

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Regiorapportage Noord

Uitkomsten bedrijvenenquête Wij Techniek medio 2023

Projectnummer: K2023.115

© 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	8
5	Veilig en gezond werken	12
6	Leercultuur	12

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. De Regio Platformen Sociale Partners (RPSP-regio's) hebben gevraagd om regionale uitsplitsingen van een deel van de figuren en tabellen uit de landelijke rapportage over de enquête van medio 2023, en waar mogelijk een vergelijking te maken met het landelijke beeld. In voorliggende regiorapportage staan de resultaten van regio Noord. Dit betreft de provincies Friesland, Groningen en Drenthe. De landelijke rapportage is op Trendfiles terug te vinden: <https://trendfiles.wij-techniek.nl/wp-content/uploads/arbeidsmarkt-technische-installatiebranche-2023.pdf>

Landelijk hebben in totaal 530 bedrijven aan de telefonische enquête meegewerkt, daarnaast hebben 350 bedrijven de online-enquête ingevuld.¹ In de online-enquête zijn aanvullende vragen gesteld, opgesplitst in een aantal vragenblokken, waarbij de helft van de respondenten het ene vragenblok voorgelegd kregen en de andere groep het andere vragenblok. De responsaantallen zijn hier dus lager dan de totale respons. Vanuit Friesland is er een respons van 32 bedrijven bij de telefonische enquête en 10 bij de online-enquête. Voor Groningen zijn dit respectievelijk 31 en 8 bedrijven en voor Drenthe 27 en 14 bedrijven. De uitkomsten per regio of provincie zijn dus gebaseerd op een subset van de totale landelijke respons. Waar mogelijk hebben we de bevindingen naar provincie uitgesplitst, maar in de gevallen waar de responsaantallen te laag zijn hebben we de regio als geheel gepresenteerd. Het initiële onderzoeksdesign was niet op de regiorapportages gericht, vandaar dat voorzichtigheid geboden moet worden bij het trekken van conclusies op basis van de steekproefuitkomsten. In veel gevallen is het aantal bedrijven in de responsgroep te laag om significante verschillen op provinciaal of regionaal niveau aan te tonen. Bij de vertaling van de enquête-uitkomsten naar de populatie moeten dus zekere marges in acht genomen worden, de bevindingen kunnen niet zomaar als populatiekenmerken worden beschouwd.

Belangrijkste bevindingen

1. In Friesland is de gemiddelde werkvoorraad bij de bevraagde bedrijven hoger ten opzichte van de peilingen in 2021 en 2022, in Groningen zien we een stabilisering van de werkvoorraad en bij de bevraagde bedrijven in Drenthe zien we een daling van de gemiddelde werkvoorraad ten opzichte van 2022.
2. De bedrijven in regio Noord geven het signaal dat de gemiddelde werkvoorraad in 2024 naar verwachting ongeveer gelijk zal blijven. In alle drie de provincies is het deel dat in 2024 een (veel) grotere werkvoorraad verwacht ongeveer even groot als het deel van de bedrijven dat een kleinere werkvoorraad verwacht.
3. In alle drie de Noordelijke provincies is sprake van een daling van het aantal vacatures ten opzichte van 2022, vergelijkbaar met de landelijke trend.
4. Veel van de openstaande vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Bedrijven hebben het vaakst een moeilijk vervulbare vacature (mvv) voor de functie van zelfstandig monteur, opgevolgd door technische

¹ De antwoorden zijn gewogen naar grootteklasse en regio. 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 ongewogen aantallen.

staffuncties. In dit opzicht wijken de provincies in regio Noord weinig van elkaar en van het landelijke beeld af.

Vergeleken met de landelijke bevindingen zijn er in Friesland wel minder bedrijven met mvv's voor de functie van leerlingmonteur. In Groningen en Drenthe zijn er minder bedrijven met mvv's voor leidinggevende functies en in Groningen zijn er ook iets minder bedrijven met mvv's in de functie van eerste monteur.

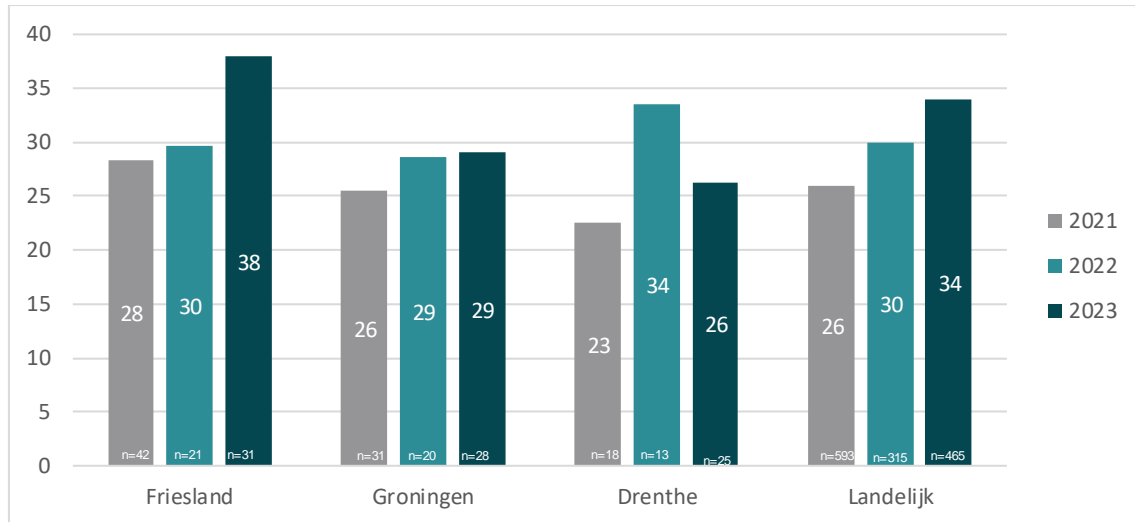
5. Het grootste deel van de vacatures is op mbo niveau 3 of 4. Dit is het geval bij de zelfstandig monteur en bij de eerste monteur. Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt bij een derde deel om hbo/wo-niveau gevraagd. Voor de leidinggevende functies loopt dit op naar de helft van de vacatures. Regio Noord wijkt in dit opzicht niet af van het landelijke beeld.
6. Het grootste deel van de TI-bedrijven ervaart weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel ten opzichte van 2022, zo ook in regio Noord. Zo'n 1 op de 5 bedrijven ervaart in 2023 meer problemen op dit vlak. Dit is min of meer vergelijkbaar met het landelijke beeld.
7. Ruim een kwart van de bedrijven in regio Noord steekt als reactie op de personeelsschaarste vooral meer tijd en geld in formele personeelswerving, vergelijkbaar met het landelijke gemiddelde.
8. In een poging om personeel te werving zetten de meeste bedrijven in op het bereik van (en exposure via) sociale media. Op de tweede plaats wordt vooral het eigen netwerk aangesproken.
9. Personeelsbinding wordt met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer, zo ook in regio Noord. Op de tweede en derde plaats komt het bieden van meer salaris en betere secundaire arbeidsvoorwaarden.
10. Het merendeel van de TI-bedrijven geeft aan dat hun werknemers goed op de hoogte zijn van de risico's en regels op het gebied van veilig en gezond werken. Landelijk betreft dit ruim driekwart van de bedrijven. Bij de bevroegde bedrijven in regio Noord is dit aandeel iets groter (84%). Bij de overige bedrijven zijn de werknemers redelijk goed op de hoogte op het gebied van veilig en gezond werken. In regio Noord geeft geen van de bevroegde bedrijven aan dat hun werknemers maar matig op de hoogte zijn.
11. Wat betreft de verschillende dimensies van de leercultuur beschikken de meeste TI-bedrijven vooral over een goede visie op het opleiden. Ook in bedrijven waar het leren min of meer ongestructureerd en reactief is, wordt wel nagedacht over kennis en vaardigheden voor de toekomst en worden ambitieuze werknemers gestimuleerd om zich te ontwikkelen.

Wat betreft het trainen, opleiden en leren op de werkplek zien we vooral verschillen als het gaat om de concrete aanwezigheid van een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers en het aangaan van samenwerking met fabrikanten om instructies te organiseren. In de bedrijven met een hoogontwikkelde leercultuur, doorgaans de wat grotere en innovatieve TI-bedrijven, is vaak sprake van een meer geformaliseerd scholingsbeleid, met meer aandacht voor de organisatie van formeel leren. Regio Noord vertoont wat betreft de scores op de verschillende indicatoren van de leercultuur een vergelijkbaar patroon met het landelijke beeld.

2 Werkvoorraad

De landelijke gemiddelde werkvoorraad is medio 2023 gestegen naar 34 weken, het hoogste van alle peilingen. In Friesland is de gemiddelde werkvoorraad bij de bevroegde bedrijven eveneens hoger ten opzichte van de peilingen in 2021 en 2022, in Groningen zien we een stabilisering en bij de bevroegde bedrijven in Drenthe zien we een daling van de gemiddelde werkvoorraad ten opzichte van 2022. Het aantal waarnemingen is onvoldoende om te kunnen spreken van ontwikkelingen die voor de gehele provincie gelden.

Figuur 1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken*

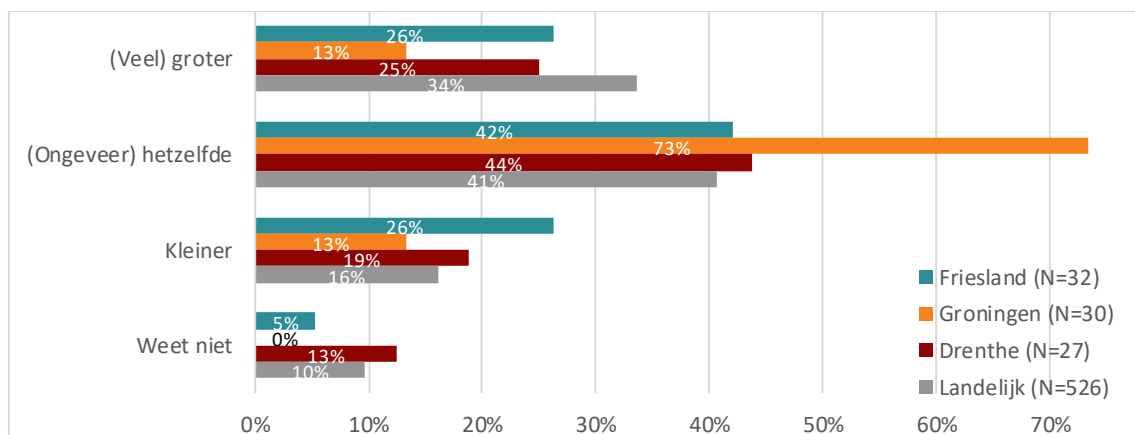


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021 t/m 2023, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

* Exclusief 'weet niet' en uitschieters die het beeld op provinciaal niveau sterk beïnvloeden.

Overall gezien geven de bevroegde bedrijven in regio Noord het signaal dat de gemiddelde werkvoorraad in 2024 naar verwachting ongeveer gelijk zal blijven, dit is met name in Groningen het geval. Verder is in alle drie de provincies het deel dat in 2024 een (veel) grotere werkvoorraad verwacht ongeveer even groot als het deel van de bedrijven in diezelfde provincie dat een kleinere werkvoorraad verwacht (zie figuur 2).

Figuur 2 – Verwachte ontwikkeling werkvoorraad in 2024, vergeleken met huidige werkvoorraad (2023)



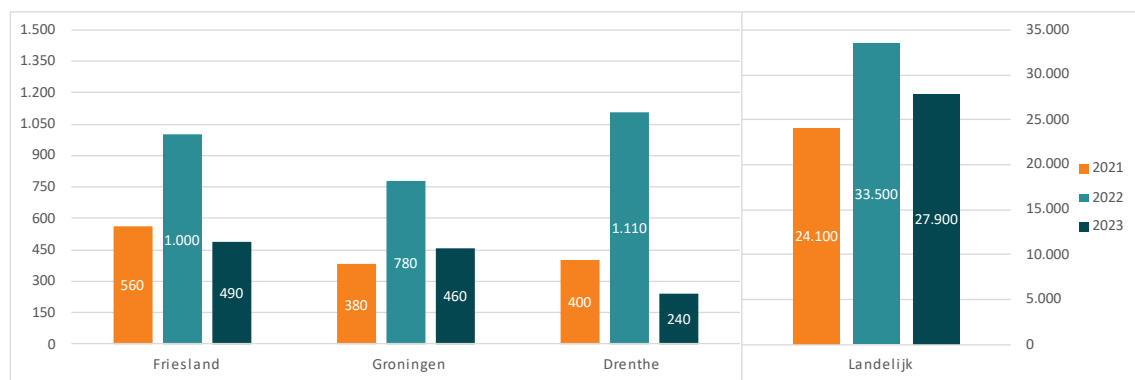
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

3 Vacatures

Het landelijke aantal openstaande vacatures in de TI is in 2023 afgenomen ten opzichte van 2022 (zie figuur 3). Dit aantal komt in 2023 naar schatting uit op 27.900 vacatures, iets hoger dan het aantal in 2021, maar beduidend minder dan in 2022. Deze afname kan deels verklaard worden doordat het aantal werknemers in de TI in 2023 met 2,5 duizend is toegenomen. De bedrijven zijn er dus in geslaagd om meer mensen aan te nemen dan dat er zijn vertrokken, en zo vacatures in te vullen.

Ook in de drie provincies van regio Noord is sprake van een daling van het aantal vacatures ten opzichte van 2022 (en in Friesland en Drenthe ook ten opzichte van 2021). Deze daling oogt sterker dan de landelijke daling, maar vanwege het beperkte aantal waarnemingen kan dit ook op steekproeftoeval berusten, uitvergroot door de extrapolatie naar aantallen op provinciaal niveau.

Figuur 3 – Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures*



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021-2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

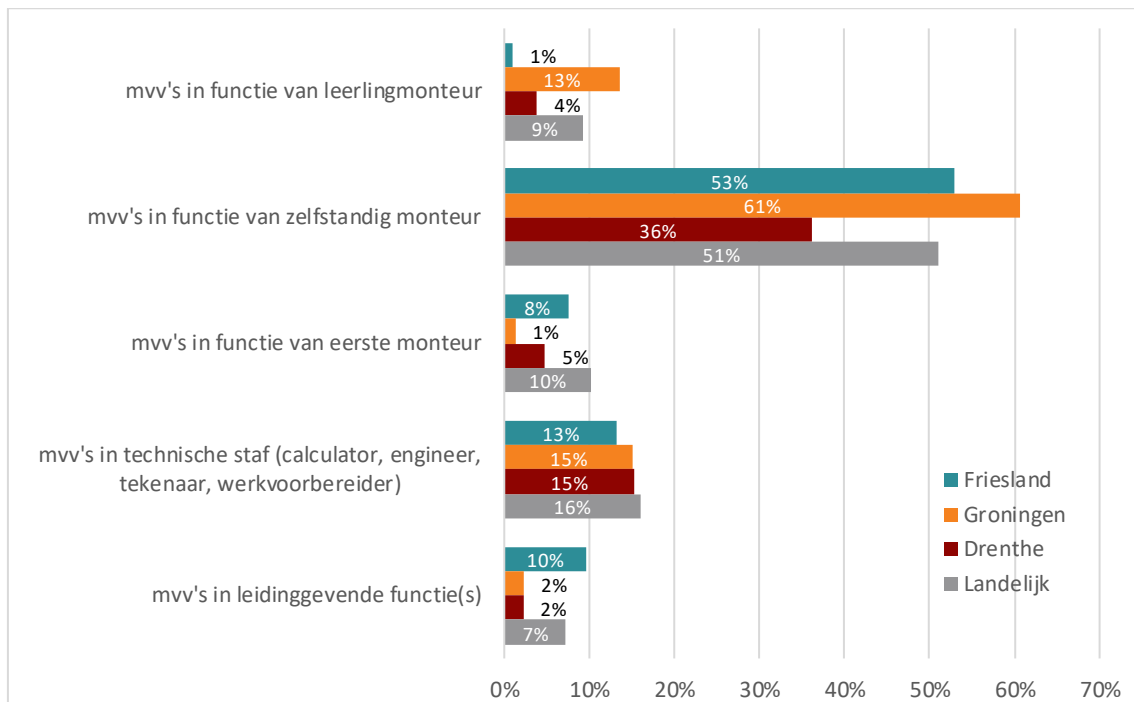
* Enquêtedata geëxtrapoleerd naar totale populatie bedrijven aangesloten bij Wij Techniek.

Veel van de openstaande vacatures zijn *moeilijk vervulbaar* (mvv). Het vaakst gaat het om de functie van zelfstandig monteur (zie figuur 4). Dit is in alle drie de provincies in regio Noord het geval (onderlinge verschillen zijn niet significant). Op de tweede plaats hebben de bedrijven een of meerdere mvv's voor een technische staffunctie. Ook hier wijken de drie provincies weinig van elkaar en van het landelijke beeld af.

Op de volgende punten zien we wel significantie verschillen:

- In Friesland zijn er minder bedrijven met mvv's voor de functie van leerlingmonteur (1%), vergeleken met landelijk (9% van de bedrijven).
- In Groningen zijn er minder bedrijven met mvv's in de functie van eerste monteur (1%), vergeleken met landelijk (10% van de bedrijven).
- In Groningen en Drenthe zijn er minder bedrijven met mvv's voor leidinggevende functies (2% versus 7% landelijk).

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

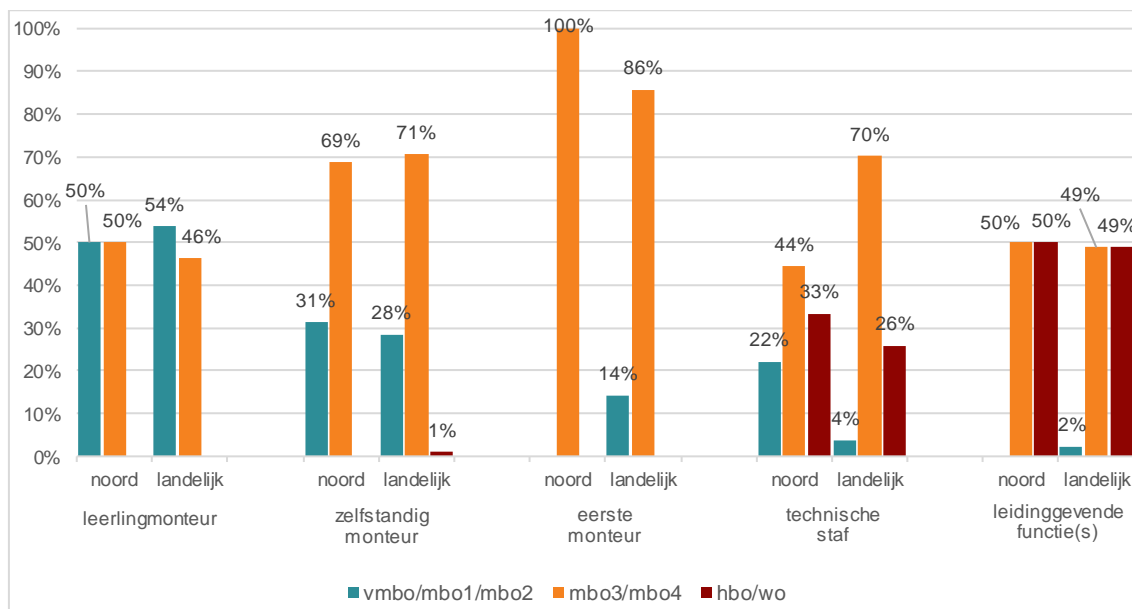


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023 KBA i.o.v. Wij Techniek (2023: N= 530)

In figuur 5 staat het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures per functiegroep. Het beeld van regio Noord lijkt overall gezien erg op het landelijke beeld.

- Voor de functie van leerling-monteur wordt logischerwijs een lager opleidingsniveau gevraagd. Leerling-monteurs moeten zich veelal nog via een leerwerkbaan ontwikkelen tot een startbekwaam beroepsbeoefenaar. Voor een groot deel zijn dit dus instromers afkomstig vanuit het vmbo, of mbo'ers met niveau 1 of 2 die voor een hoger niveau doorleren. Dit zien we ook terug in figuur 5.
- Het grootste deel van de vacatures ligt op mbo niveau 3 of 4. Dit is het geval bij de zelfstandig monteur (zo'n 70%) en bij de eerste monteur (100% van de betreffende vacatures in regio Noord).
- Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt bij een derde deel om hbo/wo-niveau gevraagd. Voor de leidinggevende functies loopt dit op naar de helft van de vacatures. Regio Noord wijkt in dit opzicht niet af van het landelijke beeld.

Figuur 5 – Gevraagde opleidingsniveau bij vacatures, per functiegroep*



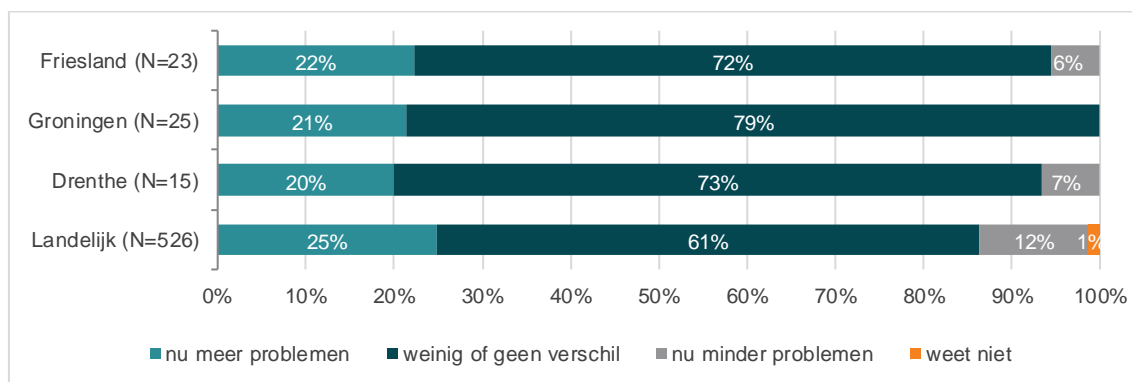
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Exclusief antwoordcategorie 'anders/weet niet'.

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

Anno 2023 ervaart zo'n 1 op de 5 bedrijven in de drie Noordelijke provincies meer problemen met het vinden en behouden van personeel ten opzichte van het jaar ervoor. Dit is min of meer vergelijkbaar met het landelijke beeld (zie figuur 6). Het grootste deel van de bevroagde TI-bedrijven ervaart echter weinig of geen verschil op dit gebied, zo ook in regio Noord.

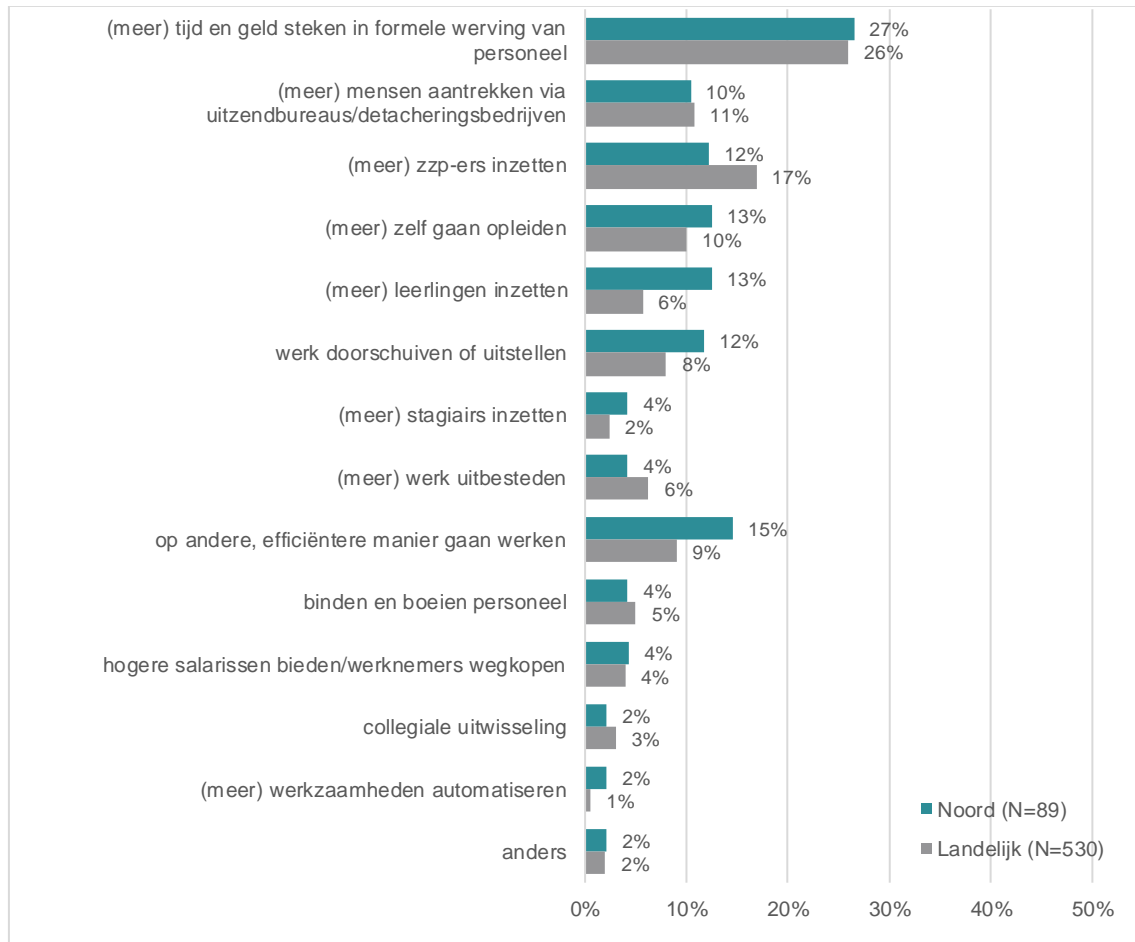
Figuur 6 – Moeite met het vinden en behouden van personeel anno 2023 t.o.v. 2022



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Noord vooral meer tijd en geld gestoken in formele personeelswerving (ruim een kwart van de bedrijven geeft dit aan). Dit is vergelijkbaar met het landelijke gemiddelde. De bevroagde bedrijven in de regio komen wel hoger uit dan het landelijk gemiddelde als het gaat om het inzetten op een andere/efficiëntere manier van werken (15% versus 9% landelijk). Aan de andere kant wordt iets minder gebruik gemaakt van zzp'ers (12% versus 17% landelijk).

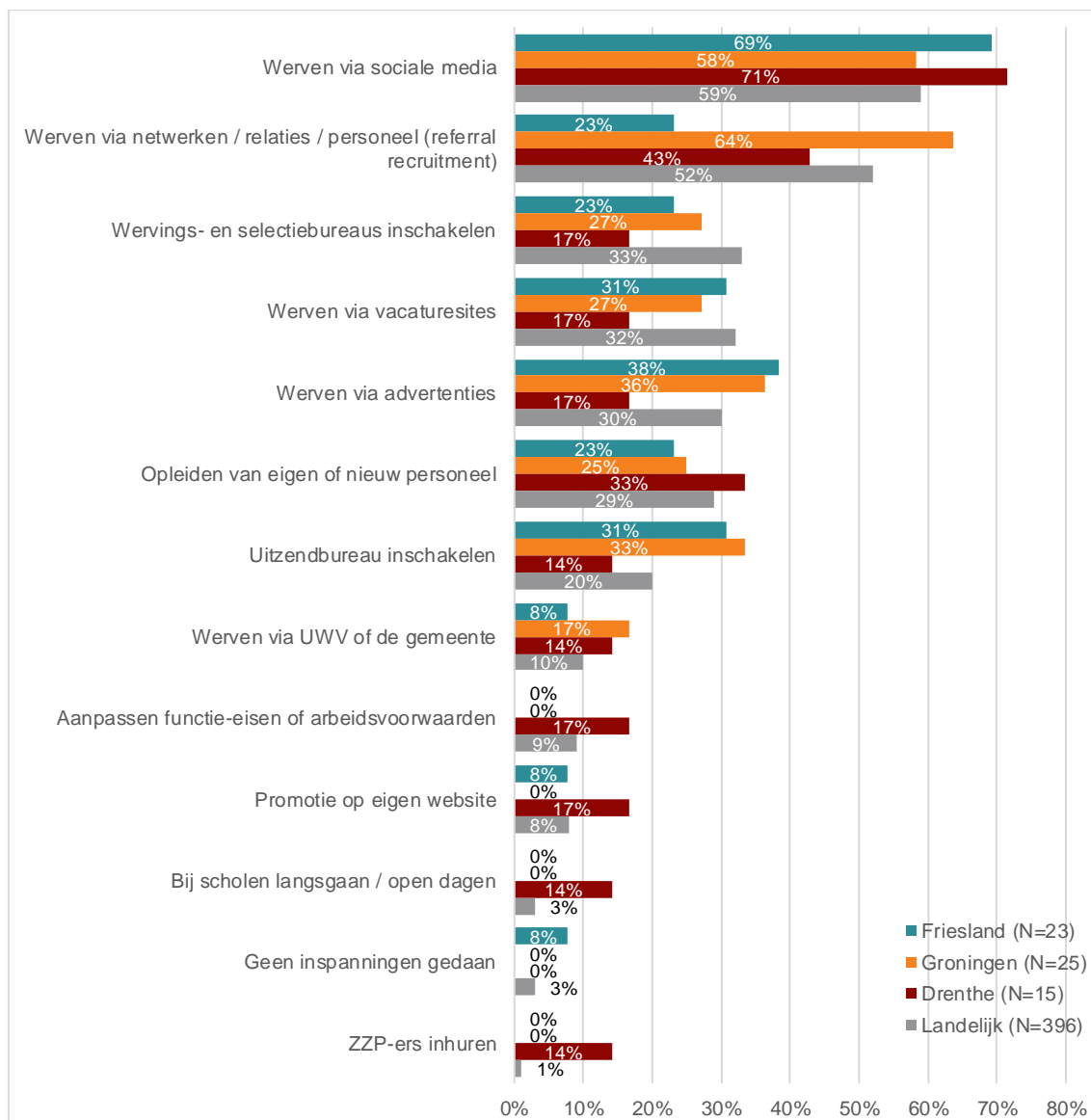
Figuur 7 – Manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

In een poging om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen zetten de meeste bedrijven in op het bereik van (en exposure via) sociale media (zie figuur 8). Op de tweede plaats wordt ook het eigen netwerk aangesproken om personeel te werven voor mvv's. Bij de bevroagde bedrijven in Groningen is dit nog meer het geval dan werving via sociale media. In Friesland wordt door minder bedrijven via het eigen netwerk/relaties geworven dan het landelijke gemiddelde. Op de overige punten verschillende drie Noordelijke provincies niet significant van het landelijk gemiddelde.

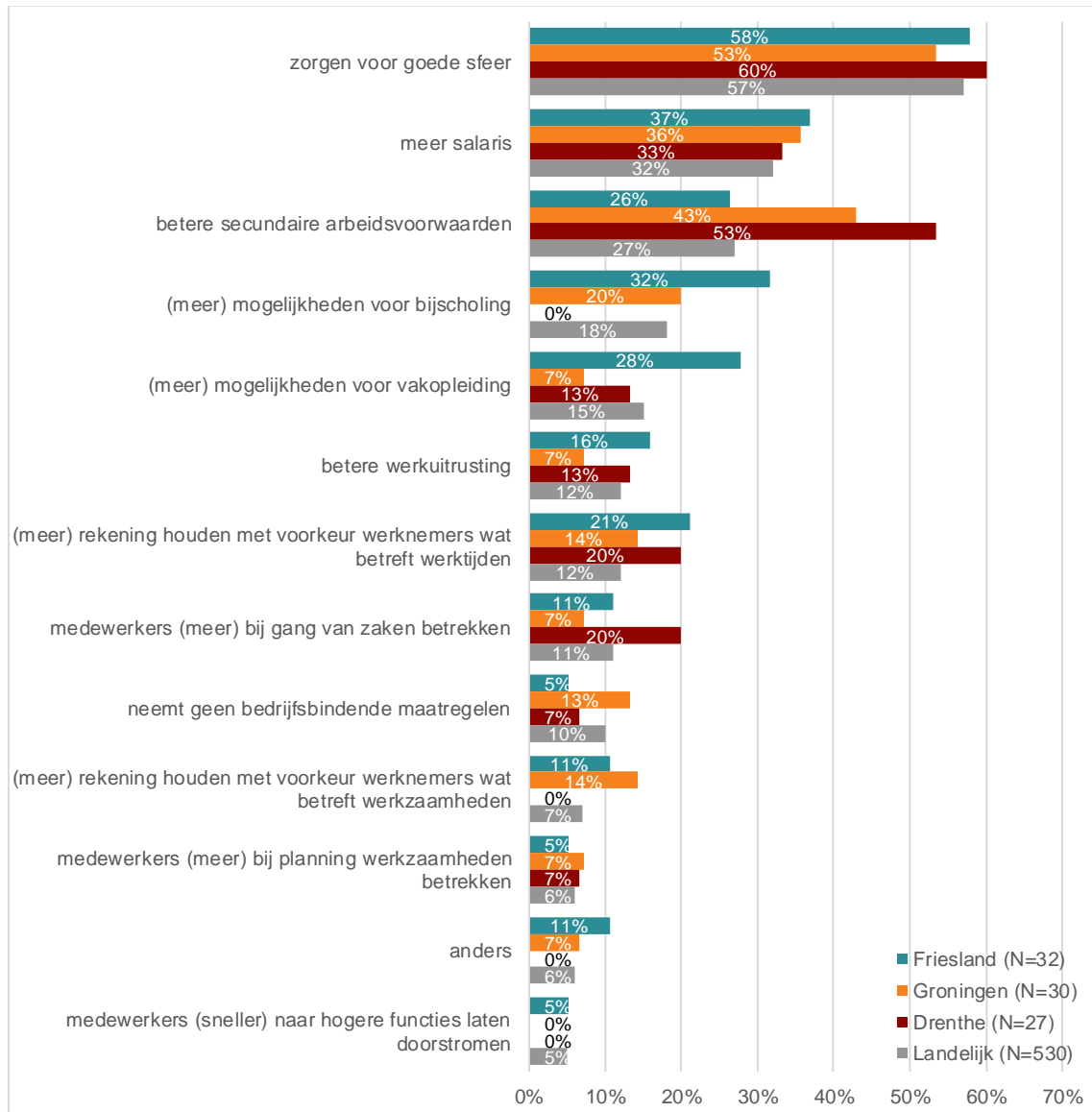
Figuur 8 – Verrichte inspanningen om moeilijk vervulbare vacatures toch te vervullen*



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

In het kader van personeelsbehoud is gevraagd of de bedrijven specifieke bedrijfsbindende maatregelen treffen. Personeelsbinding wordt met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer, zo ook in regio Noord (zie figuur 9). Op de tweede en derde plaats komt het bieden van meer salaris en betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit laatste komt bij de bedrijven in Drenthe vaker voor dan landelijk het geval is. Wat betreft de overige maatregelen verschillen de drie Noordelijke provincies niet significant van de landelijke bevindingen.

Figuur 9 – Aandeel bedrijven dat maatregelen neemt om goede medewerkers aan het bedrijf te binden (meerdere antwoorden mogelijk)

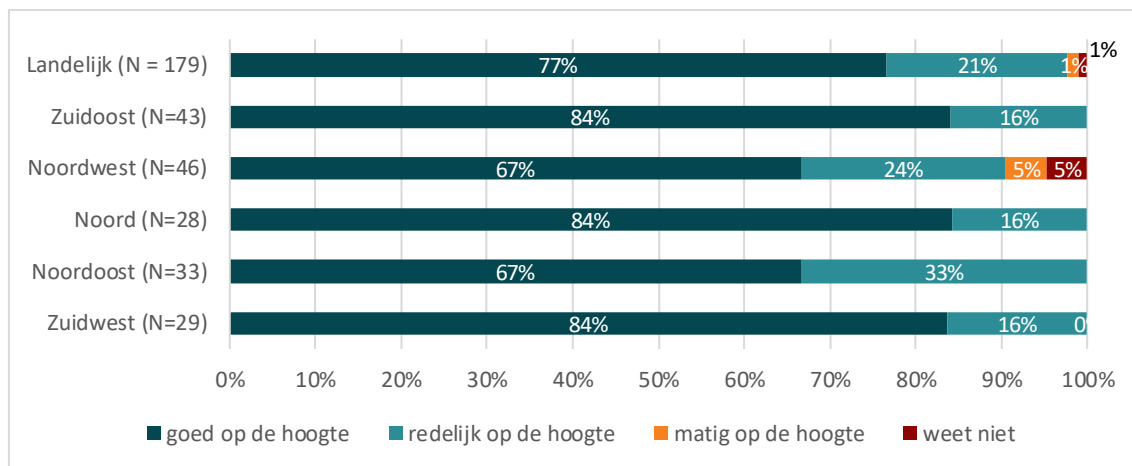


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

5 Veilig en gezond werken

Het merendeel van de TI-bedrijven geeft aan dat hun werknemers goed op de hoogte zijn van de risico's en regels op het gebied van veilig en gezond werken. Landelijk betreft dit ruim driekwart van de bedrijven. In regio Noord ligt dit percentage iets hoger, met 84% van de bevroagde bedrijven (zie figuur 10). Bij de overige bedrijven zijn de werknemers redelijk goed op de hoogte op het gebied van veilig en gezond werken. In regio Noord geeft geen van de bevroagde bedrijf aan dat hun werknemers maar matig op de hoogte zijn van de risico's en regels op dit gebied.

Figuur 10 – Werknemers bekend met risico's en regels i.v.m. met veilig & gezond werken, per regio



Bron: digitale bedrijvenenquête 2023 en telefonische bedrijvenenquête 2019, KBA i.o.v. Wij Techniek

6 Leercultuur

De leercultuur in een bedrijf heeft een sterke invloed op de ontwikkeling van vakmensen. Voor het in kaart brengen van een leercultuur bij de TI-bedrijven is gebruik gemaakt van indicatoren en fase-indeling uit een eerder onderzoek onder bedrijven in de metaalbewerking.²

Aan de hand van 28 indicatoren worden vier dimensies van een leercultuur onderscheiden, namelijk: (1) visie op opleiden, (2) beleid en instrumenten voor leren, (3) trainen, opleiden en leren op de werkplek, en (4) organisatie formeel leren. Aan de hand van het aantal keer dat TI-bedrijven 'ja' antwoorden op de 28 indicatoren worden zij bij een fase ingedeeld. Hoe meer indicatoren aanwezig zijn, hoe hoger de fase en hoe sterker de leercultuur in het bedrijf aanwezig is.³ In de eerste fase van de leercultuur is het leren ongestructureerd, reactief en ad-hoc. In de volgende fases van de leercultuur neemt de mate van structurering toe en wordt het leren meer gericht op het behalen van concrete doelen.

² Monitor rapport OOM 2014 - Arbeidsmarkt, onderwijs en bijscholing. CINOP, januari 2015. Tot op heden is er nog geen vervolgrapport verschenen. Omdat de OOM-cijfers voor 2014 inmiddels verouderd zijn voor de situatie in de TI medio 2023, is er nu geen vergelijking gemaakt met de fasen in de metaalbewerking, zoals dat wel is gebeurd in de rapportages van 2018 en 2019.

³ Aantal keren 'ja'. Fase 1: 1 t/m 11 keer 'ja', fase 2: 12 t/m 17, fase 3: 18 t/m 22, en fase 4: 23 t/m 28.

Tabellen 1 tot en met 4 tonen de fase-indeling onder de bedrijven in regio Noord en landelijk, uitgesplitst per dimensie en met de scores op de betreffende indicatoren. Deze scores zijn een uitdrukking van het percentage bedrijven *binnen dezelfde fase* dat ‘ja’ zegt op de betreffende indicator. Omdat de aantallen in fase 1 beperkt zijn is die fase samengevoegd met fase 2.

Van de 21 bedrijven in regio Noord die het vragenblok over leercultuur hebben ingevuld, vallen er 9 in fase 1/2 (42%) en in fase 3 en 4 vallen ieder 6 bedrijven (29%). In de landelijke steekproef is de verdeling 29% (fase 1/2), 37% (fase 3) en 33% (fase 4). Deze verschillen tussen regio Noord en landelijk zijn statisch niet significant, en kunnen dus op steekproeftoeval berusten. Ditzelfde geldt voor verschillen in scores op de onderliggende indicatoren.

Net als landelijk scoren de bevraagde bedrijven in regio Noord over het algemeen goed op de eerste dimensie ‘*visie op opleiden*’ (tabel 1). Ook de bedrijven in fase 1/2 denken na over kennis en vaardigheden voor de toekomst (indicator 1), stimuleren ambitieuze werknemers om zich te ontwikkelen (5), streven naar een brede inzetbaarheid van hun werknemers (6) en faciliteren de ontwikkeling van specialistische kennis en vaardigheden (7). Vergeleken met de andere dimensies van leercultuur is deze dimensie het best ontwikkeld.

Tabel 1 – Dimensie 1 van leercultuur: visie op opleiden (% ja)

	Fase 1/2		Fase 3		Fase 4	
	Noord (N=9)	landelijk (N=50)	Noord (N=6)	landelijk (N=64)	Noord (N=6)	landelijk (N=57)
1. Denkt uw bedrijf na over kennis en vaardigheden voor de toekomst?	100%	87%	100%	100%	100%	100%
2. Legt uw bedrijf een bewuste koppeling tussen organisatiedoelen en opleiden?	38%	30%	100%	73%	100%	92%
3. Heeft het bedrijf een opleidingsplan?	0%	11%	75%	20%	50%	71%
4. Verwacht het bedrijf van werknemers dat ze zelf initiatief nemen voor opleiden?	50%	47%	75%	74%	100%	93%
5. Worden ambitieuze werknemers gestimuleerd zich te ontwikkelen?	71%	82%	100%	99%	100%	100%
6. Heeft het bedrijf als streven om voor alle werknemers te werken aan brede inzetbaarheid?	75%	82%	75%	93%	100%	100%
7. Stimuleert en faciliteert het bedrijf het ontwikkelen van specialistische kennis en vaardigheden van werknemers?	75%	84%	100%	99%	100%	100%

Bron: digitale bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

Op de tweede dimensie ‘*trainen, opleiden en leren op de werkplek*’ (tabel 2) blijven de scores van bedrijven in lagere fases vooral achter op de indicatoren 13 ‘de aanwezigheid van een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers’ en 14 ‘de samenwerking met fabrikanten om instructies te organiseren’.

Op indicatoren 10 ‘wordt aandacht besteed aan de gevolgde cursus/training’ en 11 ‘het bieden van begeleiding en coaching aan werknemers’ zijn de verschillen tussen de verschillende fases minder groot. Hiervan is dus ook wel sprake in bedrijven waar het leren meer ongestructureerd en reactief is.

Tabel 2 – Dimensie 2 van leercultuur: trainen, opleiden en leren op de werkplek (% ja)

	Fase 1/2		Fase 3		Fase 4	
	Noord (N=9)	landelijk (N=50)	Noord (N=6)	landelijk (N=64)	Noord (N=6)	landelijk (N=57)
8. Heeft het bedrijf gekwalificeerde praktijkbegeleiders?	63%	61%	100%	82%	100%	95%
9. Zijn leidinggevenden actief betrokken bij de keuze van scholing?	63%	72%	100%	94%	100%	98%
10. Wordt aandacht besteed aan de gevolgde cursus/training?	86%	82%	100%	100%	100%	100%
11. Biedt het bedrijf begeleiding en coaching aan werknemers?	88%	84%	100%	96%	100%	95%
12. Bestaan er actuele goed onderhouden werkinstructies?	75%	53%	50%	76%	100%	95%
13. Is er voor nieuwe medewerkers een inwerkprogramma?	25%	36%	50%	61%	50%	95%
14. Werkt het bedrijf samen met fabrikanten om instructie te organiseren?	43%	34%	40%	67%	100%	95%
15. Dragen werknemers nieuwe kennis en vaardigheden uit opleidingen en training over aan collega's?	71%	70%	100%	93%	100%	98%

Bron: digitale bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

Op de derde dimensie 'beleid en de instrumenten voor leren' (tabel 3) en de vierde dimensie 'organisatie van formeel leren' (tabel 4) zien we de grootste verschillen optreden tussen de bedrijven in de verschillende fases. Een hoge score op deze dimensies vraagt om actief en geformaliseerd beleid op het gebied van scholing en ontwikkeling van werknemers, dat vooral aanwezig is bij de wat grotere en innovatieve TI-bedrijven.

De indicatorscores van bedrijven in regio Noord vertonen een vergelijkbaar patroon met die van het landelijke beeld. Waar dit niet het geval is berust het verschil op steekproeftoeval, versterkt door het relatief kleine aantal regionale waarnemingen per fase.

Tabel 3 – Dimensie 3 van leercultuur: beleid en instrumenten voor leren (% ja)

	Fase 1/2		Fase 3		Fase 4	
	Noord (N=9)	landelijk (N=50)	Noord (N=6)	landelijk (N=64)	Noord (N=6)	landelijk (N=57)
16. Begroot het bedrijf tijd of geld voor opleiden van medewerkers?	50%	38%	75%	70%	100%	95%
17. Wordt bijgehouden hoeveel tijd en/of geld wordt geïnvesteerd aan opleiden van medewerkers?	14%	38%	75%	57%	100%	84%
18. Is het opleidingsbudget bekend bij werknemers?	0%	11%	0%	13%	0%	26%
19. Heeft het bedrijf met alle medewerkers functionerings- en beoordelingsgesprekken?	38%	50%	100%	91%	100%	98%
20. Gebruik van een vast format voor functionerings- en beoordelingsgesprekken?	38%	43%	50%	54%	100%	81%
21. Gebruik van functieprofielen?	14%	38%	75%	63%	100%	95%
22. Legt het bedrijf samen met medewerkers individuele afspraken vast over opleiden?	38%	44%	75%	88%	100%	100%
23. Worden het kennisniveau en de vaardigheden per medewerker vastgelegd?	14%	33%	50%	58%	50%	93%
24. Worden interne opleidingen gecertificeerd?	0%	11%	0%	12%	100%	49%
25. Nemen werknemers zelf initiatief om een opleiding/training te volgen?	50%	41%	75%	81%	100%	95%

Bron: digitale bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

Tabel 4 – Dimensie 4 van leercultuur: organisatie formeel leren (% ja)

	Fase 1/2		Fase 3		Fase 4	
	noord (N=9)	landelijk (N=50)	noord (N=6)	landelijk (N=64)	noord (N=6)	landelijk (N=57)
26. Worden er in het bedrijf eigen specialistische opleidingen of cursussen verzorgd?	13%	7%	25%	38%	50%	63%
27. Vindt er evaluatie plaats van cursussen/trainingen?	38%	28%	75%	66%	100%	88%
28. Is er aandacht voor het in de praktijk brengen van het geleerde?	88%	77%	100%	95%	100%	100%

Bron: digitale bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek



samen werken aan jouw ontwikkeling

