

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Regiorapportage Zuidoost

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	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 Zuidoost. Dit betreft de provincies Noord-Brabant en Limburg. 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 Noord-Brabant is er een respons van 76 bedrijven bij de telefonische enquête en 65 bij de online-enquête. Voor Limburg zijn dit respectievelijk 22 en 20 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. Bij de bevroagde bedrijven in Limburg is de gemiddelde werkvoorraad in 2023 ongeveer even hoog als landelijk (gemiddeld 35 weken), waar dit in jaren daarvoor nog onder het gemiddelde lag. In Noord-Brabant is de gemiddelde werkvoorraad doorgaans iets hoger dan landelijk, zo ook in de peiling van 2023 (gemiddeld 40 weken).
2. Het grootste deel van de bevroagde bedrijven in regio Zuidoost, iets minder dan de helft, verwacht dat hun werkvoorraad in 2024 ongeveer hetzelfde blijft als in 2023. Er zijn wel iets meer bedrijven die in 2024 een (veel) grotere werkvoorraad verwachten dan de bedrijven die een kleinere werkvoorraad verwachten. Het beeld van Limburg en Noord-Brabant is in deze vergelijkbaar met dat van het landelijke beeld.
3. Zowel in Limburg als in Noord-Brabant is het aantal vacatures gedaald ten opzichte van 2022, net als 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. Drie op de vijf bevroagde bedrijven in Noord-Brabant heeft een of meerdere mvv's in die functiegroep, iets meer dan landelijk. In Limburg betreft dit de helft van de bevroagde bedrijven, vergelijkbaar met het landelijke beeld. In Noord-Brabant treffen we meer bedrijven aan met een mvv voor een technische staffunctie dan in Limburg.
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 ruim een kwart om hbo/wo-niveau gevraagd. Voor de leidinggevende functies loopt dit in regio Zuidoost op naar driekwart van de vacatures. Landelijk is ongeveer de helft van de vacatures voor leidinggevende functies op hbo/wo-niveau.
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. In beide provincies ervaart een minderheid van de bedrijven meer problemen op dit vlak, terwijl ook een klein deel van de bevroagde bedrijven juist minder problemen ervaart. Dit is vergelijkbaar met het landelijke beeld.
7. Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Zuidoost vooral meer tijd en geld gestoken in formele personeelswerving (zo'n 30% van de bedrijven geeft dit aan). Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. De bevroagde bedrijven in de regio komen wel hoger uit als het gaat om overwerken en de inzet op een andere/efficiëntere manier van werken.
8. In een poging om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen zetten de meeste bedrijven in op het bereik van (en exposure via) sociale media. Op de tweede plaats wordt ook het eigen netwerk aangesproken om personeel te werven voor mvv's.
9. Personeelsbinding wordt met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer. Op de tweede plaats komt het bieden van meer salaris. Betere secundaire arbeidsvoorwaarden wordt landelijk en in Noord-Brabant ook relatief vaak genoemd (bijna 30% van de bevroagde bedrijven), maar dit horen we weinig terug bij de bedrijven uit Limburg. Aan de andere kant worden in Limburg de mogelijkheden voor bijscholing vaker genoemd dan landelijk. Hetzelfde geldt voor het rekening houden met de voorkeur van werknemers wat betreft werktijden en het betrekken van werknemers bij de planning van werkzaamheden.
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 bevroagde bedrijven in regio Zuidoost 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 Zuidoost geeft geen van de bevroagde bedrijf aan dat hun werknemers maar matig op de hoogte zijn.

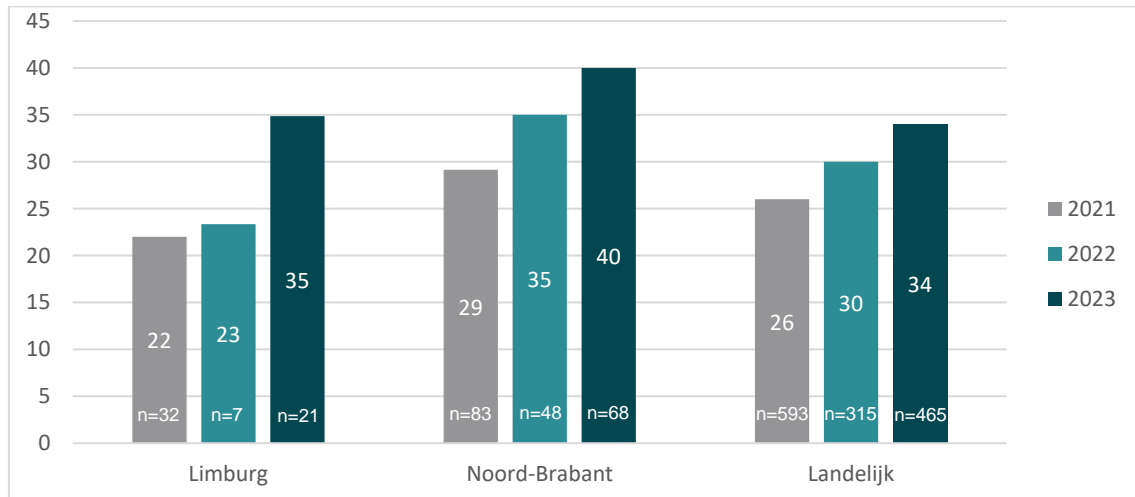
11. Wat betreft de verschillende dimensies van de leercultuur beschikken de meeste TI-bedrijven vooral over een goede visie op het opleiden. Ook in bedrijven waar het leren min of meer ongestructureerd en reactief is, wordt wel nagedacht over kennis en vaardigheden voor de toekomst en worden ambitieuze werknemers gestimuleerd om zich te ontwikkelen. Bedrijven met minder aandacht voor de leercultuur hebben vooral minder vaak een opleidingsplan en leggen tevens minder vaak een bewuste koppeling tussen organisatiedoelen en opleiden. Regio Zuidoost 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 Zuidoost 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 Limburg is de gemiddelde werkvoorraad in 2023 ongeveer even hoog als landelijk, waar dit in jaren daarvoor nog onder het gemiddelde lag. In Noord-Brabant is de gemiddelde werkvoorraad doorgaans iets hoger dan landelijk, zo ook in de peiling van 2023.

Figuur 1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken*

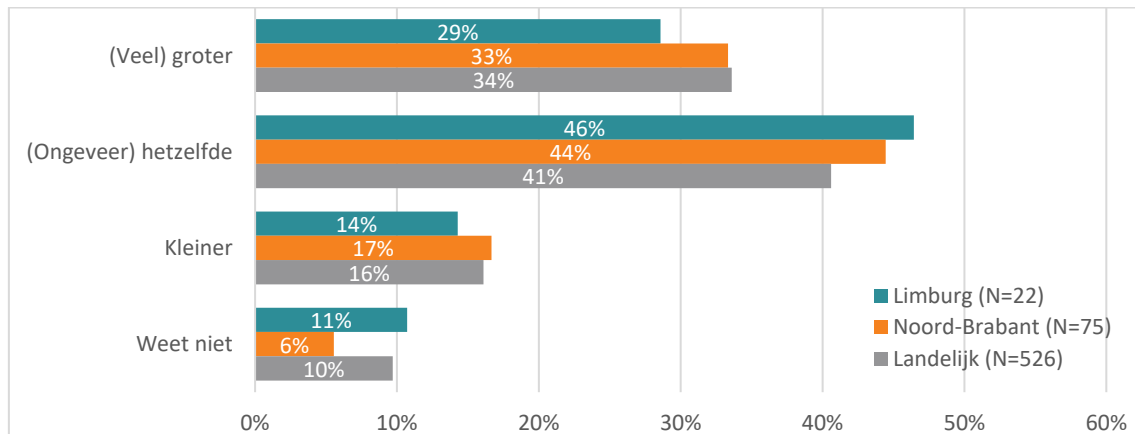


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021 t/m 2023, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

* 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). Het grootste deel van de bevroegde bedrijven, iets minder dan de helft, verwacht echter dat hun werkvoorraad in 2024 ongeveer hetzelfde blijft als in 2023. Het beeld van Limburg en Noord-Brabant is in deze vergelijkbaar met dat van het landelijke beeld.

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

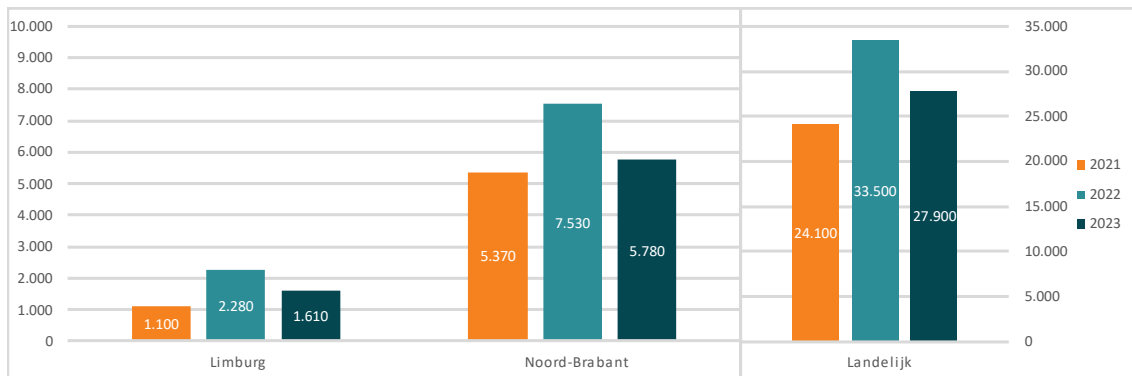


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

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 (in Noord-Brabant bijna een kwart minder, in Limburg grofweg een derde minder). 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.

Figuur 3 – Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures*



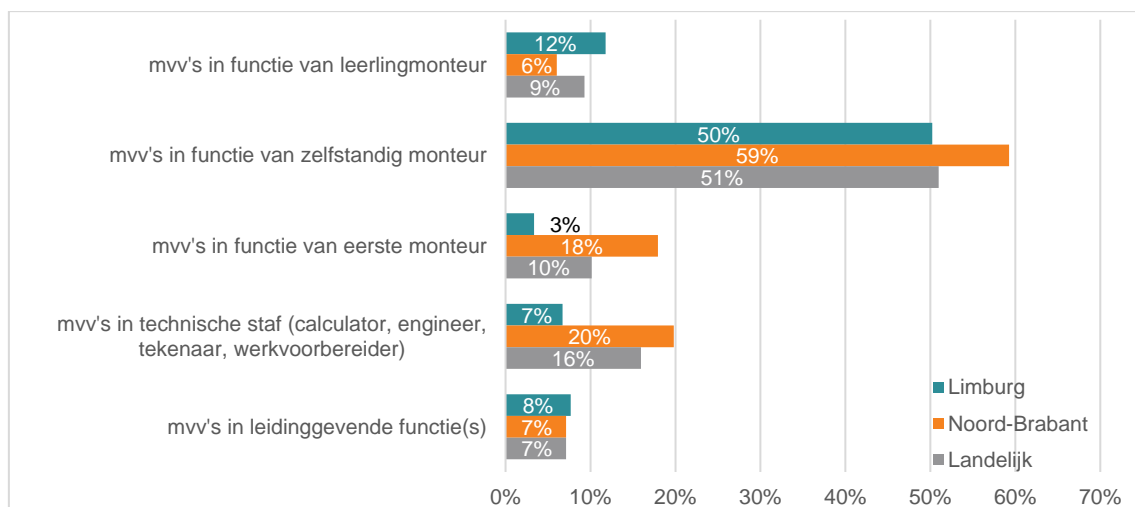
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021-2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Enquêtedata geëxtrapoleerd naar totale populatie bedrijven aangesloten bij Wij Techniek (gewogen naar regio en bedrijfsgrootte).

Veel van de openstaande vacatures zijn *moeijlijk vervulbaar* (mvv). Het vaakst gaat het om de functie van zelfstandig monteur (zie figuur 4). Drie op de vijf bevroegde bedrijven in Noord-Brabant heeft een of meerdere mvv's in die functiegroep (dit is iets meer dan landelijk). In Limburg betreft dit de helft van de bevroegde bedrijven, vergelijkbaar met het landelijke beeld.

In Noord-Brabant treffen we meer bedrijven aan met een mvv voor een technische staffunctie dan in Limburg, respectievelijk bij 20% en 7% van de bevroegde bedrijven.

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

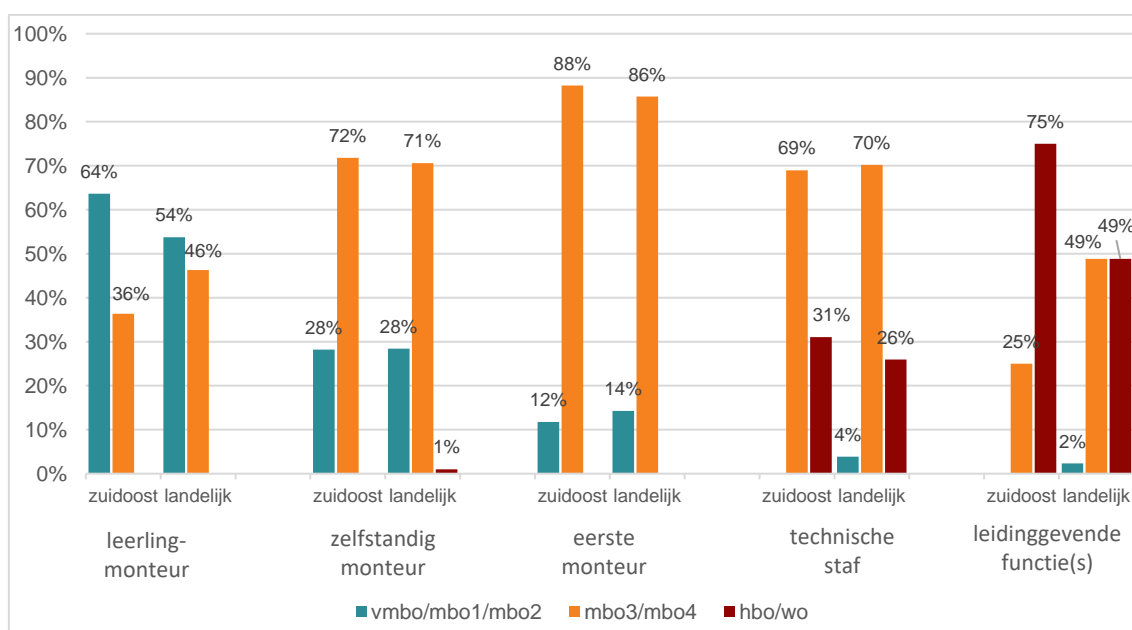


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023 KBA i.o.v. Wij Techniek (2023: N= 530)

In figuur 5 staat het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures per functiegroep. Het beeld van regio Zuidoost 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's 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%) en bij de eerste monteur (kleine 90%).
- Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt bij ruim een kwart om hbo/wo-niveau gevraagd. Voor de leidinggevende functies loopt dit in regio Zuidoost op naar driekwart 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*



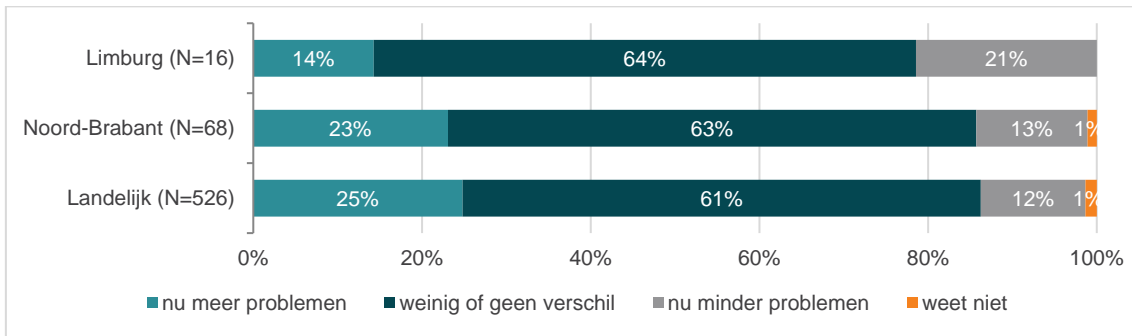
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Exclusief antwoordcategorie 'anders/weet niet'.

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

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. In beide provincies ervaart een minderheid van de bedrijven meer problemen op dit vlak, terwijl ook een klein deel van de bevroegde bedrijven juist minder problemen ervaart (zie figuur 6). Dit is vergelijkbaar met het landelijke beeld.

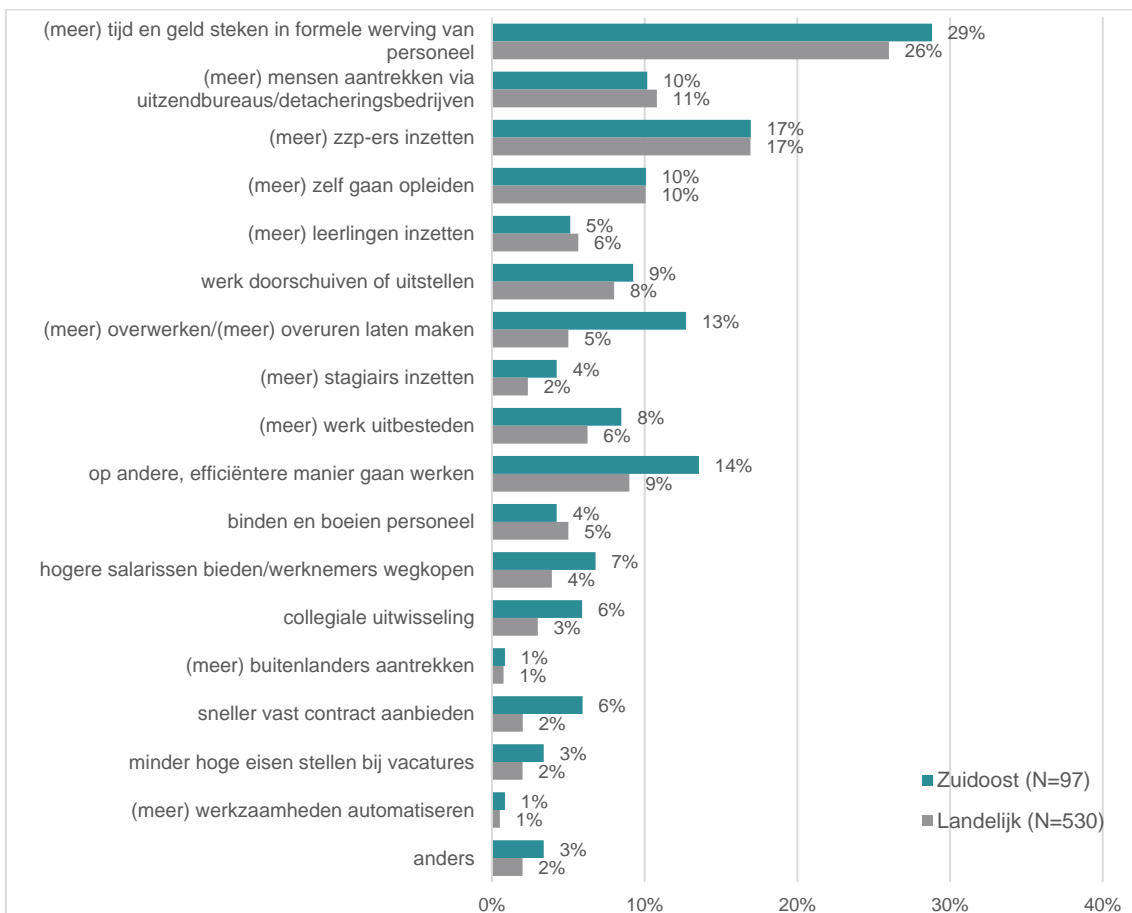
Figuur 6 – Moeite met het vinden en behouden van personeel anno 2023 t.o.v. 2022



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

Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Zuidoost vooral meer tijd en geld gestoken in formele personeelswerving (zo'n 30% van de bedrijven geeft dit aan). Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. De bevroegde bedrijven in de regio komen wel hoger uit als het gaat om overwerken en de inzet op een andere/efficiëntere manier van werken. Ook worden collegiale uitwisseling, hogere salaris bieden/het weggopen van werknemers en het sneller aanbieden van een vast contract vaker genoemd. Het gaat hierbij echter niet om significante verschillen ten opzichte van de landelijke cijfers.

Figuur 7 – Manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden



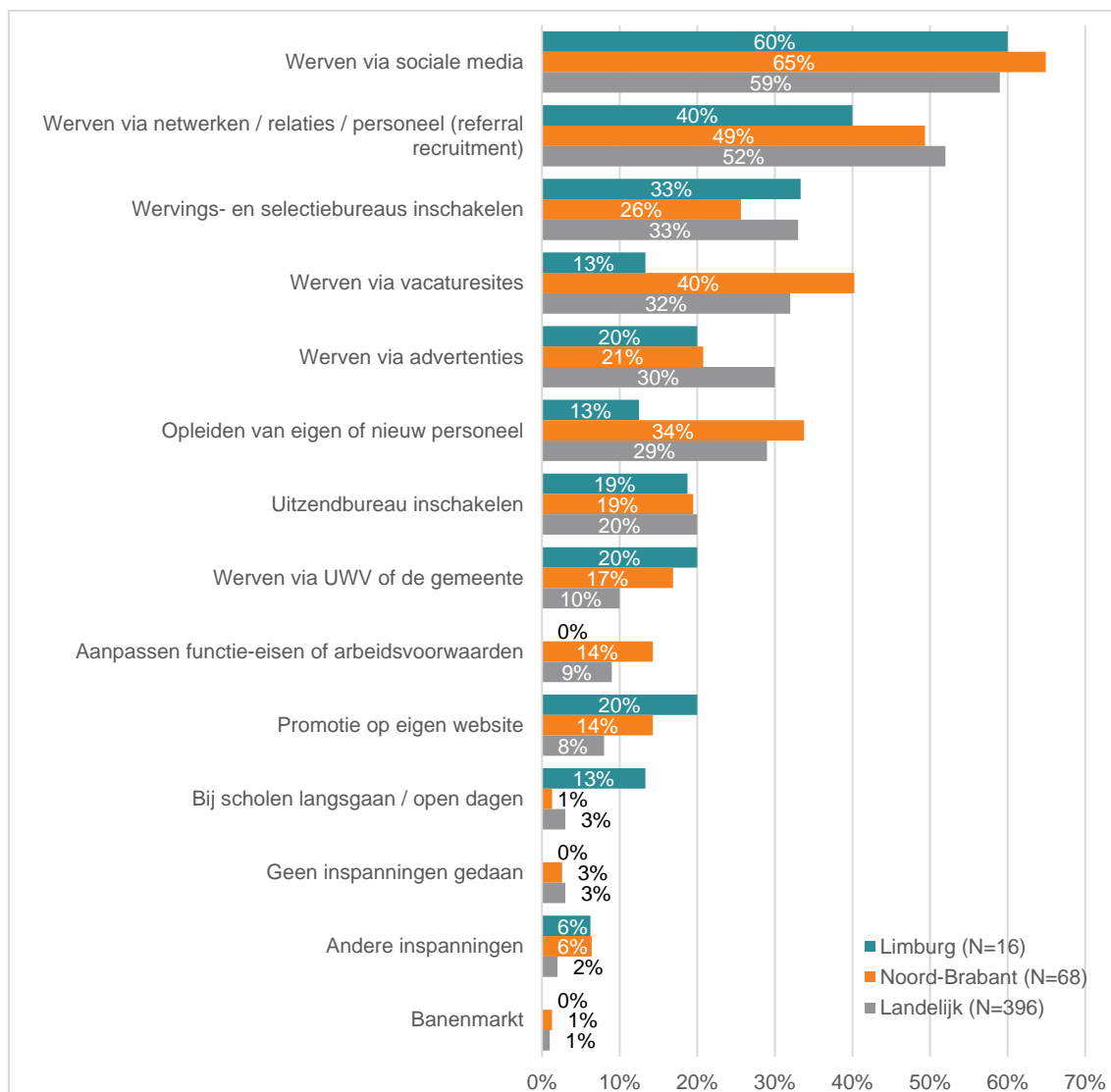
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

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). In Noord-Brabant betreft dit twee derde van de bevroagde bedrijven. Bij de bevroagde bedrijven uit Limburg geldt dit voor 60%, vergelijkbaar met landelijk. Op de tweede plaats wordt ook het eigen netwerk aangesproken om personeel te werven voor mvv's. De Limburgse bedrijven noemen deze inzet iets minder vaak (40%) vergeleken met Noord-Brabant en landelijk (respectievelijk 49% en 52%).

De inzet wervings- en selectiebureaus wordt in Noord-Brabant door een kwart van de bedrijven genoemd, in Limburg gaat het om een derde van de bevroagde bedrijven, vergelijkbaar met landelijk.

Werving via vacaturesites en het zelf opleiden van eigen of nieuw personeel ligt in Noord-Brabant met 40% en 34% van de bevroagde bedrijven wat hoger dan het landelijk gemiddeld. De bevroagde bedrijven uit Limburg noemen deze methoden juist wat minder vaak (beide 13%). Aan de andere kant treffen we in Limburg wel meer bedrijven aan die vacatures op de eigen website promoten en bij scholen langsgaan, of deelnemen aan open dagen, om zichzelf in de kijker te spelen.

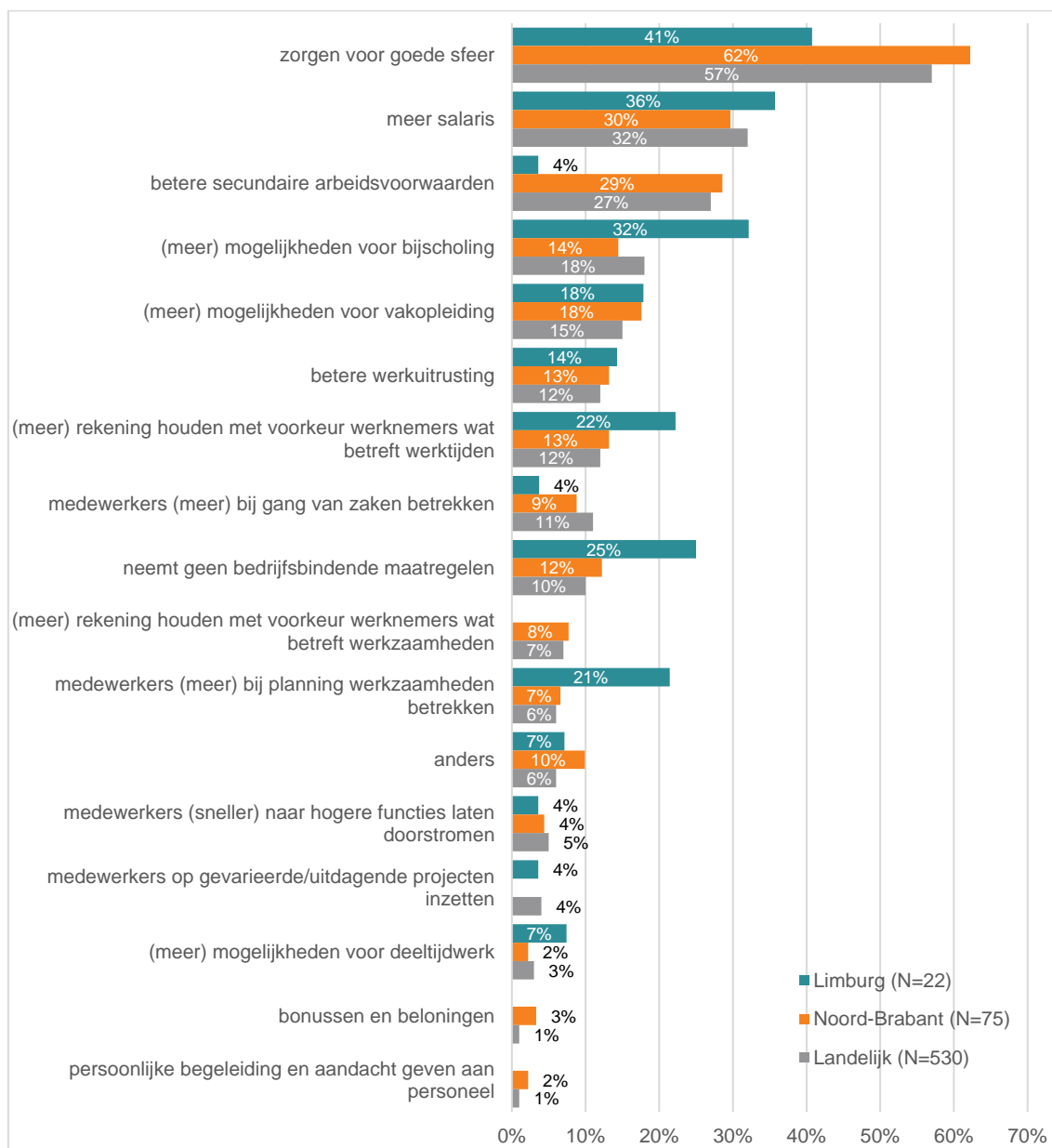
Figuur 8 – Verrichte inspanningen om moeilijk vervulbare vacatures toch te vervullen



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. In Noord-Brabant en Limburg noemt zo'n zestig en veertig procent van de bevroagde bedrijven dit als bedrijfsbindende maatregel (zie figuur 9). Op de tweede plaats komt het bieden van meer salaris. Betere secundaire arbeidsvoorwaarden wordt landelijk en in Noord-Brabant ook relatief vaak genoemd (bijna dertig procent van de bevroagde bedrijven), maar dit horen we weinig terug bij de bevroagde bedrijven uit Limburg. Aan de andere kant worden in Limburg de mogelijkheden voor bijscholing vaker genoemd dan landelijk en in Noord-Brabant het geval is. Hetzelfde geldt voor het rekening houden met de voorkeur van werknemers wat betreft werktijden en het betrekken van werknemers bij de planning van werkzaamheden. In Limburg worden beide maatregelen door ongeveer een vijfde deel van de bevroagde bedrijven genoemd.

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

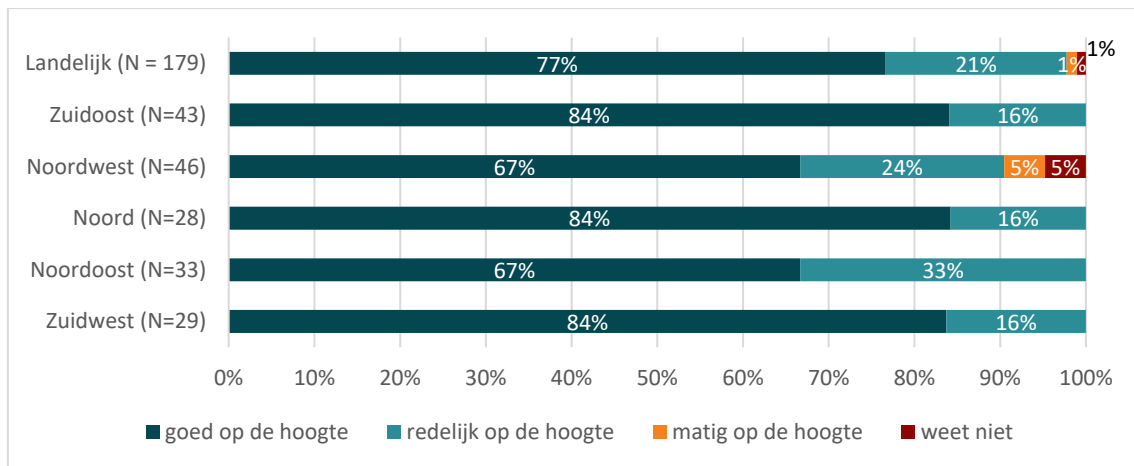


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek (meerdere antwoorden mogelijk)

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 van de bedrijven. In regio Zuidoost ligt dit percentage iets hoger, met 84% van de bevroegde 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 Zuidoost geeft geen van de bevroegde 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



Bron: digitale bedrijvenenquête 2023, 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 Zuidoost 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 38 bedrijven in regio Zuidoost die het vragenblok over leercultuur hebben ingevuld, vallen er 6 in fase 1/2 (16%) en in fase 3 en 4 vallen ieder 16 bedrijven (42%). In de landelijke steekproef is de verdeling 29% (fase 1/2), 37% (fase 3) en 33% (fase 4). Deze verschillen tussen Zuidoost 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), stimuleren ambitieuze werknemers om zich te ontwikkelen (5) en streven naar een brede inzetbaarheid van hun werknemers (6). 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 Zuidoost 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	
	zuidoost (N=6)	landelijk (N=50)	zuidoost (N=16)	landelijk (N=64)	zuidoost (N=16)	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?	0%	30%	84%	73%	93%	92%
3. Heeft het bedrijf een opleidingsplan?	0%	11%	16%	20%	86%	71%
4. Verwacht het bedrijf van werknemers dat ze zelf initiatief nemen voor opleiden?	75%	47%	74%	74%	100%	93%
5. Worden ambitieuze werknemers gestimuleerd zich te ontwikkelen?	100%	82%	100%	99%	100%	100%
6. Heeft het bedrijf als streven om voor alle werknemers te werken aan brede inzetbaarheid?	100%	82%	95%	93%	100%	100%
7. Stimuleert en faciliteert het bedrijf het ontwikkelen van specialistische kennis en vaardigheden van werknemers?	71%	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'.

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	
	zuidoost (N=6)	landelijk (N=50)	zuidoost (N=16)	landelijk (N=64)	zuidoost (N=16)	landelijk (N=57)
8. Heeft het bedrijf gekwalificeerde praktijkbegeleiders?	43%	61%	90%	82%	100%	95%
9. Zijn leidinggevenden actief betrokken bij de keuze van scholing?	71%	72%	89%	94%	100%	98%
10. Wordt aandacht besteed aan de gevolgde cursus/training?	50%	82%	100%	100%	100%	100%
11. Biedt het bedrijf begeleiding en coaching aan werknemers?	71%	84%	100%	96%	87%	95%
12. Bestaan er actuele goed onderhouden werkinstructies?	57%	53%	60%	76%	93%	95%
13. Is er voor nieuwe medewerkers een inwerkprogramma?	25%	36%	55%	61%	100%	95%
14. Werkt het bedrijf samen met fabrikanten om instructie te organiseren?	43%	34%	70%	67%	86%	95%
15. Dragen werknemers nieuwe kennis en vaardigheden uit opleidingen en training over aan collega's?	71%	70%	90%	93%	93%	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 Zuidoost 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	
	zuidoost (N=6)	landelijk (N=50)	zuidoost (N=16)	landelijk (N=64)	zuidoost (N=16)	landelijk (N=57)
16. Begroot het bedrijf tijd of geld voor opleiden van medewerkers?	29%	38%	79%	70%	86%	95%
17. Wordt bijgehouden hoeveel tijd en/of geld wordt geïnvesteerd aan opleiden van medewerkers?	25%	38%	65%	57%	79%	84%
18. Is het opleidingsbudget bekend bij werknemers?	29%	11%	30%	13%	29%	26%
19. Heeft het bedrijf met alle medewerkers functionerings- en beoordelingsgesprekken?	25%	50%	100%	91%	100%	98%
20. Gebruik van een vast format voor functionerings- en beoordelingsgesprekken?	25%	43%	32%	54%	87%	81%
21. Gebruik van functieprofielen?	71%	38%	65%	63%	100%	95%
22. Legt het bedrijf samen met medewerkers individuele afspraken vast over opleiden?	71%	44%	100%	88%	100%	100%
23. Worden het kennisniveau en de vaardigheden per medewerker vastgelegd?	0%	33%	58%	58%	93%	93%
24. Worden interne opleidingen gecertificeerd?	0%	11%	25%	12%	43%	49%
25. Nemen werknemers zelf initiatief om een opleiding/training te volgen?	0%	41%	79%	81%	87%	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	
	zuidoost (N=6)	landelijk (N=50)	zuidoost (N=16)	landelijk (N=64)	zuidoost (N=16)	landelijk (N=57)
26. Worden er in het bedrijf eigen specialistische opleidingen of cursussen verzorgd?	0%	7%	10%	38%	67%	63%
27. Vindt er evaluatie plaats van cursussen/trainingen?	25%	28%	53%	66%	73%	88%
28. Is er aandacht voor het in de praktijk brengen van het geleerde?	50%	77%	100%	95%	100%	100%

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



samen werken aan jouw ontwikkeling

