

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Regiorapportage Noordoost

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	6
3	Vacatures	7
4	Personeelsvoorziening en aannamebeleid	9
5	Veilig en gezond werken	13
6	Leercultuur	13

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 Noordoost. Dit betreft de provincies Gelderland en Overijssel. De landelijke rapportage is op Trendfiles 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 Gelderland is er een respons van 68 bedrijven bij de telefonische enquête en 44 bij de online-enquête. Voor Overijssel zijn dit respectievelijk 30 en 29 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.

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.

Belangrijkste bevindingen

1. De landelijke gemiddelde werkvoorraad is medio 2023 gestegen naar 34 weken, het hoogste van alle peilingen. In Gelderland zien we een vergelijkbare ontwikkeling. Bij de bevroagde bedrijven in Overijssel ligt de gemiddelde werkvoorraad in 2023 een fractie lager ten opzichte van het landelijke beeld en is er sprake van een daling van de werkvoorraad ten opzichte van 2022. Gezien het beperkte aantal bedrijven in de responsgroep kan dit op steekproeftoeval berusten.
2. Het grootste deel van de bevroagde bedrijven, ongeveer 2 op de 5, verwacht dat hun werkvoorraad in 2024 ongeveer hetzelfde blijft als in 2023. In Gelderland is het deel dat in 2024 een (veel) grotere werkvoorraad verwacht groter dan het deel dat een kleinere werkvoorraad verwacht. In Overijssel zijn twee deze delen ongeveer even groot.
3. In Gelderland zien we een stijging van het aantal vacatures, terwijl er landelijk sprake is van een daling. Ook in Overijssel is sprake van een daling.
4. Veel van de openstaande vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Het vaakst gaat het om de functie van zelfstandig monteur. Twee op de vijf bevroagde bedrijven in Gelderland heeft een of meerdere moeilijk vervulbare vacatures in die functiegroep. In Overijssel betreft dit 60% van de bevroagde bedrijven.
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, maar ook voor technische staffuncties en leidinggevende functies. Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt bij zo'n 30% om hbo/wo-niveau gevraagd. Voor de leidinggevende functies loopt dit op naar ongeveer de helft van de vacatures.
6. Het grootste deel van de bevroagde TI-bedrijven ervaart in 2023 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel ten opzichte van 2022. Van de bevroagde bedrijven uit Gelderland ervaart zo'n 1 op de 5 bedrijven meer problemen met het vinden en behouden van personeel ten opzichte van 2022, in Overijssel geeft een derde deel van de bedrijven dit aan (landelijk is dit een kwart).
7. Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Noordoost vooral meer ingezet op de inleen van zzp'ers (26% van de bevroagde bedrijven, versus 17% landelijk) en extra investeringen in formele personeelswerving (door 1 op de 5 van de bevroagde bedrijven).
De bevroagde bedrijven in de regio noemen het (meer) zelf opleiden iets minder vaak dan landelijk (6% versus 10%). Aan de andere kant wordt het uitbesteden van werk en op efficiëntere manier gaan werken wat vaker genoemd.
8. In een poging om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen zetten de meeste bedrijven in op het bereik van (en exposure via) sociale media en het eigen netwerk.
9. Personeelsbinding wordt met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer, zo ook in regio Noordoost. Op de tweede en derde plaats komt doorgaans het bieden van meer salaris en betere secundaire arbeidsvoorwaarden, zo ook bij de bevroagde bedrijven uit Gelderland. De respons uit Overijssel benoemt betere (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden iets minder vaak als bedrijfsbindende maatregelen. Aan de andere kant worden daar een aantal andere minder conventionele manieren juist vaker genoemd, zoals (meer) rekening houden met voorkeuren op het gebied van de werktijden, werknemers betrekken bij de planning, inzetten op gevarieerde/uitdagende projecten en sneller laten doorstromen naar hogere functies.
10. Landelijk geeft ruim driekwart van de bedrijven aan dat hun werknemers goed op de hoogte zijn van de risico's en regels op het gebied van veilig en gezond werken. In regio Noordoost ligt dit percentage iets lager (67% van de bevroagde bedrijven), maar dit verschil is niet significant en kan op steekproeftoeval berusten. Bij de overige bedrijven in de regio zijn de werknemers redelijk goed op de hoogte,

geen van de bevroagde bedrijven geeft aan dat hun werknemers maar matig op de hoogte zijn van de risico's en regels op het gebied van veilig en gezond werken.

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 wordt er naar een brede inzetbaarheid van de werknemers gestreefd. Bij bedrijven met een minder ontwikkelde leercultuur ontbreekt het wel vaker aan een opleidingsplan en een bewuste koppeling tussen organisatiedoelen en opleiden. Regio Noordoost wijkt hierin niet af van het landelijke beeld.

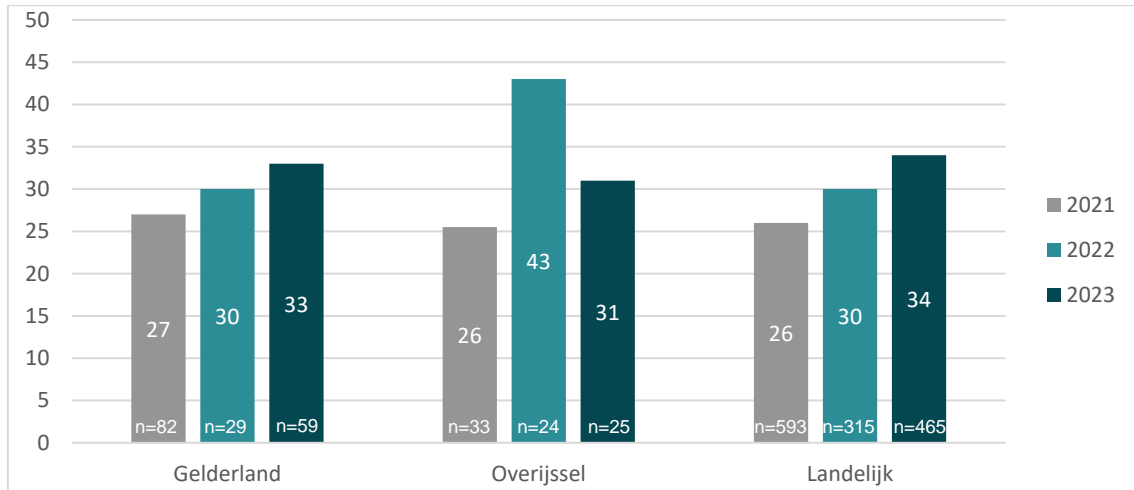
Wat betreft het trainen, opleiden en leren op de werkplek zien we vooral verschillen als het gaat om de aanwezigheid van actuele goed onderhouden werkinstructies, de aanwezigheid van een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers en het aangaan van samenwerking met fabrikanten om instructies te organiseren.

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 Noordoost 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 Gelderland zien we dezelfde ontwikkeling als landelijk. Bij de bevroegde bedrijven in Overijssel ligt de gemiddelde werkvoorraad in 2023 een fractie lager ten opzichte van het landelijke beeld, maar dit kan steekproeftoeval zijn, net als de gemeten piek in de werkvoorraad in Overijssel in 2022. Op basis van deze responsaantallen vallen de verschillen binnen de steekproefmarge, de verschillen zijn dus niet significant.

Figuur 1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken*

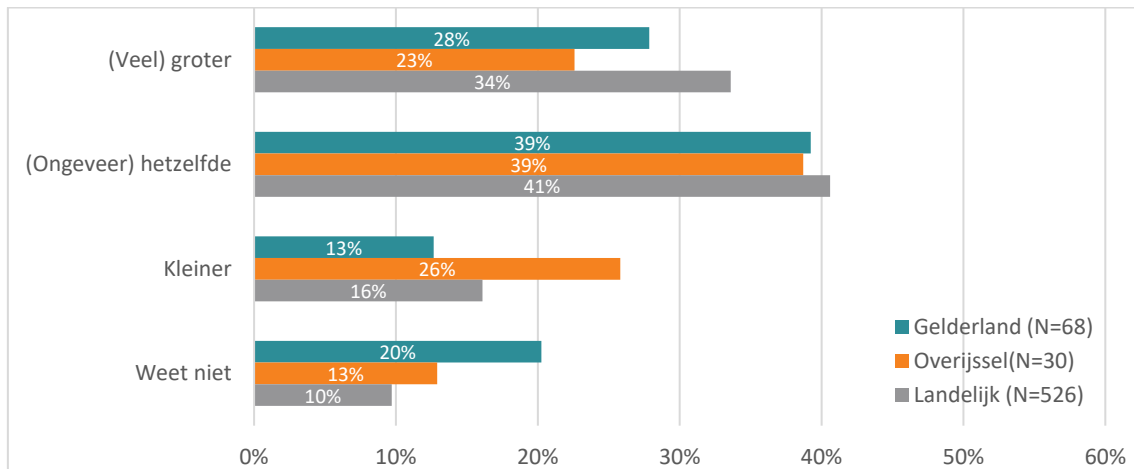


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021 t/m 2023, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

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

Het grootste deel van de bevroegde bedrijven, ongeveer 2 op de 5, verwacht dat hun werkvoorraad in 2024 ongeveer hetzelfde blijft als in 2023. Bij de overige bevroegde bedrijven uit Gelderland is het deel dat in 2024 een (veel) grotere werkvoorraad verwacht groter dan het deel van de bedrijven dat een kleinere werkvoorraad verwacht (zie figuur 2). In Overijssel zijn twee deze delen ongeveer even groot.

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



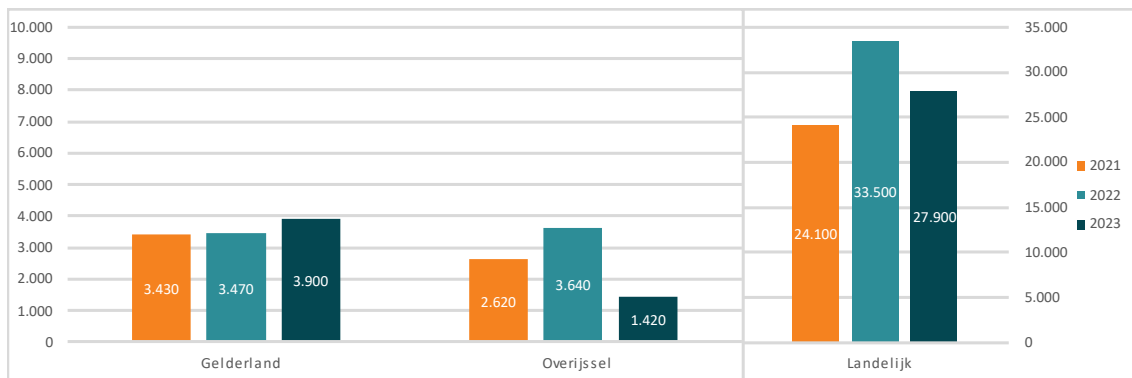
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

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.

In Overijssel worden een stuk minder vacatures aangetroffen, maar vanwege het beperkte aantal waarnemingen kan dit ook op steekproeftoeval berusten, uitvergroot door de extrapolatie naar aantallen op provinciaal niveau. In Gelderland zien we geen daling van het aantal vacatures, maar een stijging van 12%.

Figuur 3 – Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures*

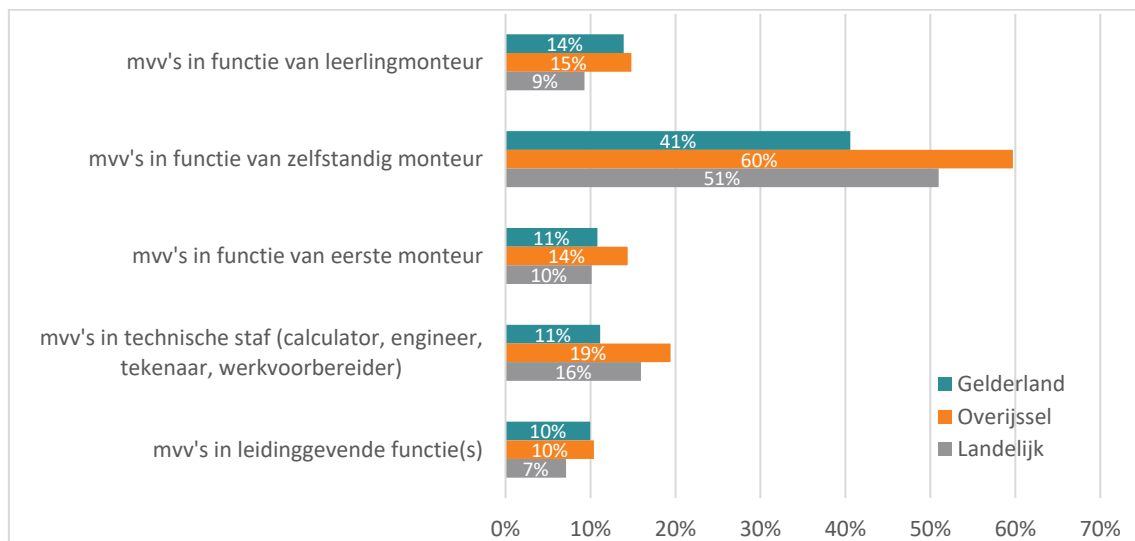


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021-2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

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

Veel van de openstaande vacatures zijn *moeijlijk vervulbaar* (mvv). Het vaakst gaat het om de functie van zelfstandig monteur (zie figuur 4). Twee op de vijf bevroagde bedrijven in Gelderland heeft een of meerdere mvv's in die functiegroep. In Overijssel betreft dit 60% van de bevroagde bedrijven.

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

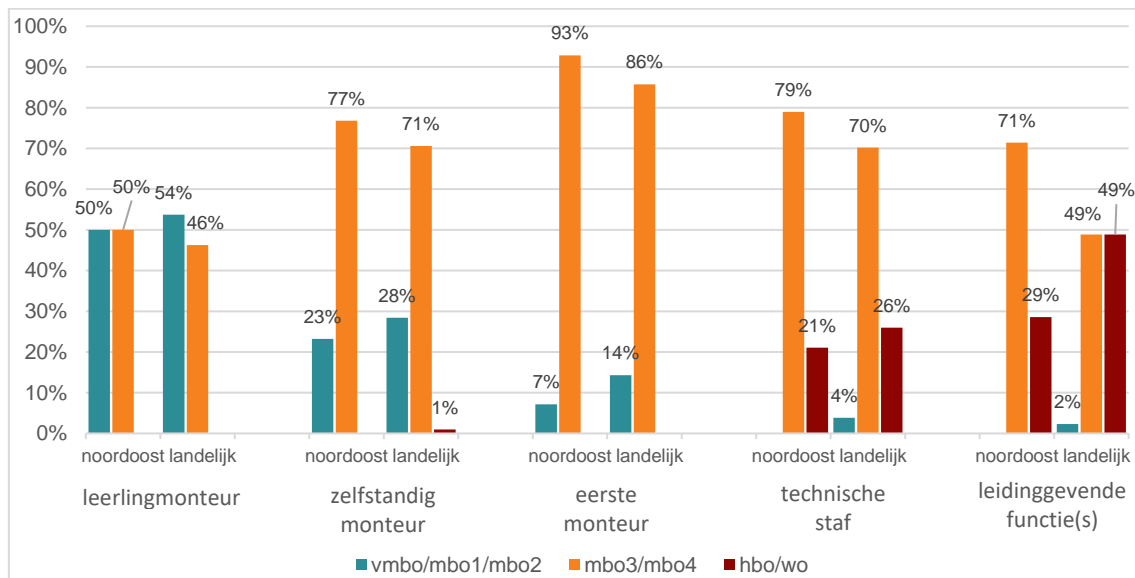


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023 KBA i.o.v. Wij Techniek (2023: N=530)

In figuur 5 staat het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures per functiegroep. Het beeld van regio Noordoost 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 (ruim 70%), bij de eerste monteur (ruim 90%), voor technische staffuncties (bijna 80%) en leidinggevende functies (ruim 70%).
- Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt bij ruim een 1 op de 5 vacatures om hbo/wo-niveau gevraagd. Voor de leidinggevende functies loopt dit in regio Noordoost op naar zo'n dertig procent van de vacatures. Landelijk is ongeveer de helft van de vacatures voor leidinggevende functies op hbo/wo-niveau.

Figuur 5 – Gevraagde opleidingsniveau bij vacatures, per functiegroep*



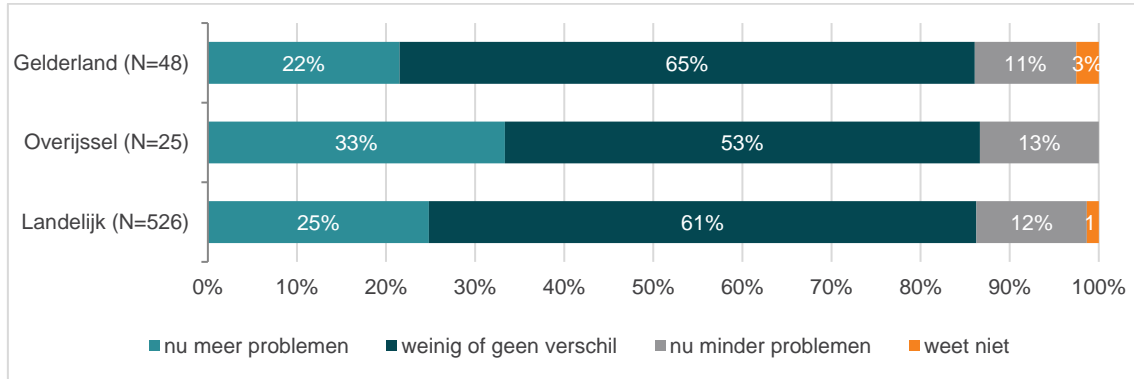
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Exclusief antwoordcategorie 'anders/weet niet'.

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

Van de bevroagde bedrijven uit Gelderland ervaart zo'n 1 op de 5 bedrijven meer problemen met het vinden en behouden van personeel ten opzichte van het jaar ervoor. In Overijssel geeft een derde deel van de bedrijven dit aan. Dit is min of meer vergelijkbaar met het landelijke beeld (zie figuur 6). Het grootste deel van de bevroagde TI-bedrijven ervaart weinig of geen verschil op dit gebied, zo ook in Gelderland en Overijssel. Slechts klein deel van de bedrijven ervaart in 2023 minder problemen dan in 2022.

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

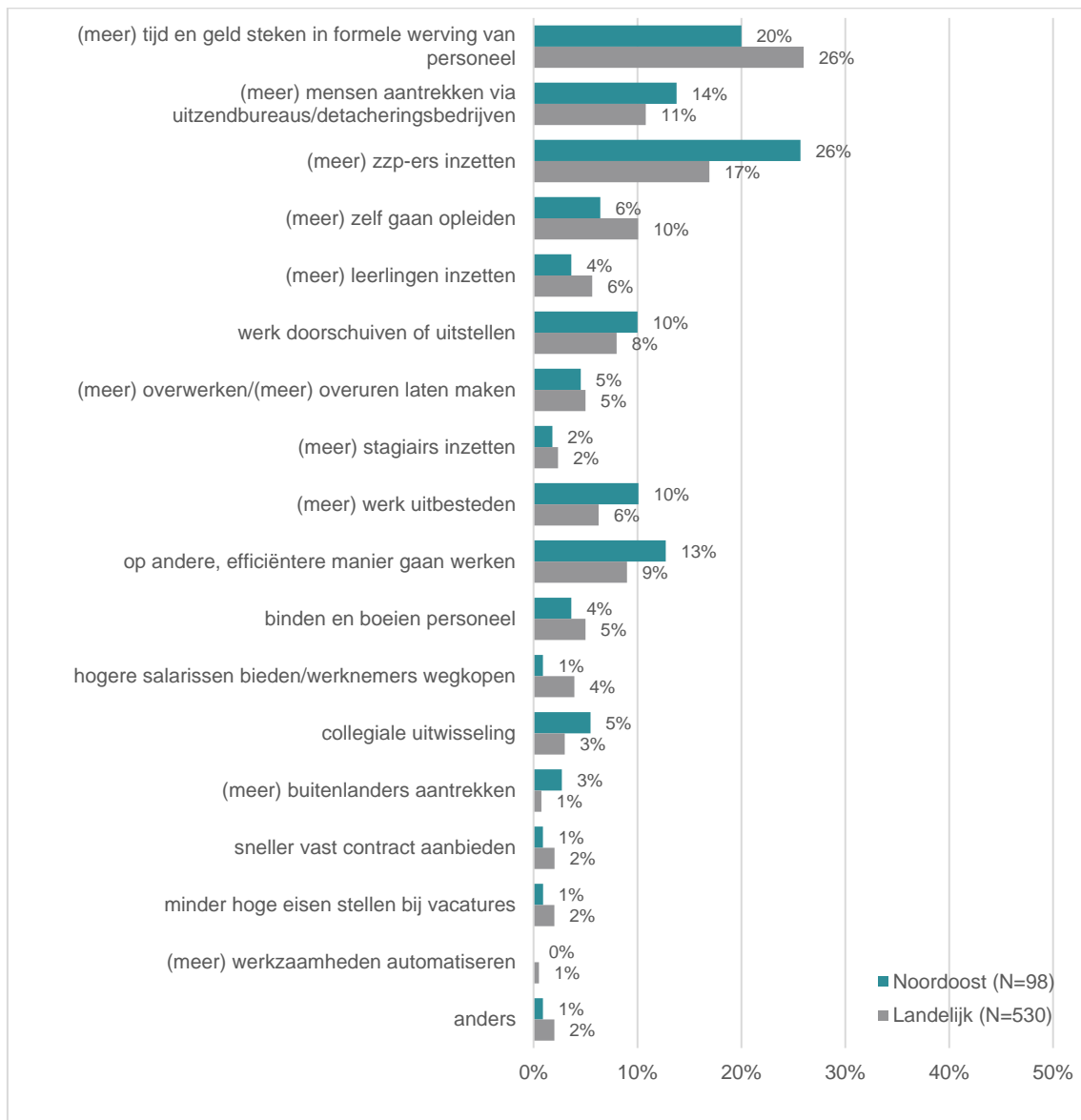


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

In figuur 7 is te zien dat als reactie op de personeelsschaarste in regio Noordoost vooral meer ingezet wordt op de inleen van zzp'ers (26% van de bevroagde bedrijven, versus 17% landelijk) en extra investeringen in formele personeelwerving (door 1 op de 5 van de bevroagde bedrijven).

De bevroagde bedrijven in de regio noemen het (meer) zelf opleiden iets minder vaak dan landelijk (6% versus 10%). Aan de andere kant wordt het uitbesteden van werk en op efficiëntere manier gaan werken wat vaker genoemd dan landelijk.

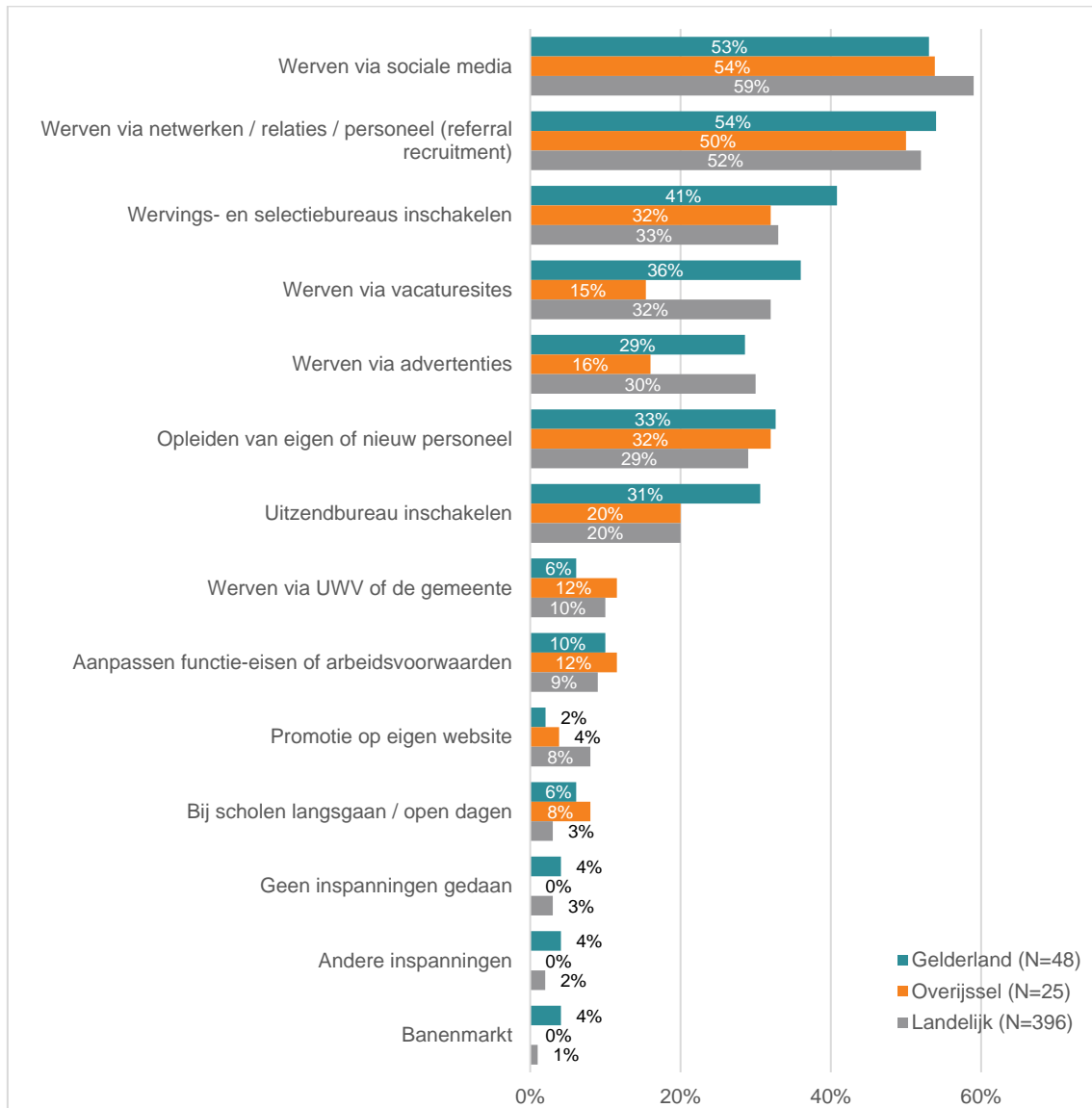
Figuur 7 – Manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden



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 en het eigen netwerk (zie figuur 8). Op geen van de punten verschillen Gelderland en Overijssel significant van het landelijk gemiddelde.

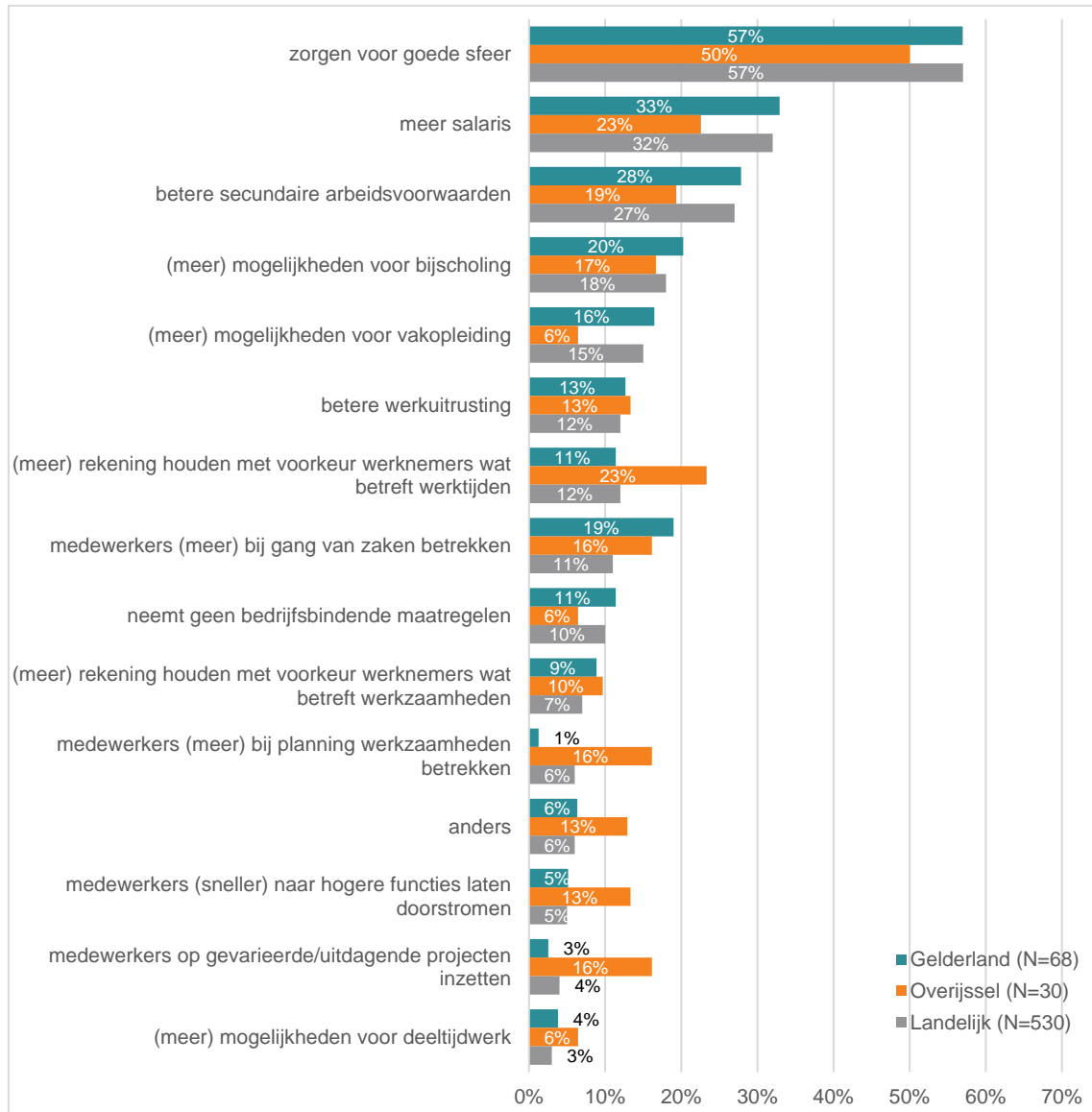
Figuur 8 – Verrichte inspanningen om moeilijk vervulbare vacatures toch te vervullen



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek (meerdere antwoorden mogelijk).

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 Noordoost (zie figuur 9). Op de tweede en derde plaats komt doorgaans het bieden van meer salaris en betere secundaire arbeidsvoorwaarden, dit zien we ook bij de bevroegde bedrijven uit Gelderland. De bevroegde bedrijven uit Overijssel vertonen een ietwat afwijkend antwoordpatroon. Beter (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden worden iets minder vaak genoemd, maar een aantal andere – minder conventionele – manieren worden juist vaker genoemd, zoals (meer) rekening houden met voorkeuren op het gebied van de werktijden, werknemers betrekken bij de planning, inzetten op gevarieerde/uitdagerende projecten en sneller laten doorstromen naar hogere functies.

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

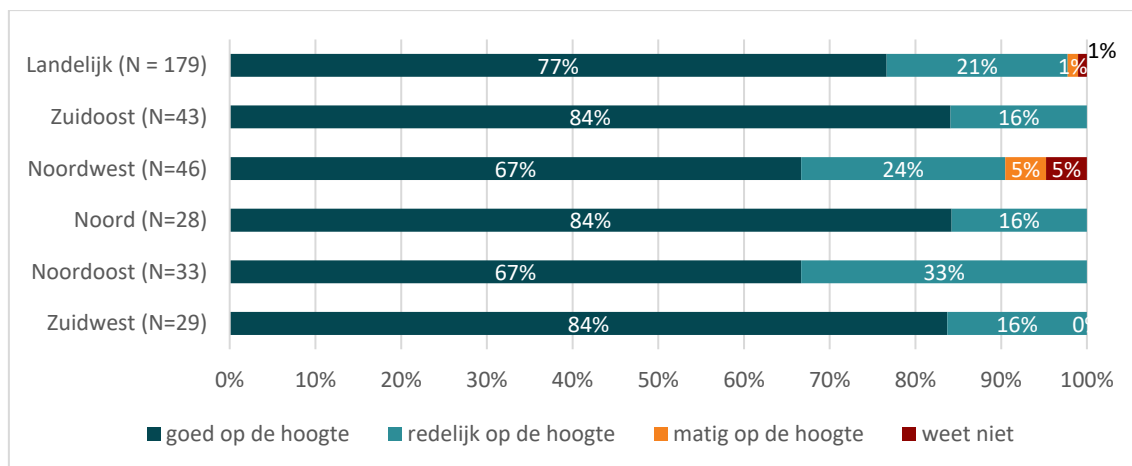


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

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 Noordoost ligt dit percentage iets lager, met 67% van de bevroagde bedrijven (zie figuur 10). Bij de overige bedrijven zijn de werknemers redelijk goed op de hoogte op dit vlak. Geen van de bevroagde bedrijf geeft aan dat hun werknemers maar matig op de hoogte zijn van de risico's en regels op dit gebied. Het verschil met het landelijke gemiddelde is echter niet significant en kan op steekproeftoeval berusten.

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



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 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 Noordoost 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 37 bedrijven in regio Noordoost die het vragenblok over leercultuur hebben ingevuld vallen er 14 in fase 1/2 en nog eens 14 in fase 3 (beide 38%), 9 bedrijven vallen in fase 4 (24%). In de landelijke steekproef is de verdeling 29% (fase 1/2), 37% (fase 3) en 33% (fase 4). Deze verschillen tussen regio Noordoost en landelijk zijn statistisch 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 Noordoost 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 bij de TI-bedrijven.

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

	Fase 1+2		Fase 3		Fase 4	
	noordoost (N=14)	landelijk (N=50)	noordoost (N=14)	landelijk (N=64)	noordoost (N=9)	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?	47%	30%	73%	73%	89%	92%
3. Heeft het bedrijf een opleidingsplan?	13%	11%	13%	20%	63%	71%
4. Verwacht het bedrijf van werknemers dat ze zelf initiatief nemen voor opleiden?	47%	47%	81%	74%	88%	93%
5. Worden ambitieuze werknemers gestimuleerd zich te ontwikkelen?	93%	82%	100%	99%	100%	100%
6. Heeft het bedrijf als streven om voor alle werknemers te werken aan brede inzetbaarheid?	88%	82%	94%	93%	100%	100%
7. Stimuleert en faciliteert het bedrijf het ontwikkelen van specialistische kennis en vaardigheden van werknemers?	80%	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 12 'het bestaan van actuele goed onderhouden werkinstructies', 13 'de aanwezigheid van een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers' en 14 'de samenwerking met fabrikanten om instructies te organiseren'.

Op indicatoren 9 'actieve betrokkenheid van leidinggevend bij de keuze van scholing', 11 'het bieden van begeleiding en coaching aan werknemers' en 15 'kennisoverdracht uit opleidingen/training aan collega's' zijn de verschillen tussen de verschillende fases minder groot. Hiervan is dus ook vaker sprake in bedrijven waarin 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	
	noordoost (N=14)	landelijk (N=50)	noordoost (N=14)	landelijk (N=64)	noordoost (N=9)	landelijk (N=57)
8. Heeft het bedrijf gekwalificeerde praktijkbegeleiders?	81%	61%	73%	82%	100%	95%
9. Zijn leidinggevenden actief betrokken bij de keuze van scholing?	93%	72%	100%	94%	89%	98%
10. Wordt aandacht besteed aan de gevolgde cursus/training?	100%	82%	100%	100%	100%	100%
11. Biedt het bedrijf begeleiding en coaching aan werknemers?	93%	84%	81%	96%	100%	95%
12. Bestaan er actuele goed onderhouden werkinstructies?	44%	53%	93%	76%	100%	95%
13. Is er voor nieuwe medewerkers een inwerkprogramma?	47%	36%	69%	61%	100%	95%
14. Werkt het bedrijf samen met fabrikanten om instructie te organiseren?	60%	34%	73%	67%	100%	95%
15. Dragen werknemers nieuwe kennis en vaardigheden uit opleidingen en training over aan collega's?	88%	70%	94%	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/fasen. 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 Noordoost 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	
	noordoost (N=14)	landelijk (N=50)	noordoost (N=14)	landelijk (N=64)	noordoost (N=9)	landelijk (N=57)
16. Begroot het bedrijf tijd of geld voor opleiden van medewerkers?	53%	38%	53%	70%	100%	95%
17. Wordt bijgehouden hoeveel tijd en/of geld wordt geïnvesteerd aan opleiden van medewerkers?	53%	38%	60%	57%	88%	84%
18. Is het opleidingsbudget bekend bij werknemers?	7%	11%	6%	13%	13%	26%
19. Heeft het bedrijf met alle medewerkers functionerings- en beoordelingsgesprekken?	33%	50%	100%	91%	89%	98%
20. Gebruik van een vast format voor functionerings- en beoordelingsgesprekken?	33%	43%	69%	54%	56%	81%
21. Gebruik van functieprofielen?	25%	38%	69%	63%	100%	95%
22. Legt het bedrijf samen met medewerkers individuele afspraken vast over opleiden?	33%	44%	81%	88%	100%	100%
23. Worden het kennisniveau en de vaardigheden per medewerker vastgelegd?	40%	33%	53%	58%	89%	93%
24. Worden interne opleidingen gecertificeerd?	7%	11%	0%	12%	63%	49%
25. Nemen werknemers zelf initiatief om een opleiding/training te volgen?	63%	41%	73%	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	
	noordoost (N=14)	landelijk (N=50)	noordoost (N=14)	landelijk (N=64)	noordoost (N=9)	landelijk (N=57)
26. Worden er in het bedrijf eigen specialistische opleidingen of cursussen verzorgd?	13%	7%	40%	38%	75%	63%
27. Vindt er evaluatie plaats van cursussen/trainingen?	40%	28%	75%	66%	88%	88%
28. Is er aandacht voor het in de praktijk brengen van het geleerde?	94%	77%	93%	95%	100%	100%

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



samen werken aan jouw ontwikkeling

