



...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Regiorapportage Noord

Uitkomsten bedrijvenenquête Wij Techniek medio 2024

KBA  Nijmegen

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	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 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 Noord, bestaande uit de provincies Friesland, Groningen en Drenthe.

Landelijk hebben in totaal 554 bedrijven aan de telefonische enquête meegewerkt.¹ De respons vanuit Friesland bedraagt 37 bedrijven, vanuit Groningen en Drenthe gaat het respectievelijk om 39 en 32 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 de aangetroffen verschillen.

Belangrijkste bevindingen

1. Onder de bevroegde bedrijven in Friesland is de gemiddelde werkvoorraad in 2024 flink gedaald ten opzichte van 2023 (van 38 naar 19 weken). De daling in Friesland is daarmee sterker dan de landelijke daling (van 46 naar 31 weken). In Groningen en Drenthe is de gemiddelde werkvoorraad eveneens gedaald, maar minder sterk dan de landelijke daling (Groningen: van 35 naar 23 weken, Drenthe: van 26 naar 20 weken).
2. Het grootste deel van de bevroegde bedrijven in Friesland en Drenthe, iets meer dan de helft, verwacht dat hun werkvoorraad in 2025 ongeveer hetzelfde blijft als in 2024. Dit is overeenkomstig met het landelijke beeld. In Groningen verwacht ruim driekwart van de bedrijven een vergelijkbare werkvoorraad in 2025. Bij de overige bedrijven is het deel dat in 2025 een (veel) grotere werkvoorraad verwacht groter dan het deel van de bedrijven dat in 2025 een krimp verwacht.
3. Zowel in Groningen als in Friesland is het aantal vacatures in 2024 gedaald ten opzichte van 2023. In Drenthe is het aantal vacatures nagenoeg gelijk gebleven. Landelijk is er sprake van een lichte stijging in 2024.
4. Veel van de openstaande vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Bedrijven hebben het vaakst een moeilijk vervulbare vacature (mvv) voor de functie van zelfstandig monteur. Bijna twee derde van de bevroegde bedrijven in Friesland heeft één of meerdere mvv's in deze functiegroep, iets meer dan

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.

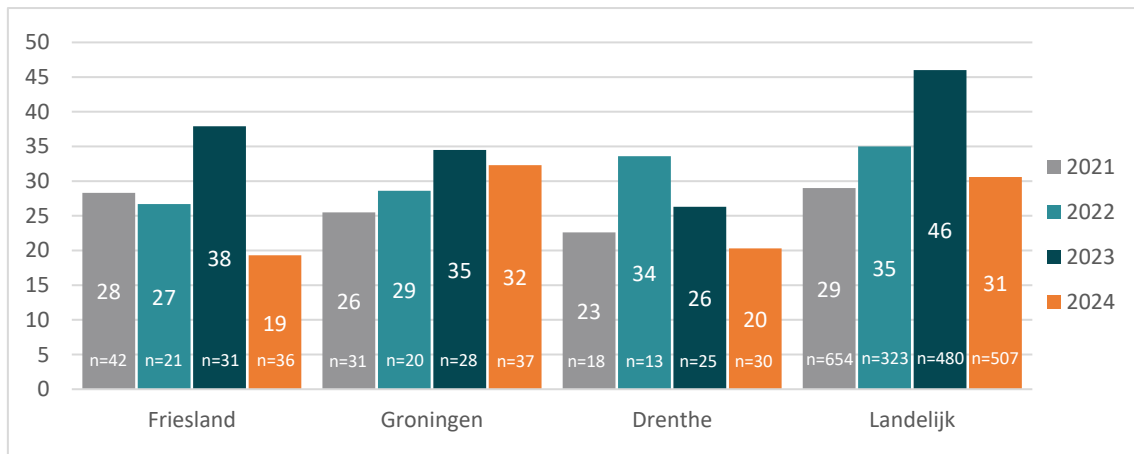
landelijk het geval is. In Groningen en Drenthe hebben minder bedrijven mvv's in deze functiegroep, namelijk iets minder dan een derde.

5. Het grootste deel van de vacatures is op mbo niveau 3 of 4. Dit is het geval bij de functiegroepen van zelfstandig monteur, eerste monteur en technische staf. In regio Noord vraagt één op de vijf bedrijven (ook) om hbo/wo-niveau voor technische staffuncties. Dit is een iets kleiner deel dan landelijk (waar een derde deel om dit niveau vraagt). Voor leidinggevende functies wordt door de helft van de bedrijven minimaal om hbo-niveau gevraagd, zowel in regio Noord als landelijk.
6. Wat betreft de moeite om personeel te vinden en te behouden anno 2024 ervaart ruim de helft van de bedrijven weinig of geen verschil vergeleken met 2023. Het deel van de bedrijven dat op dit vlak *meer* moeite ervaart is groter dan het deel van de bedrijven dat *minder* moeite ervaart. Het beeld in de regio is vergelijkbaar met het landelijke beeld.
7. Iets meer dan de helft van de bedrijven in regio Noord ervaart *geen* tekort aan vakmensen. Ruim een vijfde van de Friese bedrijven en een derde van de Groningse en Drentse bedrijven ervaart wel een tekort én loopt hierdoor vertraging op in de werkzaamheden. Zo'n derde deel van de bedrijven in Friesland en Groningen heeft een dermate personeelstekort dat men (ook) opdrachten weigert, zoals ook landelijk het geval is. In Drenthe geldt dit voor een vijfde van de bedrijven.
8. Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Noord vooral ingezet op het aantrekken van mensen via uitzend- en detacheringsbureaus, en op het zelf opleiden van personeel (beide door een vijfde van de bedrijven, overeenkomstig het landelijke beeld). In regio Noord is een kleiner deel van de bedrijven meer tijd en geld gaan steken in personeelswerving (17%), dan landelijk het geval is (31%).
9. In een poging moeilijk vervulbare vacatures te vervullen heeft een kwart van de bedrijven in het laatste jaar een nieuw wervingskanaal aangeboord, zowel in regio Noord als landelijk. De meeste bedrijven zijn in deze gebruik gaan maken van sociale media (ruim een kwart van de bedrijven in regio Noord die een nieuw wervingskanaal hebben aangeboord, een vergelijkbaar percentage als landelijk). Op de tweede en derde plaats zijn bedrijven in regio Noord gebruik gaan maken van externe recruiters en uitzendbureaus (beiden iets minder dan een vijfde deel van de bedrijven die een nieuw wervingskanaal aangeboord hebben).
10. Personeelsbinding wordt in regio Noord 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 met het landelijke beeld.

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. Onder de bevroegde bedrijven in Groningen en Drenthe is de daling in de gemiddelde werkvoorraad in 2024 minder groot dan landelijk het geval is. De daling in Friesland is sterker dan de landelijke daling.

Figuur 1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken*



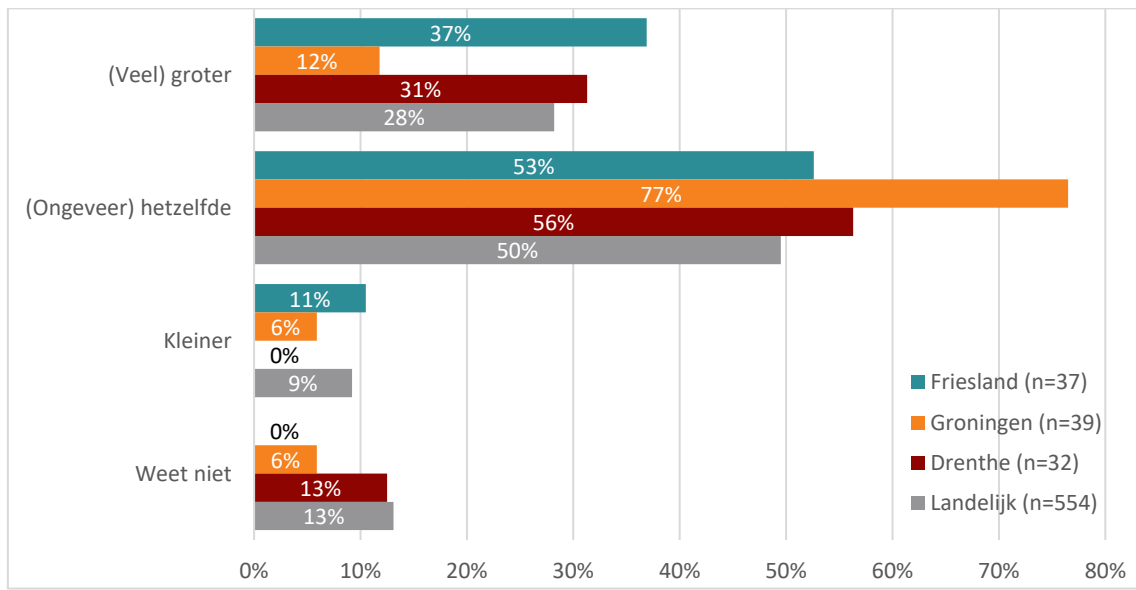
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021 t/m 2024, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

* 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.

Landelijk verwacht de helft van de bedrijven dat hun werkvoorraad in 2025 ongeveer hetzelfde blijft als in 2024. Het beeld in Friesland en Drenthe verschilt in deze niet (significant) van het landelijke beeld (zie figuur 2). Het valt op dat er in Groningen meer bedrijven zijn die verwachten dat hun werkvoorraad ongeveer hetzelfde zal blijven (77%), en dat het deel dat een grotere werkvoorraad verwacht kleiner is dan

Zowel landelijk als in de regio is het deel van de bedrijven dat een grotere werkvoorraad verwacht groter dan het deel van de bedrijven dat een kleinere werkvoorraad verwacht. In deze zin zijn er meer optimistische dan pessimistische bedrijven, wat betreft de ontwikkeling in de werkvoorraad in 2025.

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

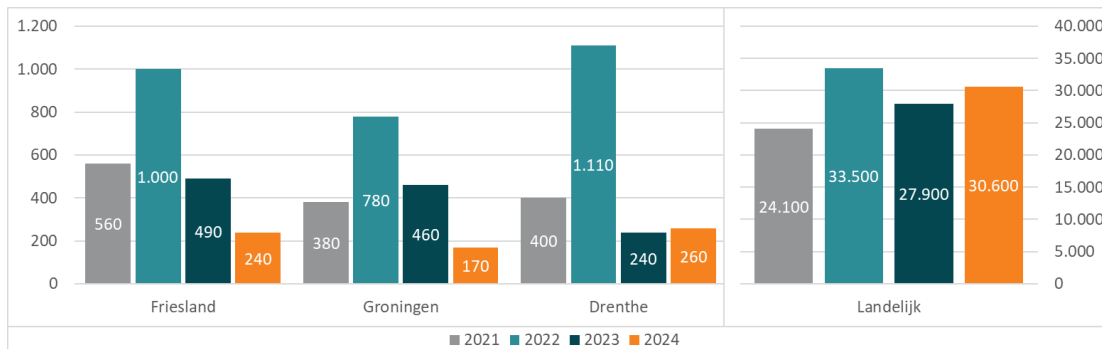


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

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. In Friesland en Groningen worden in 2024 een stuk minder vacatures aangetroffen dan in 2023. In Drenthe is het aantal vacatures nagenoeg gelijk gebleven.

Figuur 3 – Ontwikkeling van het aantal vacatures*



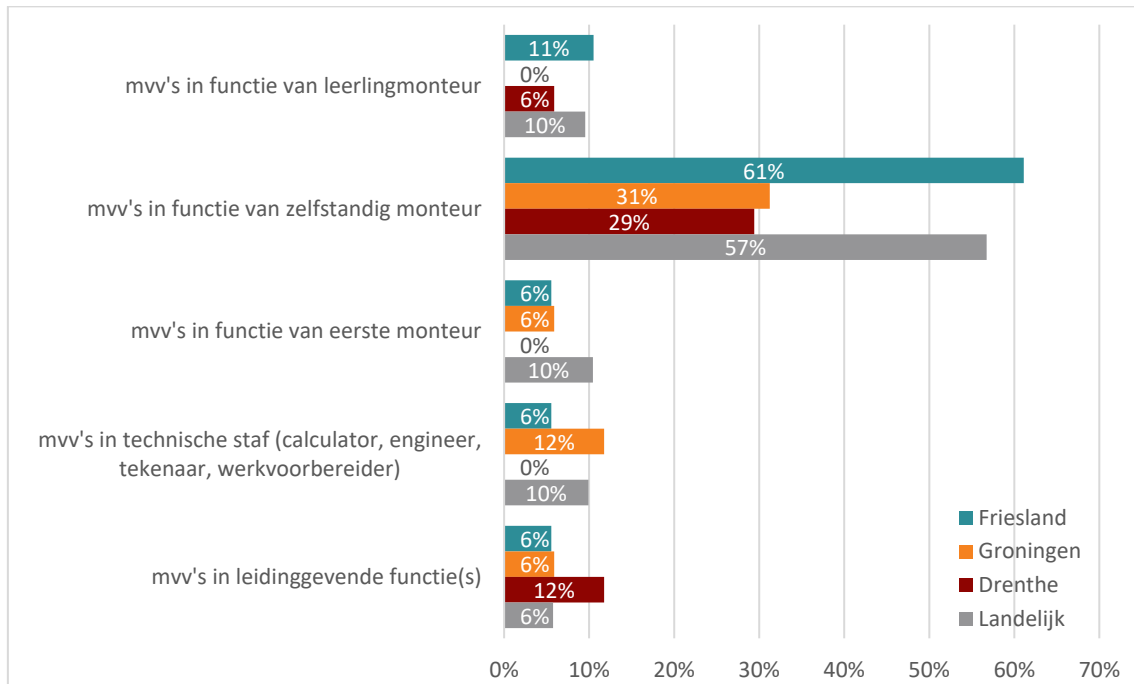
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021-2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Enquête data geëxtrapolerd 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 Friesland hebben één of meerdere mvv's in deze functiegroep, vergelijkbaar met het landelijke beeld. In Groningen en Drenthe hebben minder bedrijven mvv's voor zelfstandig monteur (minder dan een derde deel van de bedrijven). In Drenthe zijn er nauwelijks bedrijven met mvv's voor eerste monteur en technische staffuncties.²

² In de respons komt dit neer op 1 bedrijf met mvv's voor eerste monteur en voor technische staffuncties. Het gewogen percentage komt afgerond op 0% uit.

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

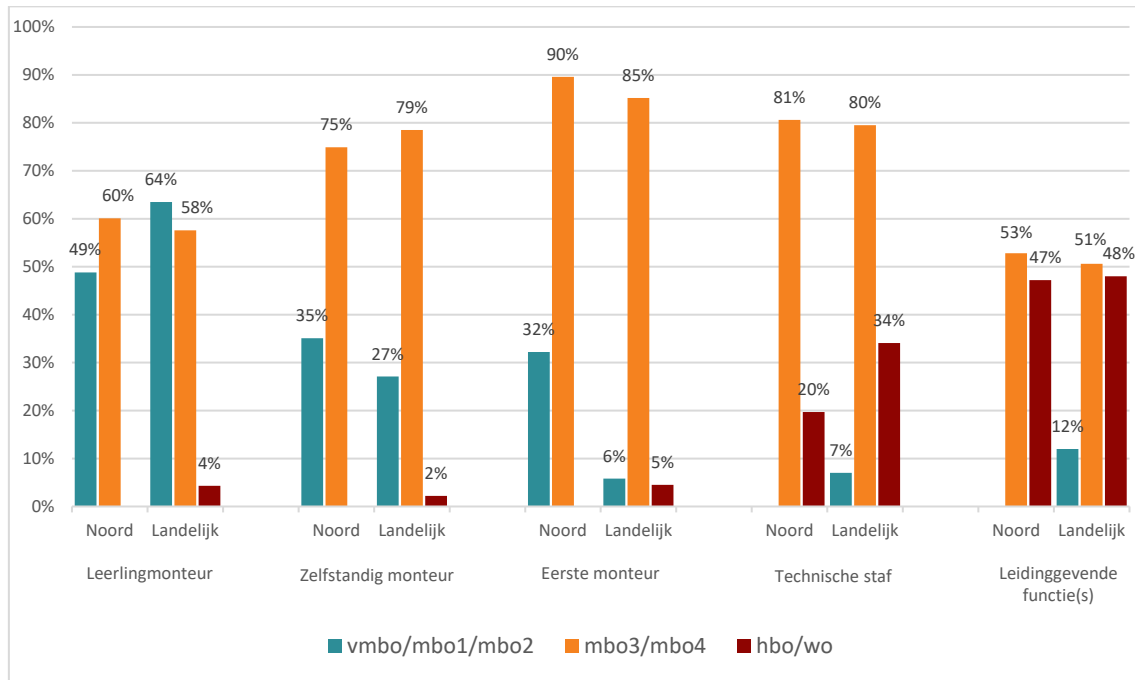


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024 KBA i.o.v. Wij Techniek (2024: n=554)

In figuur 5 staat het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures, ingedikt per functiegroep.

- Voor de functie van leerling-monteur wordt in regio Noord wat minder 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 (landelijke en in regio Noord zo'n 60% van de bedrijven).
- Het grootste deel van de overige vacatures ligt op mbo niveau 3 of 4. Dit is het geval bij de zelfstandig monteur (driekwart), bij de eerste monteur (90%), en ook voor technische staffuncties (zo'n 80%) en leidinggevende functies (ruim de helft)
- Landelijk wordt voor technische staffuncties door ruim een derde van de bedrijven om hbo-niveau of hoger gevraagd. In regio Noord ligt dit iets lager met een vijfde van de bedrijven die voor technische staffuncties minimaal hbo-niveau vragen.
- Voor leidinggevende functies wordt, zowel in regio Noord als landelijk gezien, door de helft van de bedrijven minimaal hbo-niveau gevraagd.

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



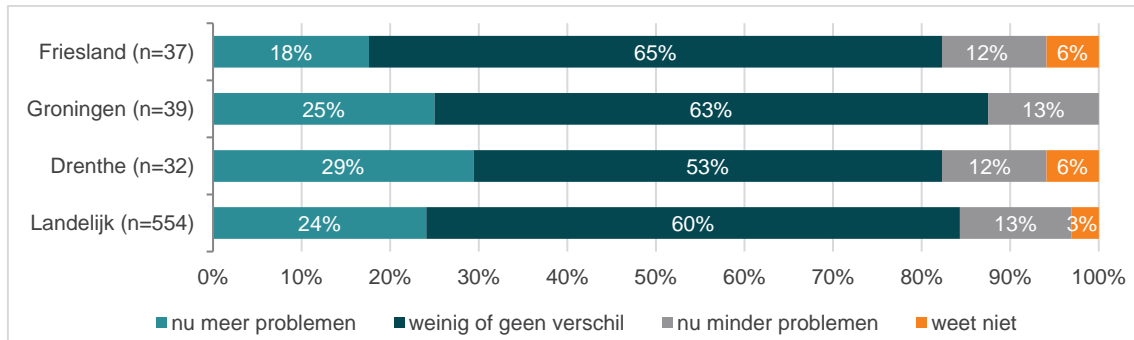
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek.

* 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 bevroegde 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 een wat kleiner deel (12 á 13%) ervaart *minder* problemen op dit vlak (zie figuur 6). De provincies in regio Noord wijken wat dit betreft niet significant af van het landelijke beeld.

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

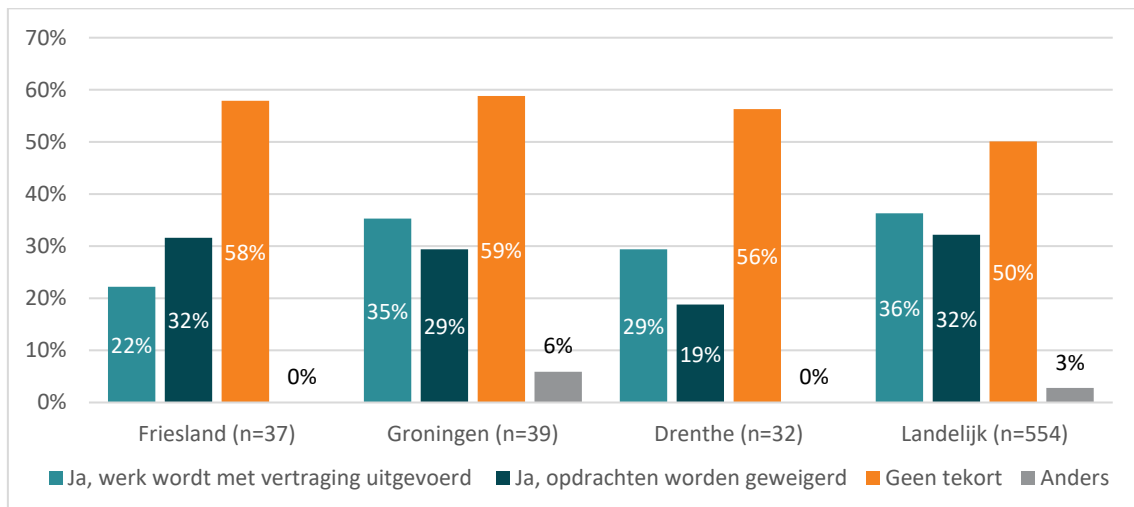


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

Landelijk geeft de helft van de bedrijven aan *geen* tekort aan vakmensen te hebben (zie figuur 7). Onder de bevroegde bedrijven in regio Noord ligt dit percentage iets hoger. Overall lijken de problemen in regio Noord minder groot dan landelijk.

De overige bedrijven ervaren wel een tekort aan vakmensen, maar de impact ervan verschilt. Zo’n derde deel van de Groningse en Drentse bedrijven loopt door het personeelstekort vertraging op in de werkuitvoering. In Friesland betreft dit een vijfde van de bedrijven. Daarnaast heeft ruim een derde van de Friese en Groningse bedrijven en een vijfde van de Drentse bedrijven een dermate personeelstekort dat men (ook) opdrachten weigert.

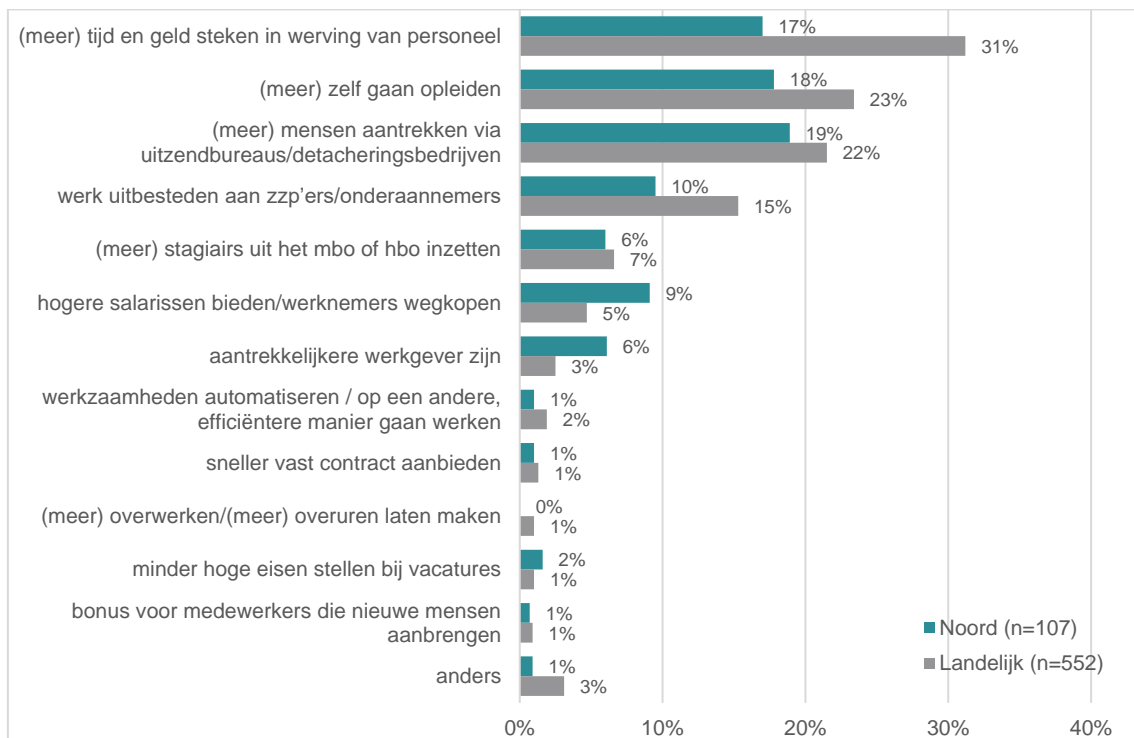
Figuur 7 – Gebrek aan vakmensen en effect op werkzaamheden



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

In figuur 8 is te zien dat als reactie op het personeelstekort in regio Noord in ongeveer gelijke mate ingezet wordt op 1) het aantrekken van mensen via uitzend- en detachingsbureaus (19%), 2) het (meer) zelf gaan opleiden van personeel (18%) en 3) meer tijd en geld gaan steken in personeelswerving (17%). Dit laatste punt wordt in regio Noord significant minder vaak genoemd dan landelijk (gemiddeld 31%). Ook het uitbesteden van werk aan zzp'ers of onderaannemers wordt iets minder vaak genoemd dan het landelijke gemiddelde, maar dit verschil is niet significant.

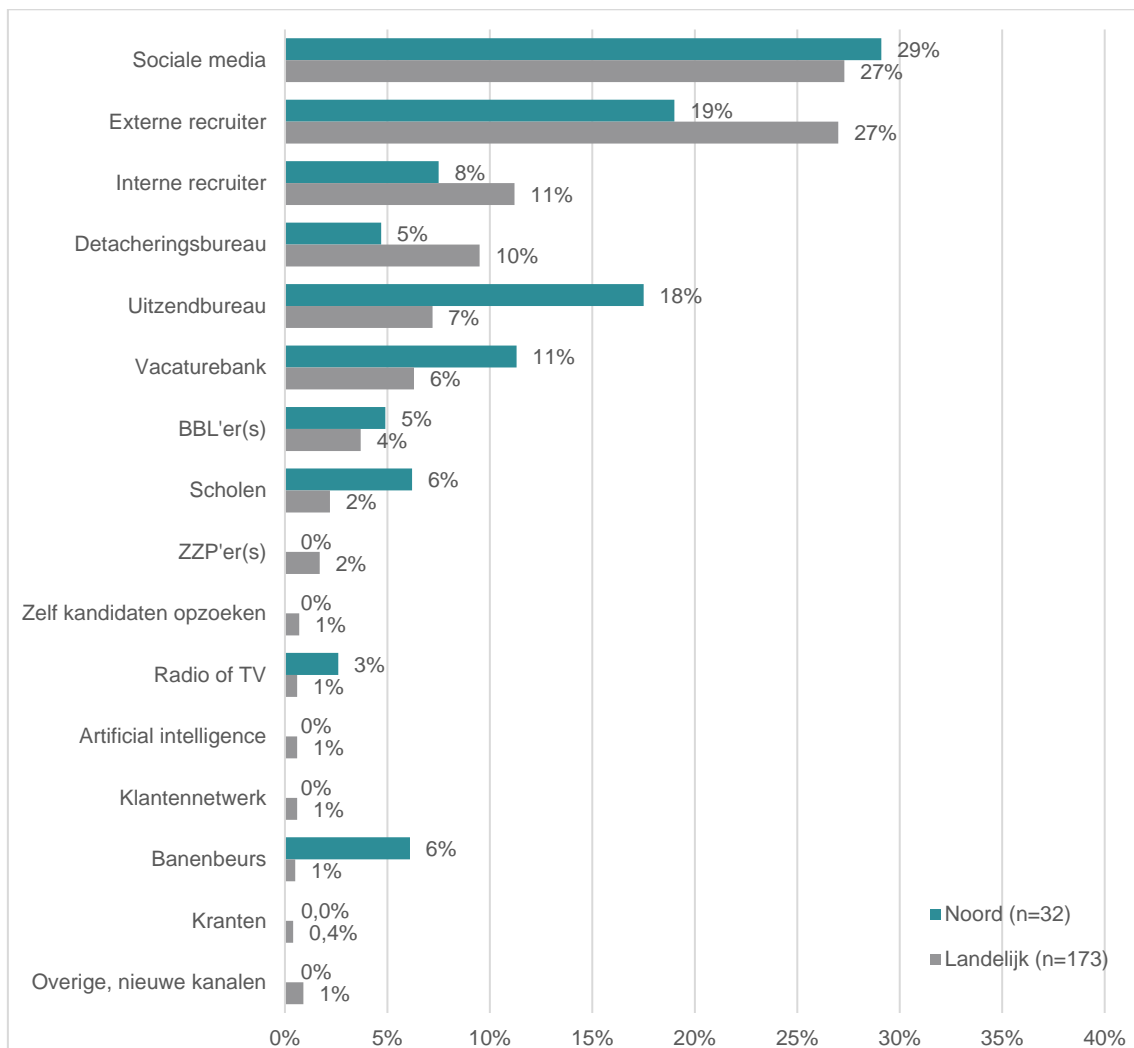
Figuur 8 – Manieren waarop bedrijven in hun personeelsbehoefte trachten te voorzien



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 in het laatste jaar een nieuw wervingskanaal aangeboord, zowel in regio Noord als landelijk. In figuur 9 is te zien dat deze bedrijven met name ingezet hebben op het gebruik van sociale media (bijna een derde van de bedrijven die nieuwe wervingskanalen hebben aangeboord). In regio Noord is dit vergelijkbaar met het landelijke beeld. Op de tweede en derde plaats zijn bedrijven in regio Noord gebruik gaan maken van externe recruiters (19%) en uitzendbureaus (18%). Landelijk is 'slechts' 7 procent van de bedrijven zich gaan richten op uitzendbureaus, maar het verschil met regio Noord is niet significant. Hier moet wel rekening worden gehouden met het feit dat het om *nieuw* aangeboorde kanalen gaat, dus kanalen die eerder nog niet door de betreffende bedrijven ingezet zijn.

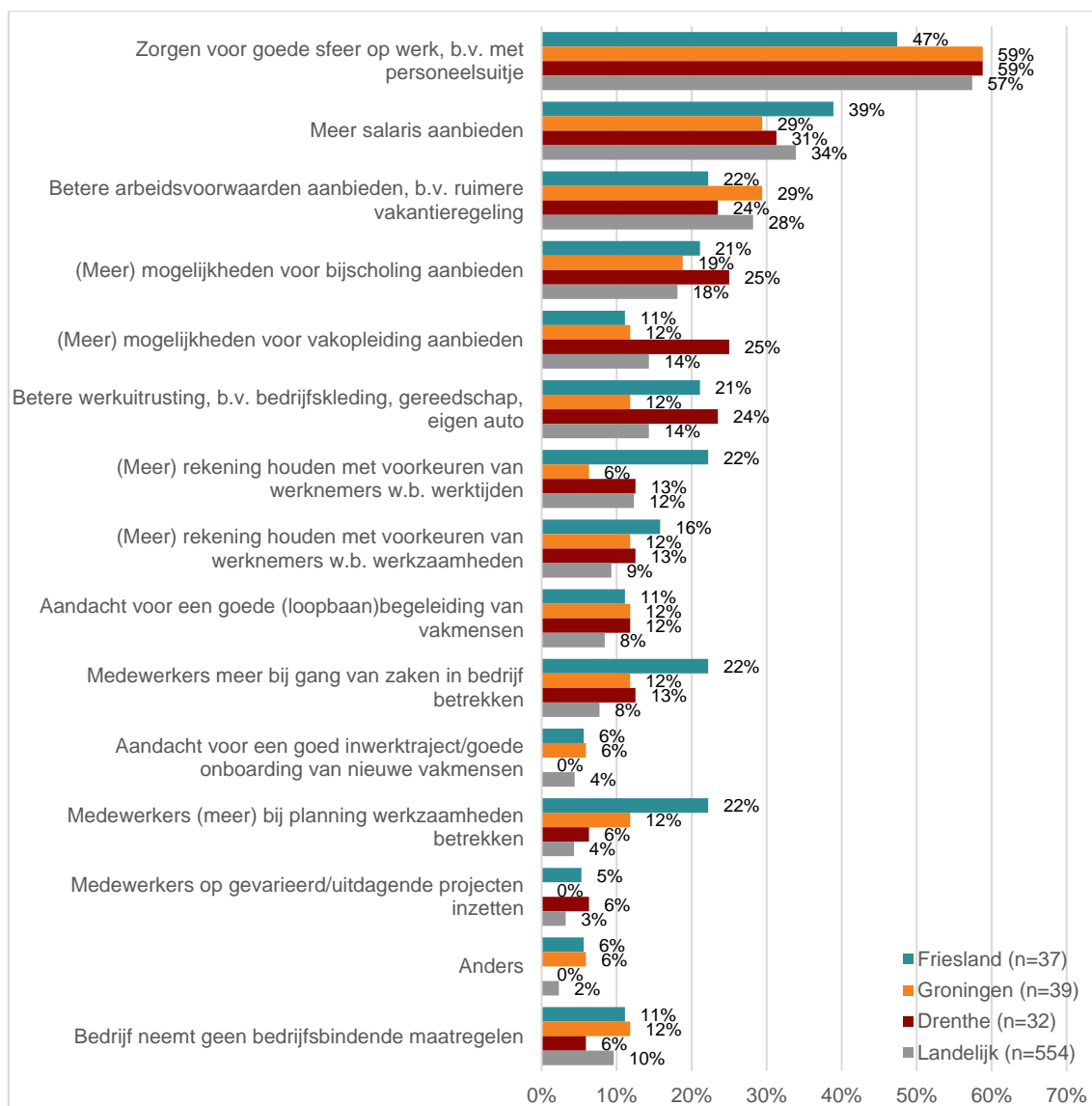
Figuur 9 – Nieuw aangeboorde wervingskanalen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (percentage van de bedrijven die het afgelopen jaar minstens één nieuw kanaal aangeboord hebben)



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 zogenaamde bedrijfsbindende maatregelen. Personeelsbinding wordt met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer. In Groningen en Drenthe noemt 59% van de bevroagde bedrijven dit expliciet als bedrijfsbindende maatregel (zie figuur 10). In Friesland betreft dit 47% 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 in deze weinig van elkaar af.³

Figuur 10 – Bedrijfsbindende maatregelen die TI-bedrijven treffen t.b.v. personeelsbehoud



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

³ Het verschil tussen Friesland en landelijk wat betreft het (meer) betrekken van medewerkers bij de gang van zaken en bij de planning is niet significant. Hetzelfde geldt voor het (meer) rekening houden met de werktijdvoorkeuren.



samen werken aan jouw ontwikkeling

