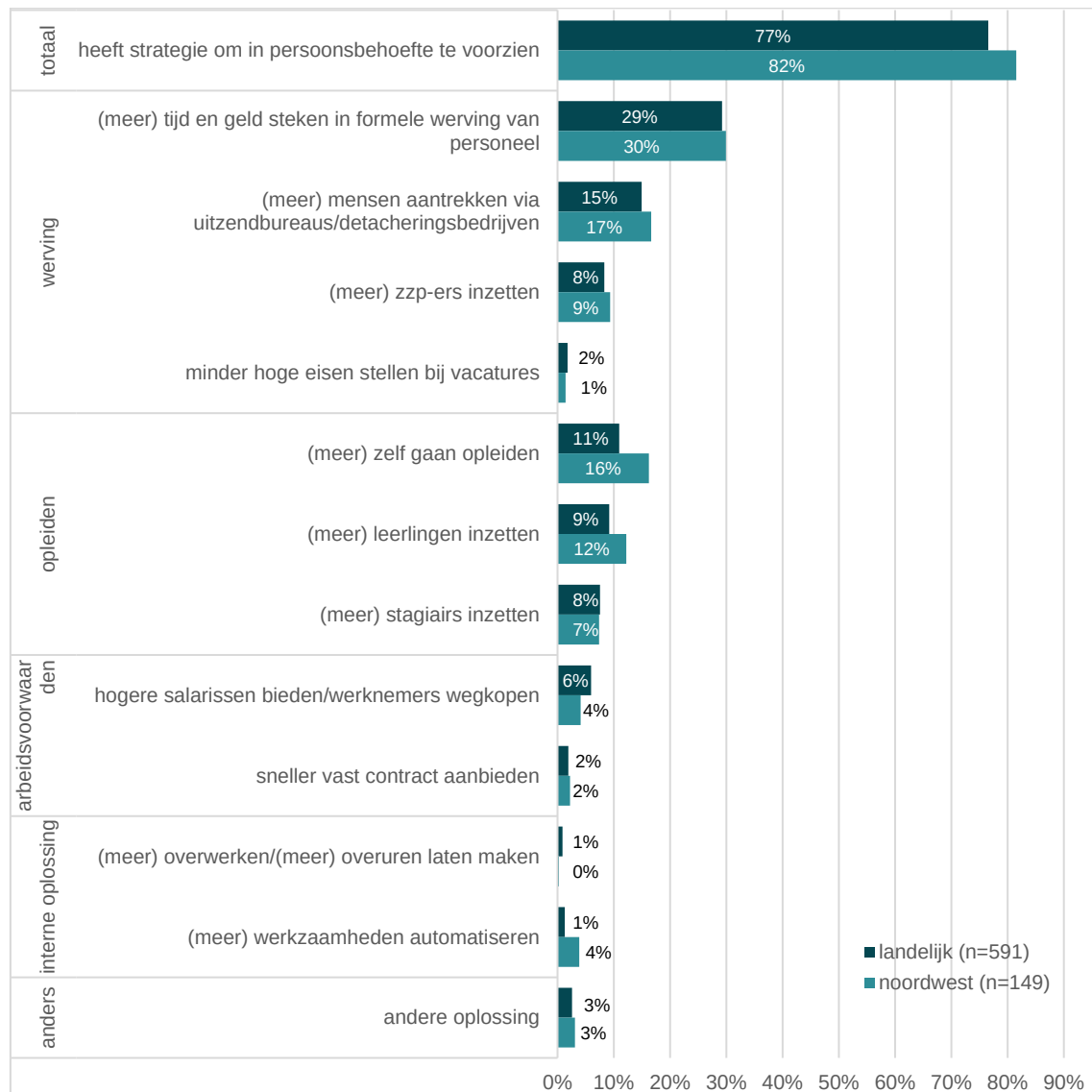
Figuur 4.2 - Ervaren tekort aan vakmensen en mogelijke gevolgen (meerdere opties)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk.

In de peiling van 2025 geeft ruim driekwart van de bedrijven aan dat zij een aanpak hebben om in hun personeelsbehoefte te voorzien (zie figuur 4.3). Bedrijven in regio Noordwest zoeken, net als landelijk, vaak kant en klare oplossingen in de formele werving (30%) of via de externe inhuur van uitzendkrachten (17%) en in mindere mate zzp'ers (9%). Daarnaast is opleiden een strategie die voorkomt: het meer zelf gaan opleiden van personeel (16%) of het (meer) inzetten van leerlingen (12%) en stagiairs (7%).

Figuur 4.3 - Strategieën waarmee bedrijven in hun personeelsbehoefte voorzien (meerdere opties)



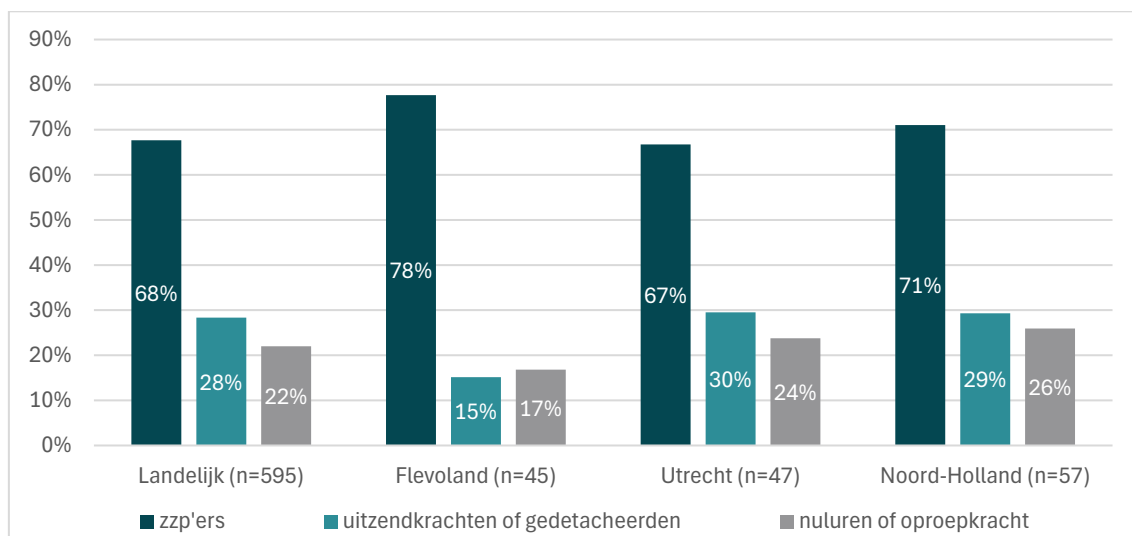
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

Vorig jaar (2024) gaf 22 procent van de bedrijven landelijk aan dat ze in hun personeelsbehoefte trachten te voorzien door (meer) mensen aan te trekken via uitzend- of detacheringsbureaus, en 15 procent door werk uit te besteden aan zzp'ers of onderaannemers. In de regio Noordwest gebeurde dat vorig jaar minder vaak dan landelijk. Dit jaar geven minder bedrijven aan dat flexibel personeel inzetten om in personeelsbehoefte te voorzien. Niet alleen in de regio Noordwest, maar ook landelijk. Daardoor komen de landelijke en de percentages in regio Noordwest nu vrijwel overeen. Met name de animo om zzp'ers in te zetten om in de personele behoefte te voorzien is sterk gedaald (landelijk van 15% in 2024 naar 5% in 2025). Deze daling doet zich in elke regio voor, in regio Noordwest ook maar wat minder sterk dan in overige regio's. De daling van de inhuur van externe arbeidskrachten kan te maken hebben met mogelijke veranderingen in regelingen rondom de inzet van flexibel personeel. Zo hebben bedrijven sinds 1 januari

2025 te maken met de handhaving van de regels rondom schijnzelfstandigheid. In de landelijke rapportage gaan we dieper in op de beoogde veranderingen rondom flexibele arbeid.

In de enquête van dit jaar is tevens gevraagd of bedrijven feitelijk flexibel personeel in de vorm van zzp'ers, uitzendkrachten/gedetacheerden en nul-uren- of oproepkrachten inzetten (Figuur 4.4). De drie provincies die samen regio Noordwest vormen wijken daarin niet veel af van het landelijk beeld. Alleen Flevoland laat wat vaker inzet van zzp'ers zien, en minder vaak uitzendkrachten/gedetacheerden of nul-uren- of oproepkrachten. Ook in andere provincies wijkt de inzet van flexibele krachten weinig af van het landelijk beeld. Duidelijk is dat zzp'ers veel vaker worden ingezet door de TI-bedrijven dan de andere flexibele arbeidskrachten.

Figuur 4.4 - Inzet van flexibel personeel

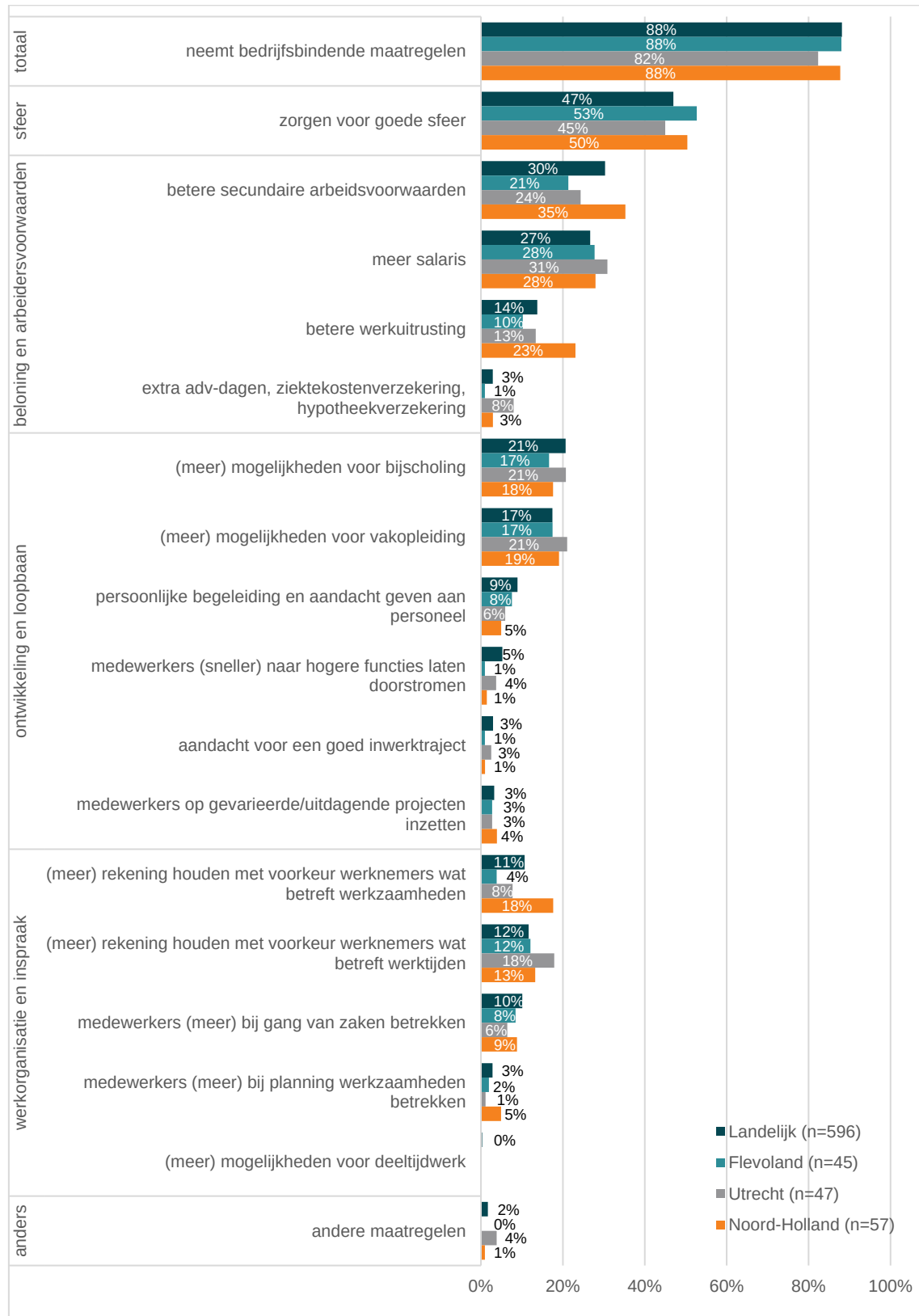


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

Landelijk neemt negen op de tien TI-bedrijven maatregelen om personeel te binden (88% zie figuur 4.5). Het investeren in een goede werksfeer wordt het vaakst genoemd (47%). Naast de werksfeer investeren bedrijven het vaakst in het salaris (27%) en de secundaire arbeidsvoorwaarden (30%) van hun personeel. Op het gebied van ontwikkeling en loopbaan komen ook veel maatregelen voor om personeel te binden, zoals bijscholing (21%) en het aanbieden van vakopleidingen (17%).

De mate waarin deze maatregelen landelijk voorkomen, verschilt grotendeels niet veel van die in regio Noordwest. Uitzonderingen zijn dat in Noord-Holland meer bedrijven aangeven hun werknemers betere werkkuitrusting te bieden (23%) en dat zij vaker rekening houden met de voorkeuren van werknemers ten aanzien van de werkzaamheden (18%). Dit geldt vooral in vergelijking met Flevoland, waar de percentages lager liggen, met respectievelijk tien en vier procent.

Figuur 4.5 - Aandeel bedrijven dat maatregelen neemt om werknemers te binden (meerdere opties)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

samen werken aan jouw ontwikkeling

