

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Regiorapportage Noordwest

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 Noordwest. Dit betreft de provincies Noord-Holland, Utrecht en Flevoland. 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 Noord-Holland is er een respons van 76 bedrijven bij de telefonische enquête en 46 bij de online-enquête. Voor Utrecht zijn dit respectievelijk 58 en 29 bedrijven en voor Flevoland 20 en 9 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, veel van de bevindingen kunnen dus niet zomaar als populatiekenmerken worden beschouwd.

Belangrijkste bevindingen

1. Bij de bevroegde bedrijven in Noord-Holland en Utrecht is de gemiddelde werkvoorraad (ongeveer) even hoog als het landelijke gemiddelde. In Flevoland ligt deze flink hoger, maar het aantal waarnemingen is onvoldoende om te kunnen spreken van een ontwikkeling die voor de hele provincie geldt.
2. Overall geven de bevroegde bedrijven het signaal dat de gemiddelde werkvoorraad in 2024 naar verwachting nog iets verder zal oplopen: het deel dat in 2024 een (veel) grotere werkvoorraad verwacht is groter dan het deel van de bedrijven dat een kleinere werkvoorraad verwacht. Opnieuw springt Flevoland er uit, daar verwacht geen van de bevroegde bedrijven een kleinere werkvoorraad en verwacht de helft een (veel) groter werkvoorraad.
3. Net als de landelijke trend is ook in de drie provincies van regio Noordwest sprake van een daling van het aantal vacatures ten opzichte van 2022.
4. Veel van de openstaande vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Bedrijven hebben het vaakst een moeilijk vervulbare vacature voor de functie van zelfstandig monteur, dit betreft iets minder dan de helft van de bevroegde bedrijven in regio Noordwest. In Noord-Holland is dit aandeel kleiner dan het landelijke gemiddelde.

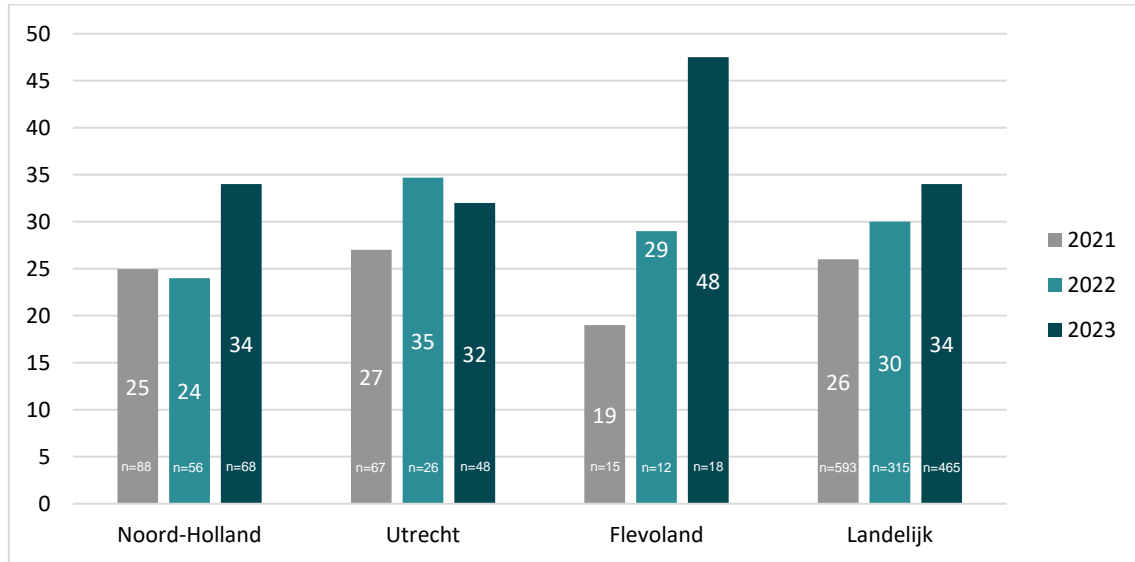
¹ De antwoorden zijn gewogen naar grootteklasse en regio. De informatie in de tekst en in de figuren is gebaseerd op deze gewogen aantallen en percentages. Bij de figuren wordt het ongewogen aantal bedrijven dat de betreffende vraag heeft beantwoord (de N) gerapporteerd. Statistische toetsen zijn gedaan met de ongewogen aantallen.

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 zestig procent van de vacatures. Regio Noordwest wijkt in dit opzicht niet af van het landelijke beeld.
6. Het grootste deel van de bevraagde TI-bedrijven ervaart in 2023 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel ten opzichte van 2022. In Utrecht zijn er iets minder bedrijven die meer problemen ervaren (12%) dan landelijk het geval is (25%).
7. Een op de vijf bedrijven in regio Noordwest steekt als reactie op de personeelsschaarste meer tijd en geld in formele personeelswerving.
8. In een poging om personeel te werving 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 Noordwest. Op de tweede en derde plaatst 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 wordt dit door ruim driekwart van de bedrijven aangegeven. In regio Noordwest ligt dit percentage iets lager, met 67% van de bevraagde bedrijven, maar dit verschil is niet significant en kan dus op steekproeftoeval berusten. Een kwart van de bevraagde bedrijven in regio Noordwest geeft aan dat hun werknemers redelijk goed op de hoogte zijn, bij 5% zijn de werknemers maar matig op de hoogte 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 Noordwest 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 een gekwalificeerde praktijkbegeleider, 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 Noordwest 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. Bij de bevroegde bedrijven in Noord-Holland en Utrecht is de gemiddelde werkvoorraad (ongeveer) even hoog. In Flevoland ligt deze flink hoger, maar het aantal waarnemingen is onvoldoende om te kunnen spreken van een ontwikkeling die voor de hele provincie geldt.

Figuur 1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken*

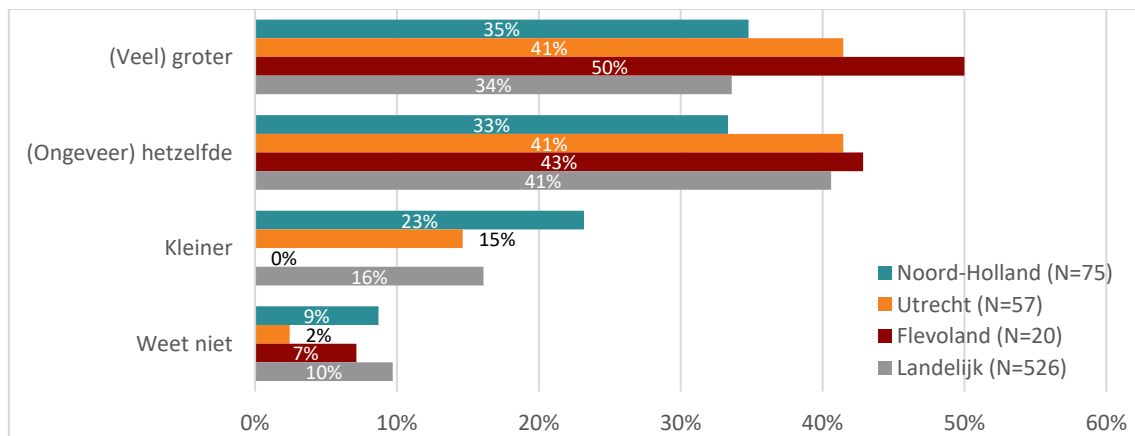


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021 t/m 2023, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

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

Overall gezien geven de bevroegde bedrijven het signaal dat de gemiddelde werkvoorraad in 2024 naar verwachting nog iets verder zal oplopen: het deel dat in 2024 een (veel) grotere werkvoorraad verwacht is groter dan het deel van de bedrijven dat een kleinere werkvoorraad verwacht (zie figuur 2). Hierbij springt Flevoland er uit, daar verwacht namelijk geen van de bevroegde bedrijven een kleinere werkvoorraad en verwacht de helft een (veel) groter werkvoorraad.

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

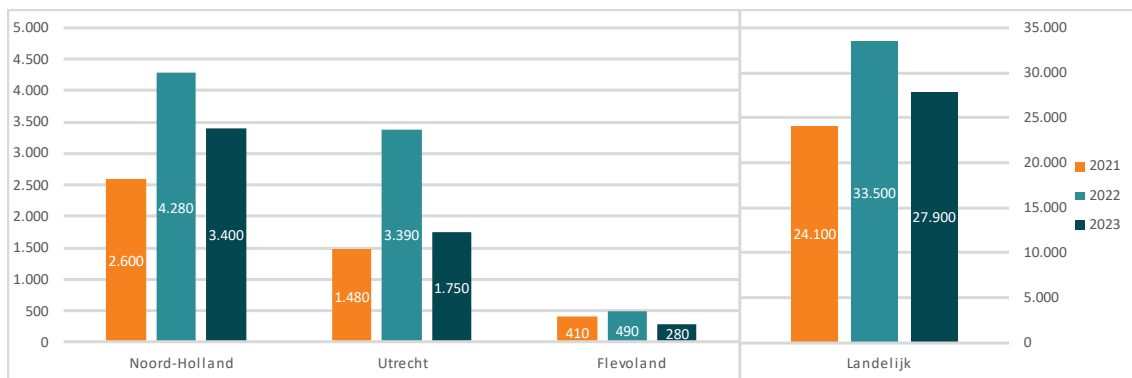


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

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 Noordwest is sprake van een daling van het aantal vacatures ten opzichte van 2022 (en in Flevoland ook ten opzichte van 2021).

Figuur 3 – Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures*

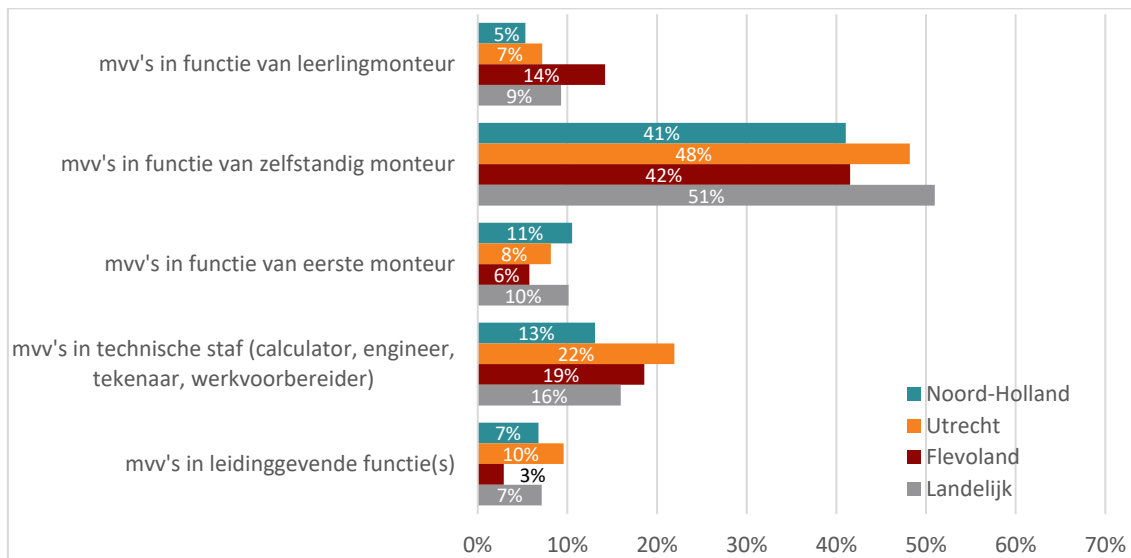


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021-2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Enquêtedata geëxtrapolleerd 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). Iets minder dan de helft van de bevroegde bedrijven in regio Noordwest heeft een of meerdere mvv's in die functiegroep, voor provincie Noord-Holland ligt dit (significant) iets lager dan het landelijke gemiddelde (41% versus 51% landelijk). Wat betreft de overige functiegroepen verschillen de drie provincies in regio Noordwest niet significant van de landelijke uitkomsten.

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

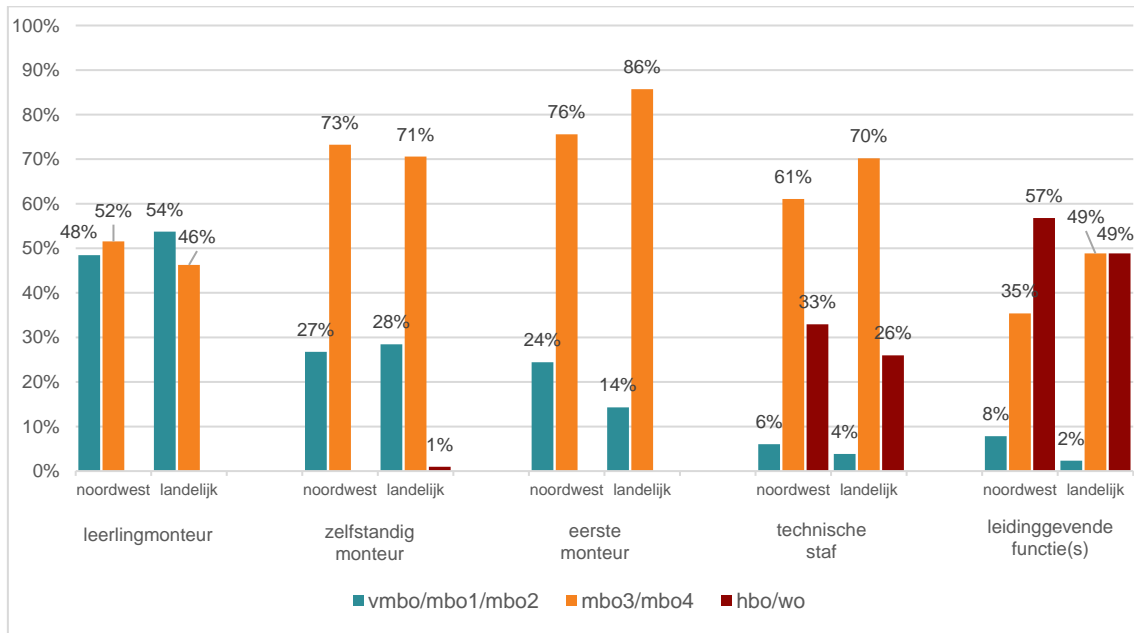


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023 KBA i.o.v. Wij Techniek (2023: N= 530)

In figuur 5 staat het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures per functiegroep. Het beeld van regio Noordwest 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 (73%), eerste monteur (76%) en bij technische staffuncties (61%).
- Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt bij een derde deel om hbo/wo-niveau gevraagd. Voor de leidinggevende functies loopt dit op naar een kleine zestig procent van de vacatures. Regio Noordwest wijkt in dit opzicht niet significant af van het landelijk beeld.

Figuur 5 – Gevraagde opleidingsniveau bij vacatures, per functiegroep*



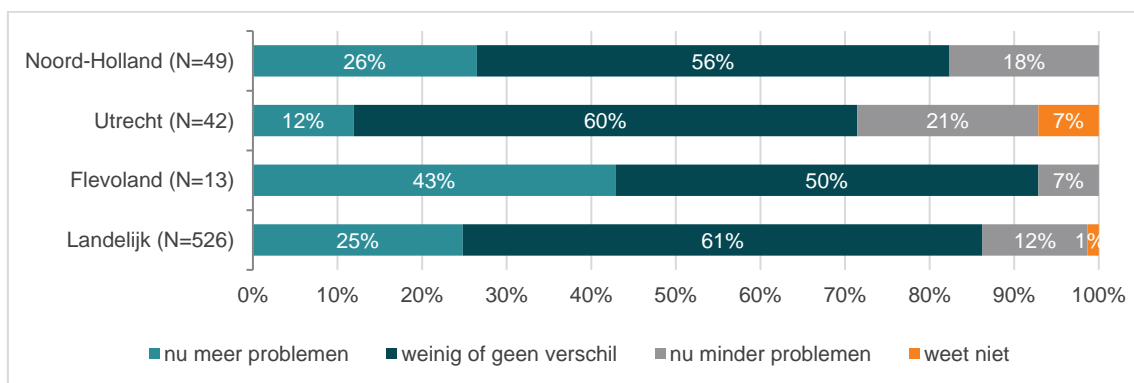
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Exclusief antwoordcategorie 'anders/weet niet'.

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

Het grootste deel van de bevroegde TI-bedrijven ervaart in 2023 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel ten opzichte van 2022 (zie figuur 6). In Utrecht zijn er iets minder bedrijven die meer problemen ervaren (12%) dan landelijk het geval is (25%). Bij de overige provincies zijn de verschillen ten opzichte van de landelijke verdeling niet significant. Bij Flevoland springt het aandeel bevroegde bedrijven met meer problemen er wel uit, maar gezien het geringe aantal waarnemingen kan dit steekproeftoeval zijn.

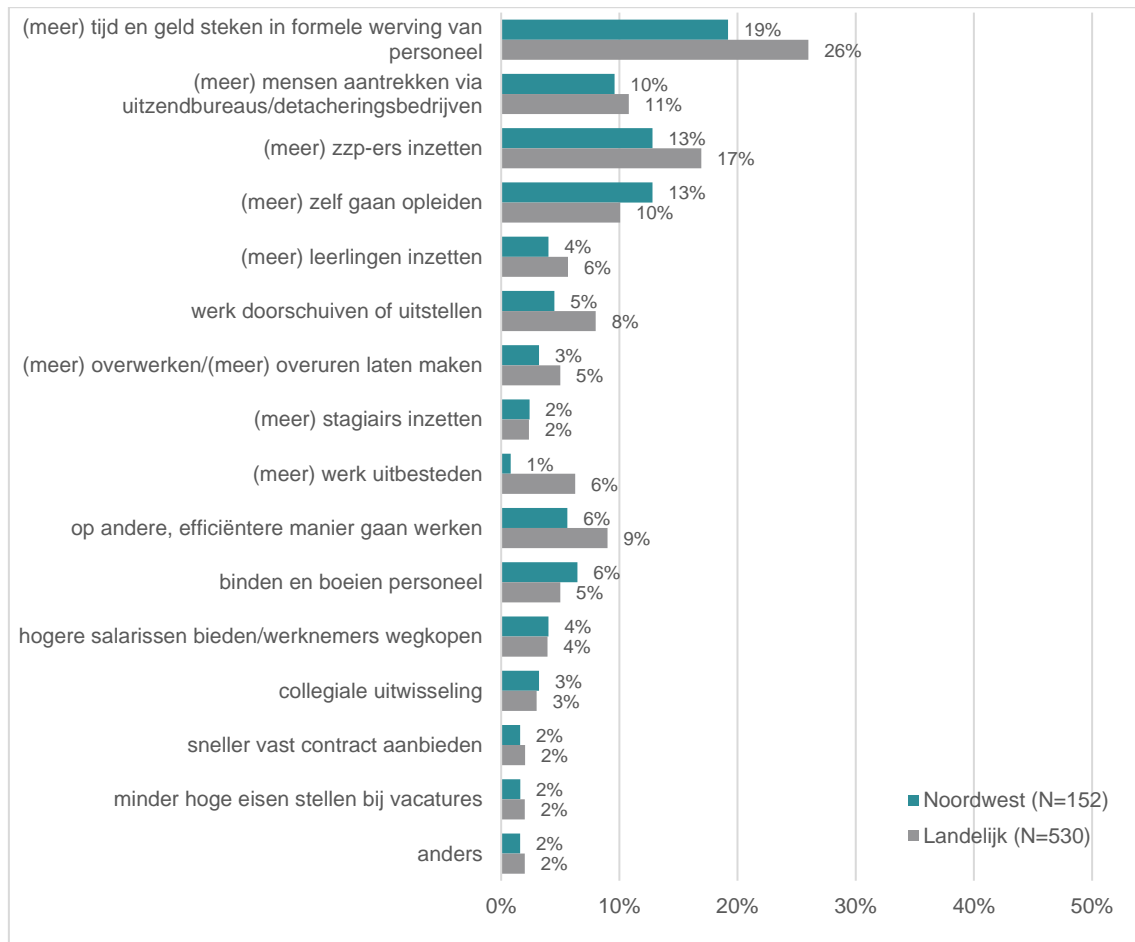
Figuur 6 – Moeite met het vinden en behouden van personeel anno 2023 t.o.v. 2022



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

Net als landelijk wordt in regio Noordwest vooral meer tijd en geld gestoken in formele personeelswerving als reactie op de personeelsschaarste, zo'n 1 op de 5 van de bevroagde bedrijven in de regio geeft dit aan. Een iets kleiner deel gaat (meer) zelf opleiden (13% van de bevroagde bedrijven in regio Noordwest), meer gebruik maken van de inzet van zzp'ers (13%) en meer personeel inlenen via uitzendbureaus/detachingsbedrijven (10%). In dit opzicht treffen we geen significante verschillen aan ten opzichte van het landelijke gemiddelde.

Figuur 7 – Manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden

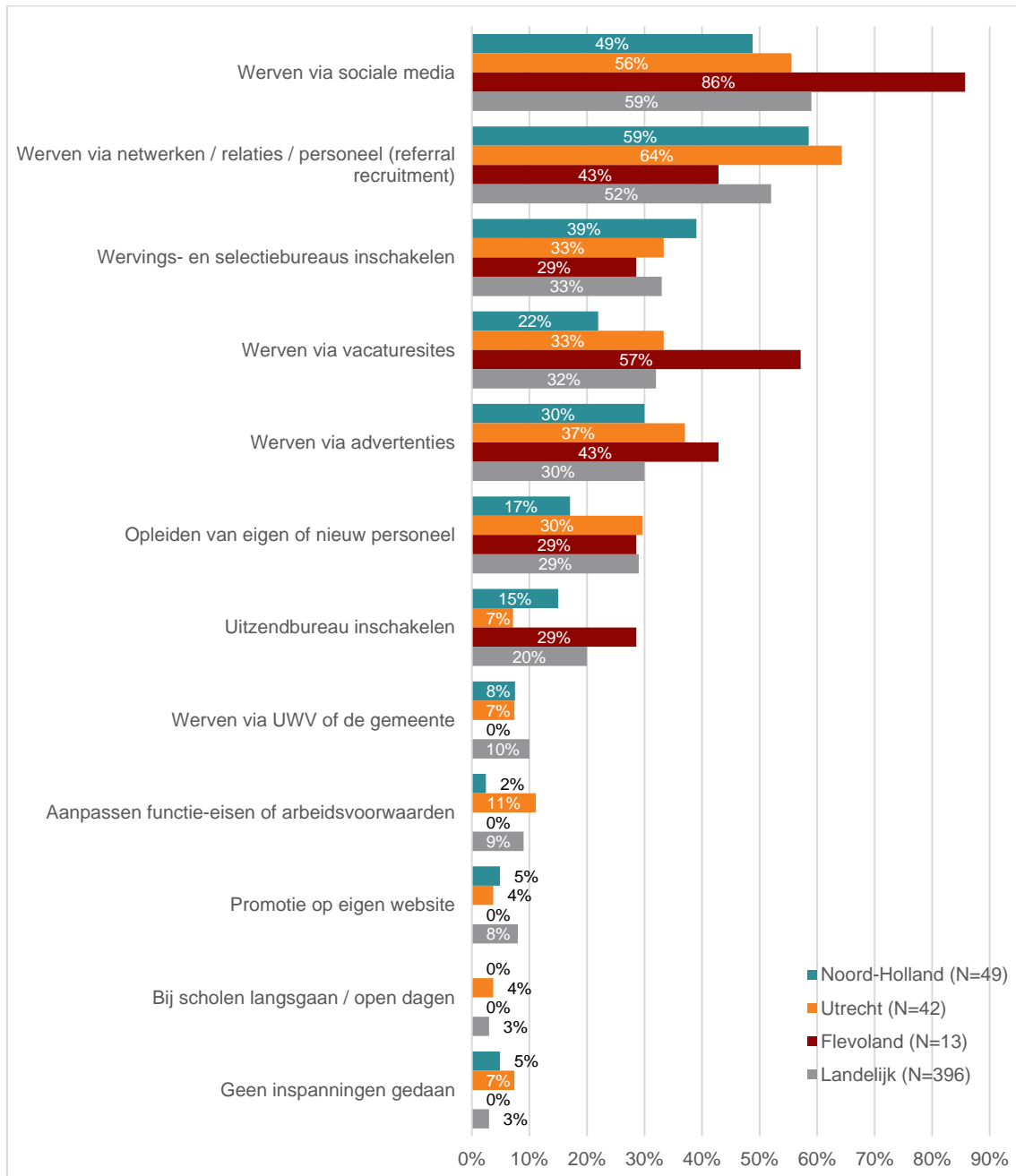


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

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 deze punten wijken de provinciale verschillen niet significant af van het landelijke gemiddelde.

Op twee punten zien we wel significante verschillen ten opzichte van het landelijke gemiddelde: in Utrecht wordt inschakeling van uitzendbureaus minder vaak genoemd (7% versus 20% landelijk) en in Flevoland treffen we minder bedrijven aan die via de gemeente of het UWV werven (0% in de responsgroep versus 10% landelijk).

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

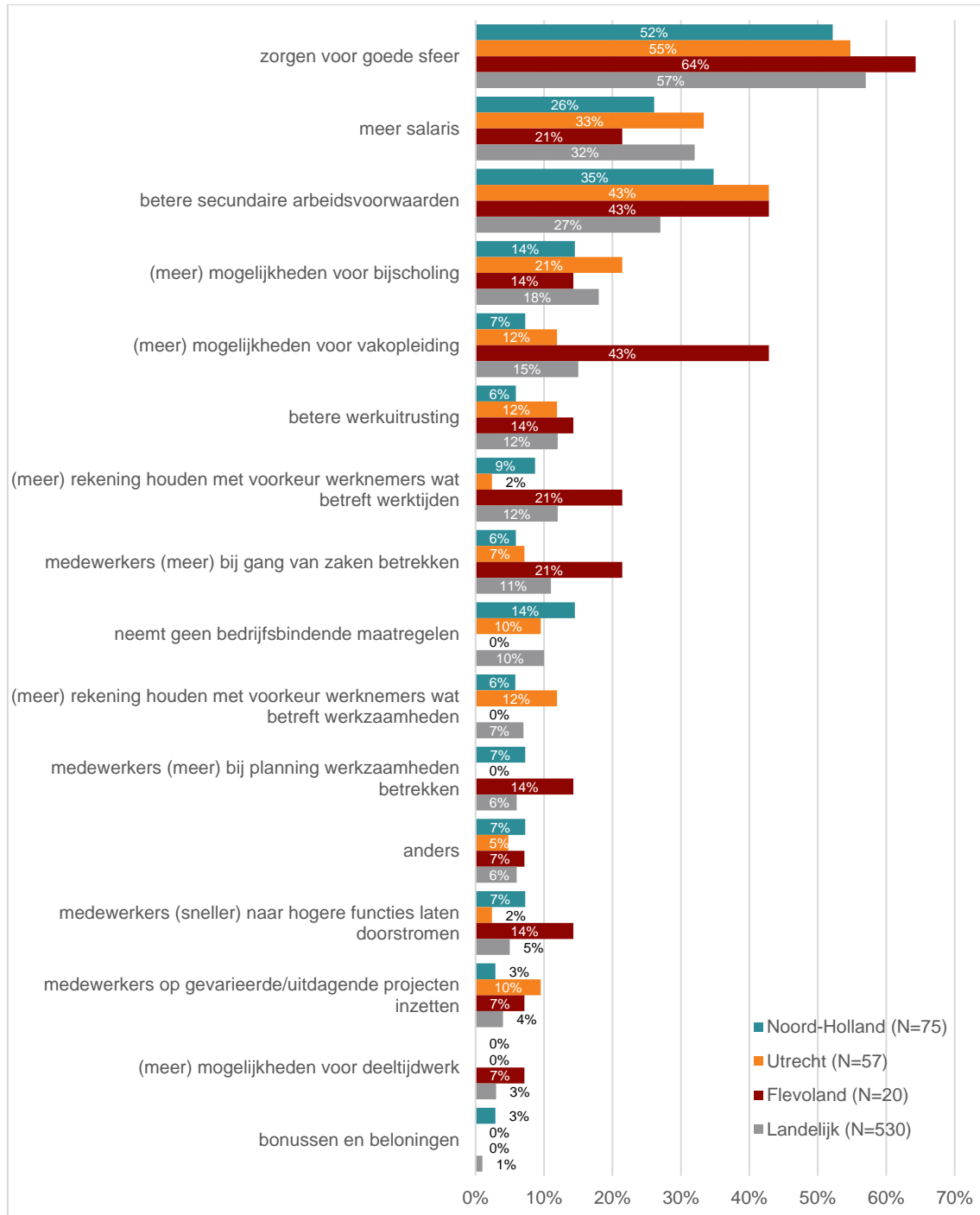


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek (meerdere antwoorden mogelijk).

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. In regio Noordwest wordt dit door ruim de helft van de bevroegde bedrijven als bedrijfsbindende maatregel genoemd (zie figuur 9). Op de tweede en derde plaats komen het bieden van meer salaris en betere secundaire arbeidsvoorwaarden, op deze punten verschillen de drie provincies in regio Noordwest niet significant van de landelijke bevindingen.

Bij een aanzienlijk deel van de maatregelen in figuur 9 springen de bevroagde bedrijven uit Flevoland er wel uit, zoals (meer) mogelijkheden voor het volgend van een vakopleiding, het rekening houden met voorkeuren wat betreft werktijden en medewerkers (meer) bij de gang van zaken en de planning betrekken. Het aantal bevroagde bedrijven uit Flevoland is echter te klein om van significante verschillen te kunnen spreken.

Figuur 9 – Aandeel bedrijven dat maatregelen neemt om goede medewerkers aan het bedrijf te binden

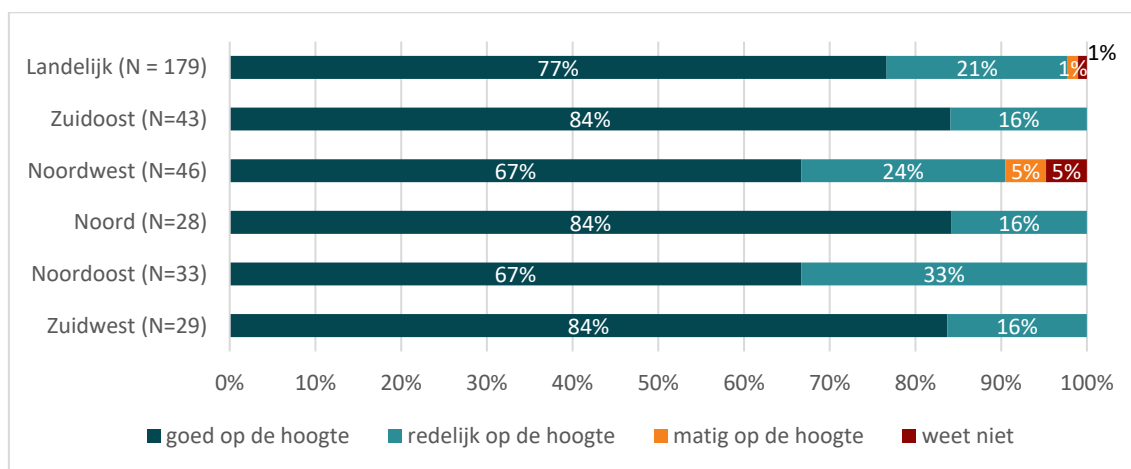


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek (meerdere antwoorden mogelijk).

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 (77%) van de bedrijven. In regio Noordwest ligt dit percentage iets lager, met 67% van de bevroegde bedrijven (zie figuur 10). Dit verschil is echter niet significant en kan dus ook steekproeftoeval berusten. Een kwart van de bevroegde bedrijven in regio Noordwest geeft aan dat hun werknemers redelijk goed op de hoogte zijn, bij 5% zijn de werknemers maar matig op de hoogte op het gebied van veilig en gezond werken.

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 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 Noordwest 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 46 bedrijven in regio Noordwest die het vragenblok over leercultuur hebben ingevuld, vallen er 14 in fase 1/2 (30%), ook 14 in fase 3 (30%) en er vallen 18 bedrijven in fase 4 (40%). In de landelijke steekproef is de verdeling 29% (fase 1/2), 37% (fase 3) en 33% (fase 4). Deze verschillen tussen Noordwest en landelijk zijn niet statisch significant, en kunnen dus op steekproeftoeval berusten. Ditzelfde geldt voor verschillen in scores op de onderliggende indicatoren.

De bevraagde bedrijven scoren 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), streven naar een brede inzetbaarheid van hun werknemers (6) en stimuleren de ontwikkeling van specialistische kennis en vaardigheden (7). Bedrijven in de lagere fases hebben wel minder vaak een opleidingsplan (3) en leggen minder vaak een bewuste koppeling tussen organisatiedoelen en opleiden (2). Regio Noordwest wijkt hierin niet af van het landelijke beeld.

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

	Fase 1+2		Fase 3		Fase 4	
	noordwest (N=14)	landelijk (N=50)	noordwest (N=14)	landelijk (N=64)	noordwest (N=18)	landelijk (N=57)
1. Denkt uw bedrijf na over kennis en vaardigheden voor de toekomst?	84%	87%	100%	100%	100%	100%
2. Legt uw bedrijf een bewuste koppeling tussen organisatiedoelen en opleiden?	26%	30%	58%	73%	82%	92%
3. Heeft het bedrijf een opleidingsplan?	11%	11%	33%	20%	73%	71%
4. Verwacht het bedrijf van werknemers dat ze zelf initiatief nemen voor opleiden?	37%	47%	82%	74%	91%	93%
5. Worden ambitieuze werknemers gestimuleerd zich te ontwikkelen?	63%	82%	100%	99%	100%	100%
6. Heeft het bedrijf als streven om voor alle werknemers te werken aan brede inzetbaarheid?	89%	82%	91%	93%	100%	100%
7. Stimuleert en faciliteert het bedrijf het ontwikkelen van specialistische kennis en vaardigheden van werknemers?	84%	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 8 'de aanwezigheid van een gekwalificeerde praktijkbegeleider', 13 'de aanwezigheid van een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers' en 14 'de samenwerking met fabrikanten om instructies te organiseren'.

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

	Fase 1+2		Fase 3		Fase 4	
	noordwest (N=14)	landelijk (N=50)	noordwest (N=14)	landelijk (N=64)	noordwest (N=18)	landelijk (N=57)
8. Heeft het bedrijf gekwalificeerde praktijkbegeleiders?	37%	61%	82%	82%	100%	95%
9. Zijn leidinggevenden actief betrokken bij de keuze van scholing?	68%	72%	100%	94%	100%	98%
10. Wordt aandacht besteed aan de gevolgde cursus/training?	68%	82%	100%	100%	100%	100%
11. Biedt het bedrijf begeleiding en coaching aan werknemers?	68%	84%	100%	96%	100%	95%
12. Bestaan er actuele goed onderhouden werkinstructies?	74%	53%	92%	76%	100%	95%
13. Is er voor nieuwe medewerkers een inwerkprogramma?	37%	36%	45%	61%	91%	95%
14. Werkt het bedrijf samen met fabrikanten om instructie te organiseren?	11%	34%	50%	67%	100%	95%
15. Dragen werknemers nieuwe kennis en vaardigheden uit opleidingen en training over aan collega's?	47%	70%	92%	93%	100%	98%

Bron: digitale bedrijvenenquête 2023

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/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. Indicatoren met het meest onderscheidend vermogen tussen de verschillende fases zijn het begroten van tijd of geld voor opleiden (16), of bijgehouden wordt hoeveel daadwerkelijk in medewerkers wordt geïnvesteerd (17), of het kennisniveau en de vaardigheden per medewerker wordt vastgelegd (23), of werknemers zelf initiatief nemen om een opleiding/training te volgen (25) en of er cursussen/trainingen worden geëvalueerd (27). De indicatorscores van bedrijven in regio Noordwest hebben in dit opzicht een vergelijkbaar patroon als 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)

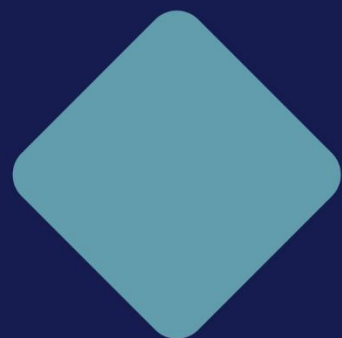
	Fase 1+2		Fase 3		Fase 4	
	noordwest (N=14)	landelijk (N=50)	noordwest (N=14)	landelijk (N=64)	noordwest (N=18)	landelijk (N=57)
16. Begroot het bedrijf tijd of geld voor opleiden van medewerkers?	21%	38%	67%	70%	100%	95%
17. Wordt bijgehouden hoeveel tijd en/of geld wordt geïnvesteerd aan opleiden van medewerkers?	37%	38%	42%	57%	82%	84%
18. Is het opleidingsbudget bekend bij werknemers?	21%	11%	9%	13%	27%	26%
19. Heeft het bedrijf met alle medewerkers functionerings- en beoordelingsgesprekken?	58%	50%	100%	91%	100%	98%
20. Gebruik van een vast format voor functionerings- en beoordelingsgesprekken?	58%	43%	82%	54%	73%	81%
21. Gebruik van functieprofielen?	47%	38%	83%	63%	100%	95%
22. Legt het bedrijf samen met medewerkers individuele afspraken vast over opleiden?	47%	44%	83%	88%	100%	100%
23. Worden het kennisniveau en de vaardigheden per medewerker vastgelegd?	42%	33%	55%	58%	100%	93%
24. Worden interne opleidingen gecertificeerd?	11%	11%	9%	12%	27%	49%
25. Nemen werknemers zelf initiatief om een opleiding/training te volgen?	11%	41%	100%	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	
	noordwest (N=14)	landelijk (N=50)	noordwest (N=14)	landelijk (N=64)	noordoost (N=18)	landelijk (N=57)
26. Worden er in het bedrijf eigen specialistische opleidingen of cursussen verzorgd?	5%	7%	55%	38%	55%	63%
27. Vindt er evaluatie plaats van cursussen/trainingen?	0%	28%	50%	66%	100%	88%
28. Is er aandacht voor het in de praktijk brengen van het geleerde?	58%	77%	91%	95%	100%	100%

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



samen werken aan jouw ontwikkeling

