

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Regiorapportage Noord

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

Landelijk hebben in totaal 598 bedrijven aan de telefonische enquête meegewerkt.¹ De respons vanuit Fryslân bedraagt 31 bedrijven, vanuit Groningen en Drenthe gaat het respectievelijk om 37 en 35 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. In Groningen werd de werkvoorraad afgelopen jaren steeds een beetje kleiner, van 32 weken in 2024 naar 28 weken in 2025. Ook voor komend jaar verwachten veel Groningse bedrijven dat de werkvoorraad gelijk blijft. Dit is anders dan de landelijke trend. Landelijk ligt de gemiddelde werkvoorraad op 40 weken en dit is juist een vrij grote groei ten opzichte van vorig jaar, nadat de werkvoorraad tussen 2023 en 2024 flink was gedaald. Het aantal vacatures in Groningen is juist fors toegenomen terwijl het landelijk vrijwel gelijk is gebleven. Minder vaak dan landelijk betreft dit zelfstandig monteurs.
2. Onder de bevroegde bedrijven in Fryslân is de gemiddelde werkvoorraad in 2025 flink gestegen ten opzichte van 2024 (van 19 naar 32 weken). In 2024 was de werkvoorraad juist sterk gedaald ten opzichte van het jaar daarvoor (38 weken in 2023). Deze ontwikkeling komt overeen met de landelijke trend. In Fryslân verwacht meer dan de helft van de bedrijven dat de werkvoorraad volgend jaar weer groter zal zijn. De groei die er afgelopen jaar was, zal zich naar verwachting voortzetten.
3. In Drenthe is de werkvoorraad na een daling tussen 2023 en 2024 in 2025 weer gestegen, naar 29 weken. Veel bedrijven (ruim 40%) verwachten een verdere groei, maar meer bedrijven (48%) verwachten dat de werkvoorraad gelijk blijft.
4. De ontwikkeling van de werkvoorraad in de drie provincies in de regio Noord wijkt niet af van die in andere provincies.
5. Voor leerling-monteurs is het gevraagde opleidingsniveau in regio Noord bij de meeste bedrijven vmbo, mbo-1 of mbo-2. Het grootste deel van de overige 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 acht procent van de bedrijven (ook) om hbo/wo-niveau voor technische staffuncties.

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.

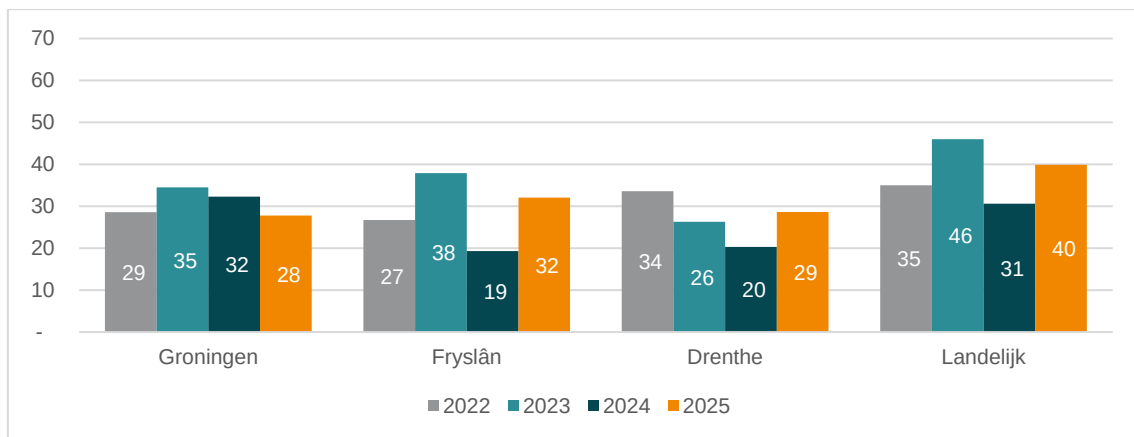
Dit is een iets kleiner deel dan landelijk (waar een kwart deel om dit niveau vraagt). Voor leidinggevende functies wordt in regio Noord door een derde van de bedrijven minimaal om hbo-niveau gevraagd. Landelijk vraagt ruim de helft van de bedrijven hbo-niveau voor leidinggevende functies.

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 regio Noord geeft een relatief laag aandeel bedrijven aan in 2025 meer problemen te hebben: 14 procent in Fryslân, 16 procent in Groningen en 17 procent in Drenthe.
7. De krapte op de arbeidsmarkt is nog altijd groot: ruim veertig procent van de TI-bedrijven ervaart een tekort aan vakmensen. In regio Noord liggen de percentages iets lager voor Groningen en Fryslân (beide 37%) en iets hoger voor Drenthe (44%). In Groningen en Fryslân ligt het aandeel dat opdrachten weigert met circa 20 procent lager dan het landelijk gemiddelde.
8. Ruim driekwart van de bedrijven heeft een aanpak om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Bedrijven in de regio Noord 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 (7%). Daarnaast is opleiden een strategie die voorkomt: het meer zelf gaan opleiden van personeel (14%) of het (meer) inzetten van leerlingen (5%) en stagiairs (7%).
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 geldt dit voor twee derde van de bedrijven, in met name Groningen is dat wat minder vaak (56%). De inzet van uitzendkrachten komt minder vaak voor, bij ongeveer een kwart van de bedrijven (landelijk). In Fryslân gebeurt het wat vaker; ruim een derde van de bedrijven maakt gebruik van uitzendkrachten.
10. Het investeren in een goede werksfeer wordt zowel landelijk als in de regio Noord het vaak genoemd als manier om personeel te binden. Daarnaast nemen TI-bedrijven in regio Noord uiteenlopende maatregelen. De mogelijkheden voor bijscholing en het volgen van een vakopleiding worden het vaakst genoemd in Fryslân (respectievelijk 35 en 31%) en Drenthe (20 en 31%), en beduidend minder in Groningen (11 en 4%).

2 Werkvoorraad

Medio 2025 is de gemiddelde werkvoorraad landelijk toegenomen ten opzichte van medio 2024, namelijk van 31 weken naar 40 weken (Figuur 2.1 - Gemiddelde werkvoorraad in weken). In Fryslân en Drenthe is de werkvoorraad ook gestegen, vergelijkbaar met de landelijk stijging. In Groningen is sprake van een lichte daling van de werkvoorraad. Landelijk is in de meeste provincies sprake van een lichte daling of stijging van de werkvoorraad. De omvang van de werkvoorraad in de regio Noord is met 29 weken gemiddeld wel wat lager maar wijkt niet veel af van die in andere provincies. De provincies die afwijken zijn Zuid-Holland en Noord-Brabant. In die provincies is de werkvoorraad inmiddels bijna 60 weken, een stijging in elk van deze provincies met zo'n 35 weken ten opzichte van vorig jaar. Deze grote stijging werkt sterk door in het landelijk gemiddelde.

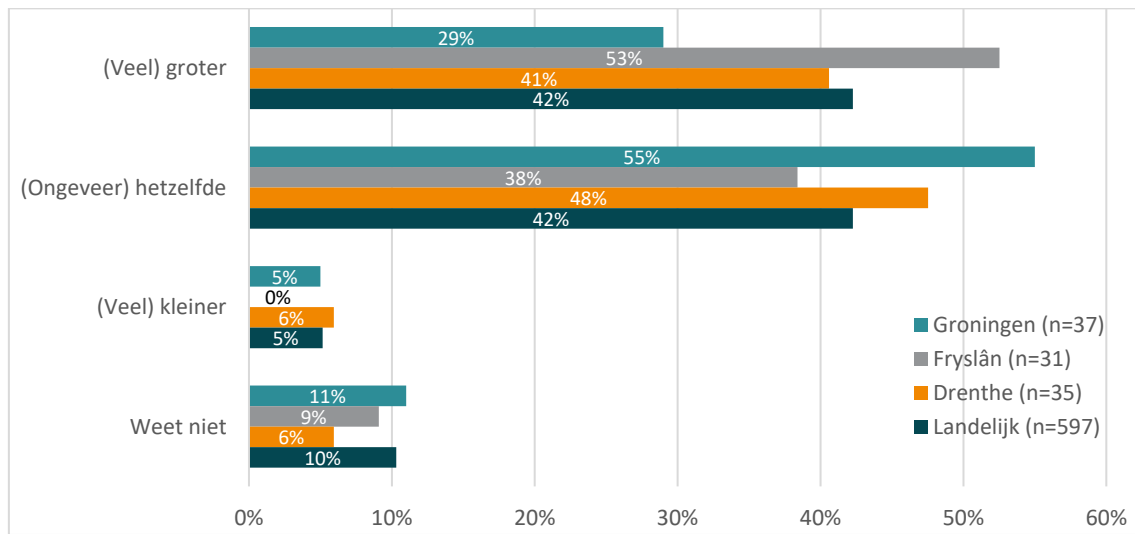
Figuur 2.1 - Gemiddelde werkvoorraad in weken



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

Voor komend jaar, in 2026, verwacht meer dan de helft van de bedrijven in Fryslân een (veel) grotere werkvoorraad en bijna veertig procent verwacht een gelijkblijvende werkvoorraad (Figuur 2.2). In Groningen wordt veel minder vaak een grote groei van de werkvoorraad verwacht, de meeste bedrijven in Groningen verwachten een gelijkblijvende werkvoorraad. Drenthe zit daar tussenin. Zowel landelijk als in de regio verwacht slechts een klein deel van de bedrijven (minder dan 20%) dat de werkvoorraad in 2026 kleiner zal zijn. De drie provincies wijken hierin niet af van elkaar en ook niet van de overige provincies.

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

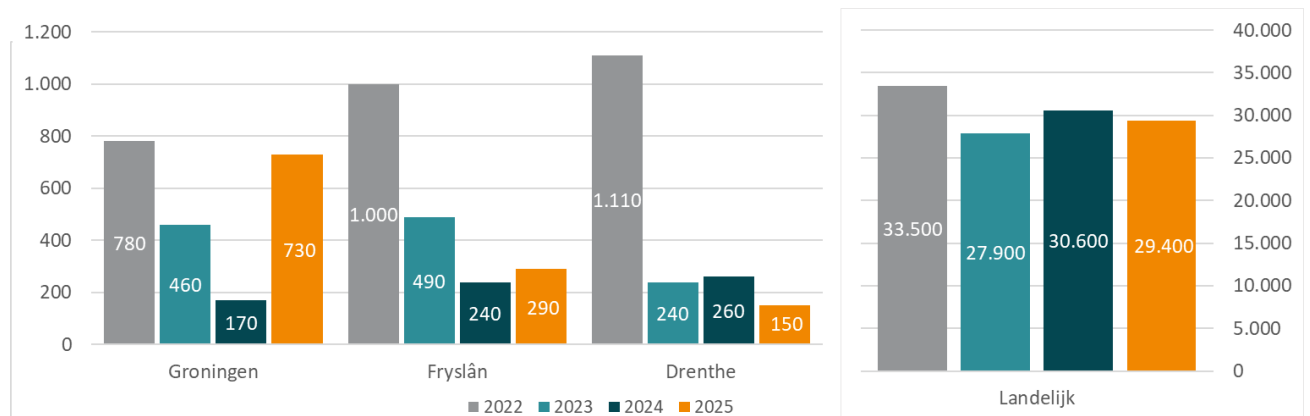


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

3 Vacatures

Het landelijke aantal vacatures in de TI is in 2025 iets afgenomen ten opzichte van 2024 (Figuur 3.1). Het aantal vacatures bedraagt in 2025 net iets minder dan 30.000. In 2024 waren het er iets meer dan 30.000. Dat het landelijk aantal is gedaald ten opzichte van een jaar eerder, komt door een grote daling in Noord-Brabant en Gelderland. In de meeste provincies is echter sprake van een geringe stijging of daling van het aantal vacatures. De stijging van het aantal vacatures in Groningen is overigens wel fors groter dan in de andere provincies.

Figuur 3.1 - Ontwikkeling van het aantal vacatures*

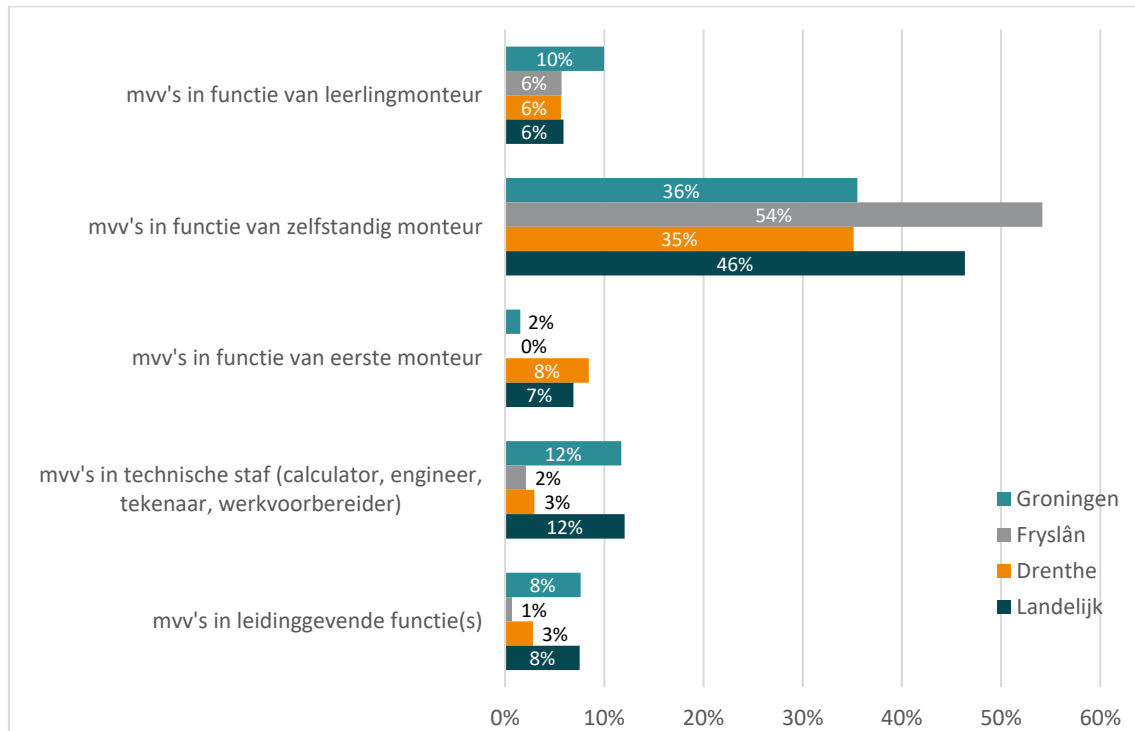


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022-2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

* 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 3.2). Vooral het relatief lage aandeel mvv's voor zelfstandig monteurs in Groningen en Drenthe is opvallend in vergelijking met de andere Nederlandse provincies. In vrijwel alle provincies ligt het aandeel vacatures voor zelfstandig monteurs hoger. In Fryslân daarentegen is het aandeel mvv's bij zelfstandig monteurs juist aan de hoge kant. Meer dan de helft van bedrijven in Fryslân heeft één of meerdere mvv's in deze functiegroep. Vorig jaar waren er vergelijkbare verschillen tussen Groningen, Fryslân en Drenthe in het aandeel bedrijven met mvv's. In de overige functies komen mvv's weinig voor.

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

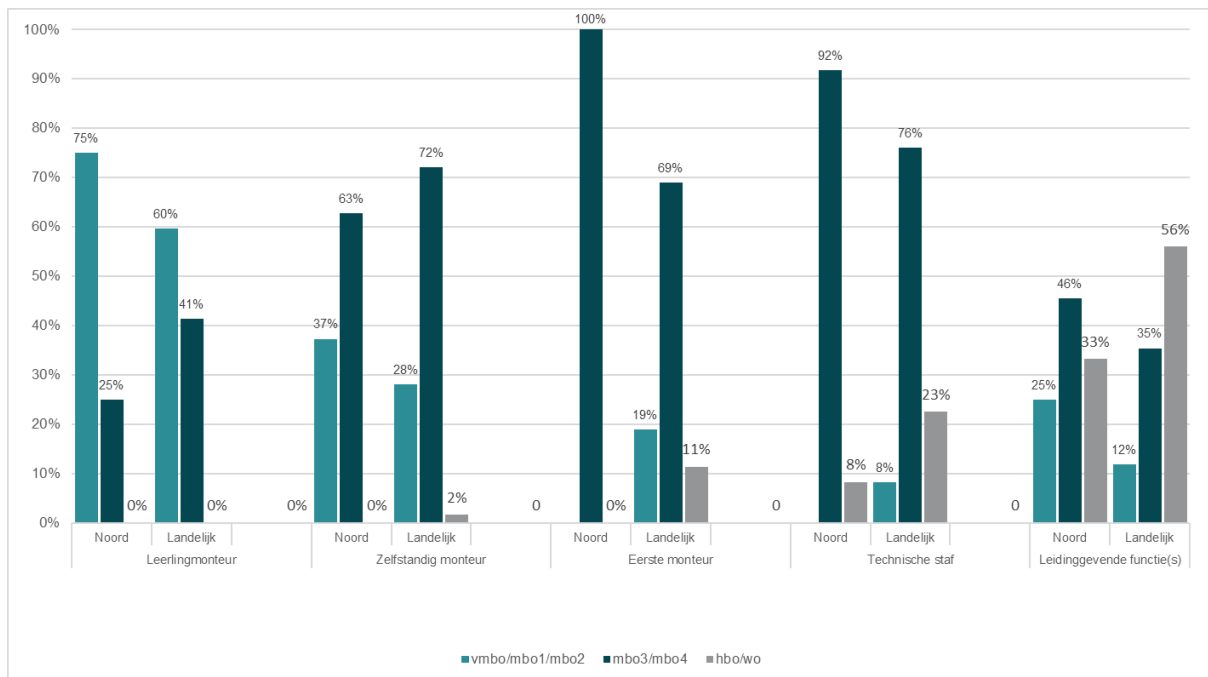


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025 KBA i.o.v. Wij Techniek (2025: n=598)

Figuur 3.3 toont het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures, ingedikt per functiegroep.

- Voor de functie van leerling-monteur wordt in regio Noord 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 start-bekwaam 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 (tweederde), bij de eerste monteur (allemaal), en ook voor technische staffuncties (ruim 90%) en leidinggevende functies (bijna de helft)
- Landelijk wordt voor technische staffuncties door bijna een kwart van de bedrijven om hbo-niveau of hoger gevraagd. In regio Noord ligt dit fors lager met acht procent van de bedrijven die voor technische staffuncties minimaal hbo-niveau vragen.
- Voor leidinggevende functies wordt landelijk door ruim de helft van de bedrijven minimaal hbo-niveau gevraagd. In de regio Noord is dat fors lager, namelijk door een derde van de bedrijven.

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



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

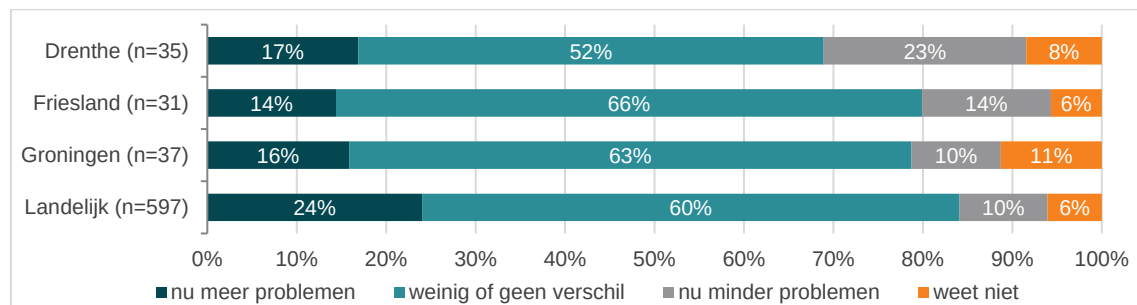
* Percentages tellen niet op tot 100% omdat bedrijven bij meerdere vacatures (per functiegroep) ook meerdere opleidingsniveaus konden antwoorden. Bovendien zijn de categorieën 'weet niet' en 'opleidingsniveau is van secundair belang/maakt niet uit' niet getoond.

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 de regio Noord geeft een relatief laag aandeel bedrijven aan dat zij in 2025 meer problemen ervaren met het vinden en behouden van vakmensen dan gemiddeld in Nederland. Dit geldt voor 14 procent van de bedrijven in Fryslân, 16 procent in Groningen en 17 procent in Drenthe.

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

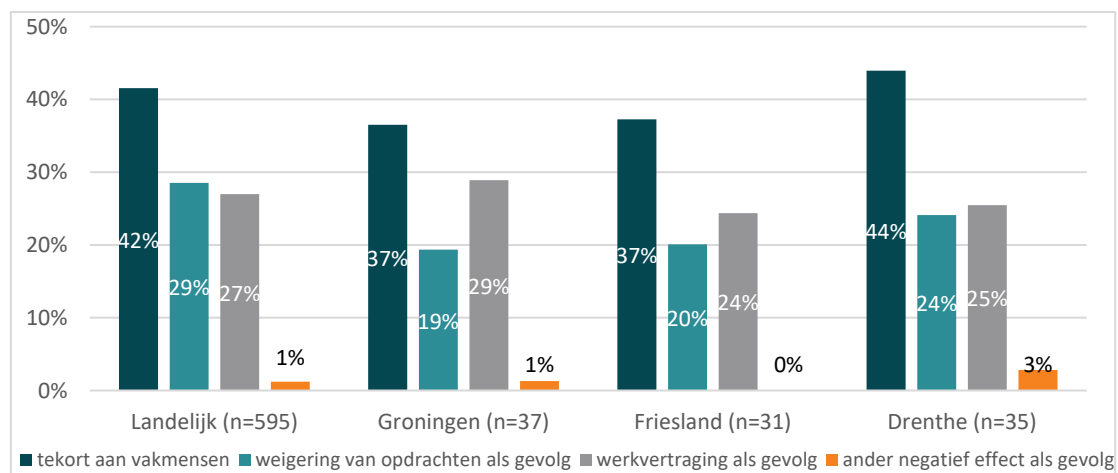


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

De krapte op de arbeidsmarkt is nog altijd groot: medio 2025 ervaart ruim veertig procent van de TI-bedrijven een tekort aan vakmensen (zie figuur 4.2). In Noordelijke provincies liggen de percentages iets lager voor Groningen en Fryslân (beide 37%) en iets hoger voor Drenthe (44%).

Een kleine dertig procent van de bedrijven heeft als gevolg van dit tekort last van werkvertraging (27%) en/of slaat opdrachten af (29%). In Groningen en Fryslân ligt het aandeel dat opdrachten weigert met circa 20 procent lager dan het landelijk gemiddelde.

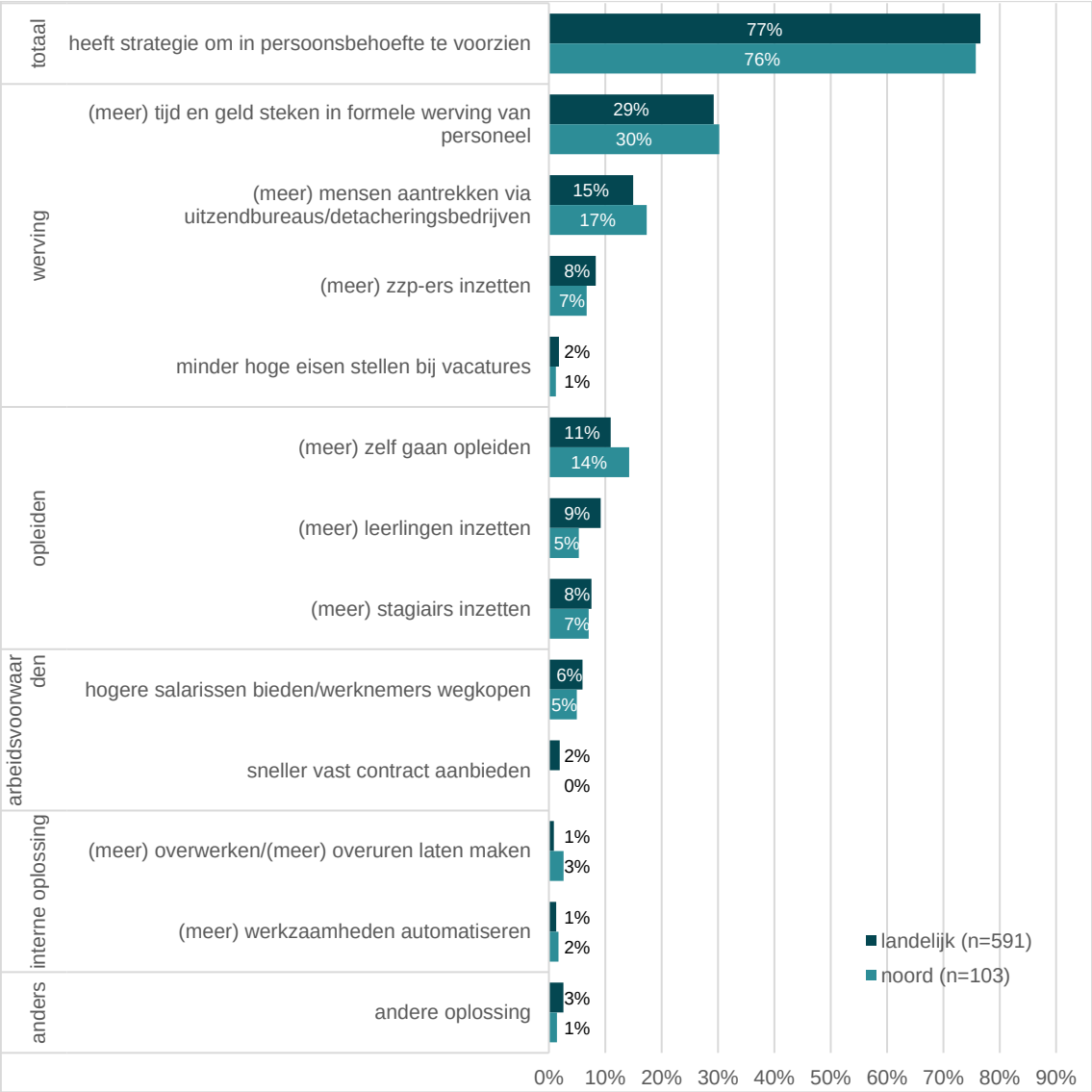
Figuur 4.2 - Ervaren tekort aan vakmensen en mogelijke gevolgen (meerdere opties)



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

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 Noord 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 (7%). Daarnaast is opleiden een strategie die voorkomt: het meer zelf gaan opleiden van personeel (14%) of het (meer) inzetten van leerlingen (5%) 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

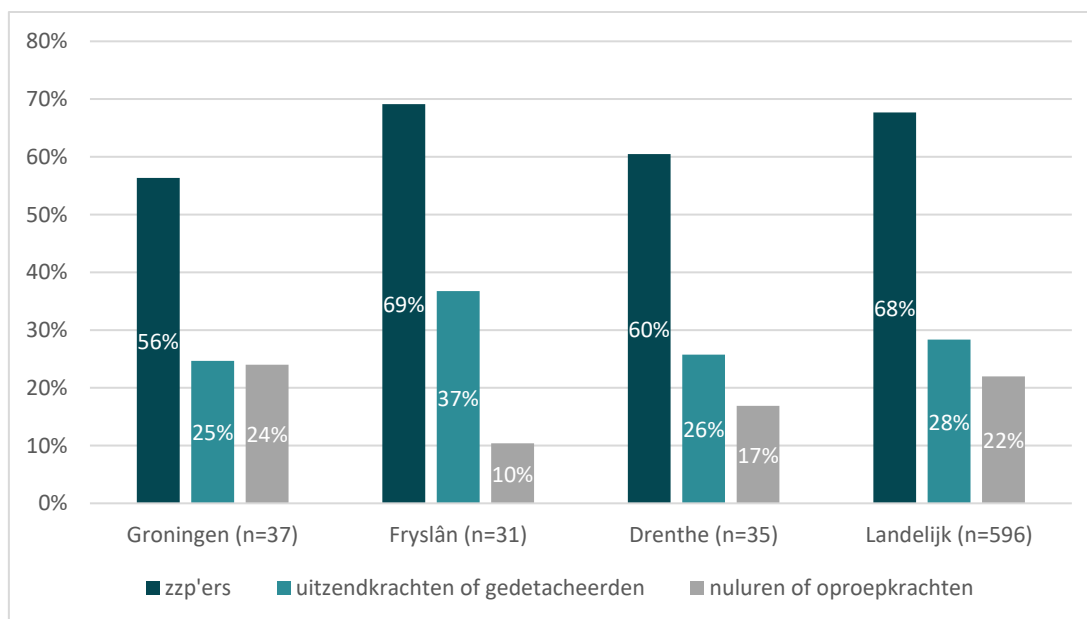
Vorig jaar (2024) gaf 22 procent van de bedrijven landelijk aan dat ze in hun personeelsbehoefte trachten te voorzien door (meer) mensen aan te trekken via uitzend- of detacheringsbureaus, en 15 procent door werk uit te besteden aan zzp'ers of onderaannemers. In de regio Noord gebeurde dat vorig jaar minder vaak dan landelijk. Dit jaar is het aandeel bedrijven dat zzp'ers en uitzendkrachten wil inzetten om personele problemen op te lossen in de regio Noord enigszins gedaald, landelijk is echter het aandeel bedrijven

dat hiervoor externe arbeidskrachten wil inhuren nog meer gedaald. Daardoor komen de landelijke en de percentages in regio Noord 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 vijftien procent in 2024 naar acht procent in 2025. Bijna in elke regio doet zich een daling voor. Ook in regio Noord en met name in Groningen.

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 niet alleen gevraagd of bedrijven (meer) flexibele krachten gaan inzetten om personele tekorten op te vangen, maar ook of bedrijven *feitelijk* flexibel personeel in de vorm van zzp'ers, uitzendkrachten/gedetacheerden en nul-uren- of oproepkrachten inzetten (**Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**). De drie provincies die samen regio Noord vormen, wijken daarin niet veel af van het landelijk beeld. Alleen Fryslân laat wat vaker inzet van zzp'ers en uitzendkrachten/gedetacheerden zien, en minder vaak nul-uren- of oproepkrachten. Ook in andere provincies wijkt de inzet van flexibele krachten over het algemeen 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



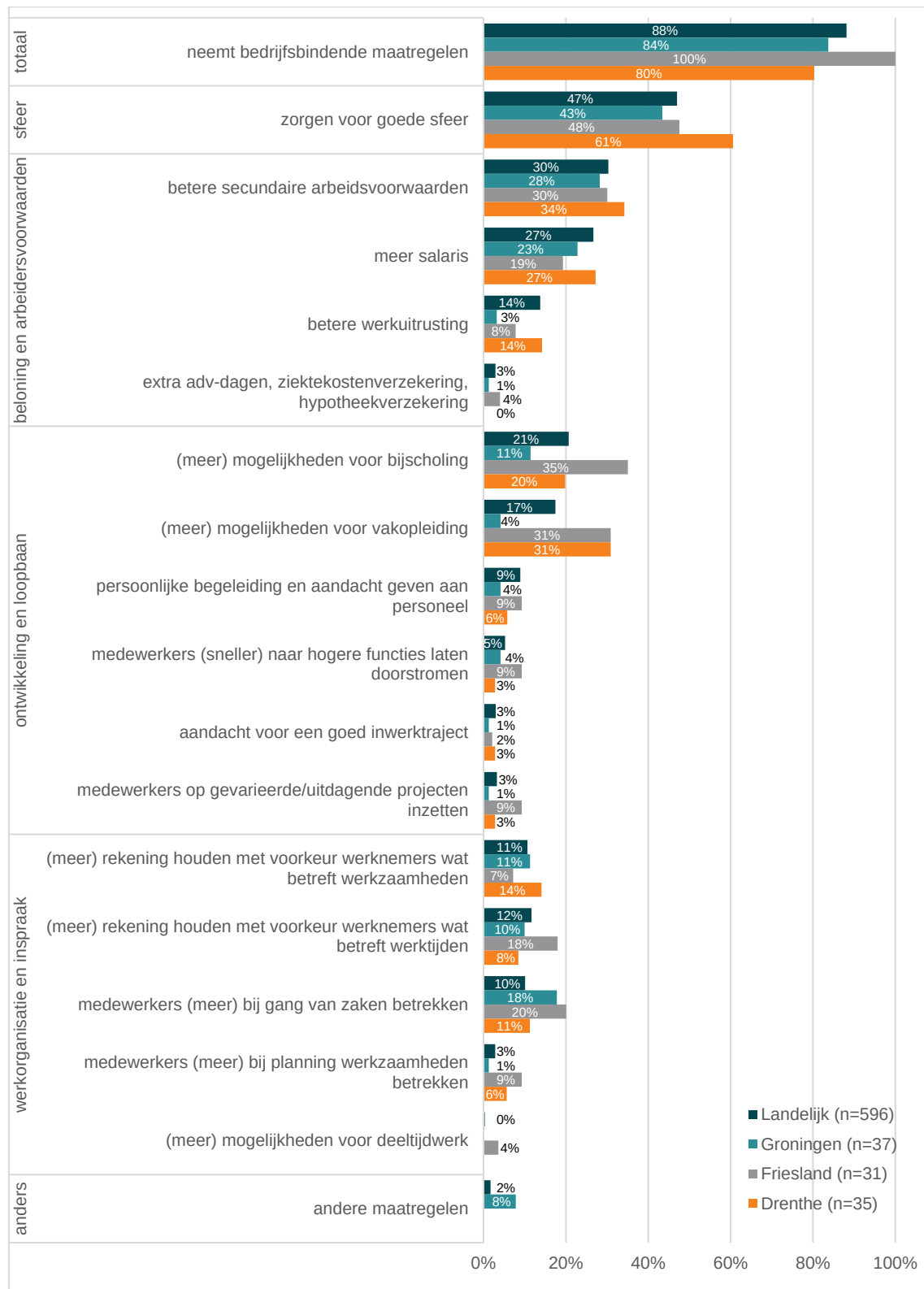
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

Landelijk neemt negen op de tien TI-bedrijven maatregelen om personeel te binden (88% zie figuur 4.5). In Fryslân ligt dit aandeel zelf nog hoger: alle geënquêteerde TI-bedrijven in die provincie nemen dergelijke maatregelen.

Het investeren in een goede werksfeer wordt zowel landelijk als in regio Noord het vaakst genoemd (47%). In Drenthe komt dit met 61 procent nog vaker voor. Naast de werksfeer investeren bedrijven landelijk het vaakst in het salaris (27%) en de secundaire arbeidsvoorwaarden (30%) van hun personeel. De mate waarin bedrijven het verbeteren van de werkkultuur inzetten als maatregel verschilt sterk binnen regio Noord: drie procent in Groningen, acht procent in Fryslân en veertien procent in Drenthe.

Op het gebied van ontwikkeling en loopbaan zijn eveneens duidelijk provinciale verschillen zichtbaar. De mogelijkheden voor bijscholing en het volgen van een vakopleiding worden het vaakst genoemd in Fryslân (respectievelijk 35 en 31%) en Drenthe (20 en 31%), en beduidend minder in Groningen (11 en 4%).

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

