

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Regiorapportage Zuidwest

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

<u>_Toc157759756</u>	
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 Zuidwest. Dit betreft de provincies Zuid-Holland en Zeeland. 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 Zuid-Holland is er een respons van 82 bedrijven bij de telefonische enquête en 73 bij de online-enquête. Voor Zeeland zijn dit respectievelijk 8 en 4 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. Bij de bevroegde bedrijven in Zuid-Holland is de gemiddelde werkvoorraad opgelopen tot 33 weken, vergelijkbaar met het landelijke gemiddelde. Bij de bevroegde bedrijven in Zeeland zien we een daling ten opzichte van 2022, 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 iets 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. Daarnaast verwacht een groot deel van de bedrijven een gelijkblijvende werkvoorraad in 2024.
3. Het landelijke aantal openstaande vacatures in de TI is in 2023 afgenomen ten opzichte van 2022. Dit signaal komt ook uit Zeeland. In Zuid-Holland is het aantal vacatures wel gestegen ten opzichte van 2022.

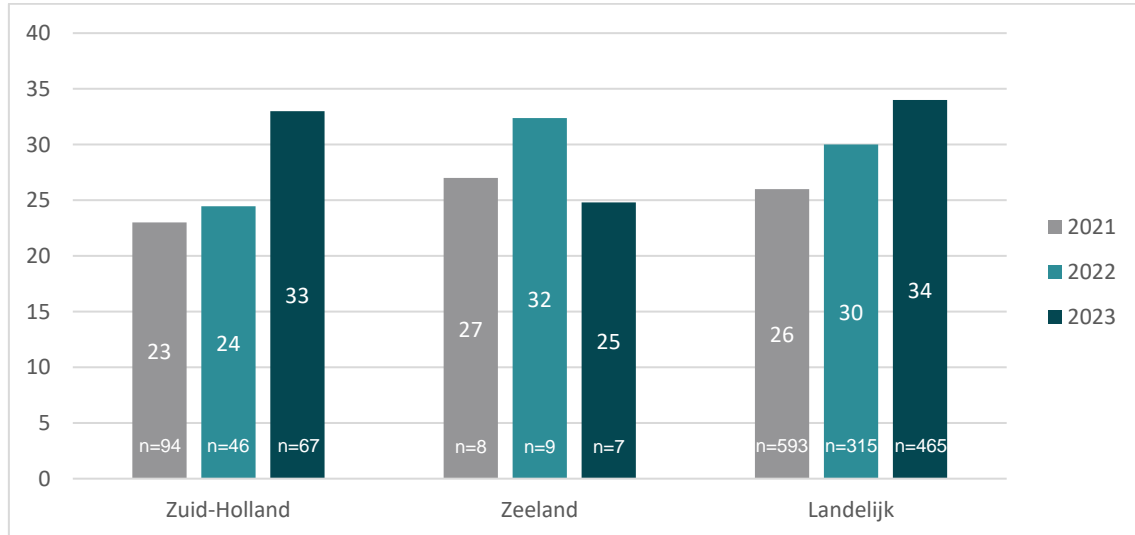
¹ De antwoorden zijn gewogen naar grootteklasse en regio. De informatie in de tekst en in de figuren is gebaseerd op deze gewogen aantallen en percentages. Bij de figuren wordt het ongewogen aantal bedrijven dat de betreffende vraag heeft beantwoord (de N) gerapporteerd. Statistische toetsen zijn gedaan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

4. Veel van de openstaande vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Het vaakst gaat het om de functie van zelfstandig monteur, drie op de vijf bevroegd bedrijven uit Zuid-Holland heeft hiervoor een of meerdere moeilijk vervulbare vacatures. In Zeeland betreft dit de helft van de bevroagde bedrijven, vergelijkbaar met het landelijke beeld.
5. Het grootste deel van de vacatures is op mbo niveau 3 of 4. Dit is het geval bij de zelfstandig monteur (zo'n 65%), bij de eerste monteur (90%) en bij technische staffuncties (81%). Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt bij 1 op de 5 om hbo/wo-niveau gevraagd. Voor de leidinggevende functies loopt dit op naar de helft van de vacatures, vergelijkbaar met het landelijke beeld.
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 zijn er zowel bedrijven die minder problemen op dit vlak ervaren als bedrijven die meer problemen ervaren. Dit is vergelijkbaar met het landelijke beeld.
7. Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Zuidwest vooral meer tijd en geld gestoken in formele personeelswerving, namelijk door 33% van de bevroagde bedrijven versus 26% landelijk.
8. Bij de personeelswerving 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.
9. Personeelsbinding wordt met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer, zo ook in regio Zuidwest. Op de tweede en derde plaats komt het bieden van meer salaris en betere secundaire arbeidsvoorwaarden.
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 Zuidwest ligt dit percentage iets hoger. De overige werknemers zijn redelijk goed op de hoogte zijn van deze risico's en regels. Geen enkel bedrijf in de regio geeft aan dat werknemers 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. Bij bedrijven met een minder ontwikkelde leercultuur ontbreekt het wel vaker aan een opleidingsplan en een bewuste koppeling tussen organisatie doelen en opleiden. Regio Zuidwest 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 Zuidwest 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 Zuid-Holland is de gemiddelde werkvoorraad bij de bevroagde bedrijven eveneens hoger ten opzichte van de eerdere peilingen. Bij de bevroagde bedrijven in Zeeland zien we een daling van de gemiddelde werkvoorraad ten opzichte van 2022, 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*

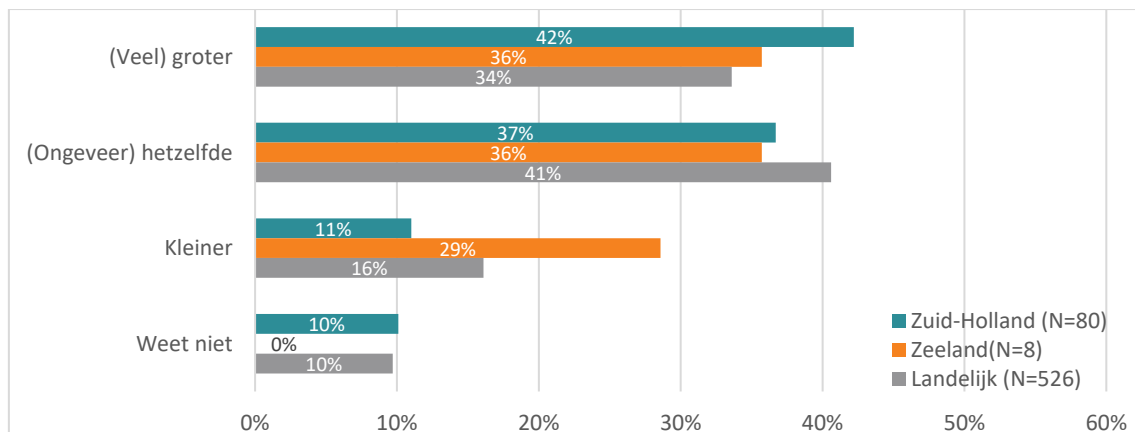


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021 t/m 2023, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

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

Overall gezien geven de bevroagde 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). Dit geldt sterker voor de bevroagde bedrijven in Zuid-Holland, dan voor de bevroagde bedrijven in Zeeland.

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



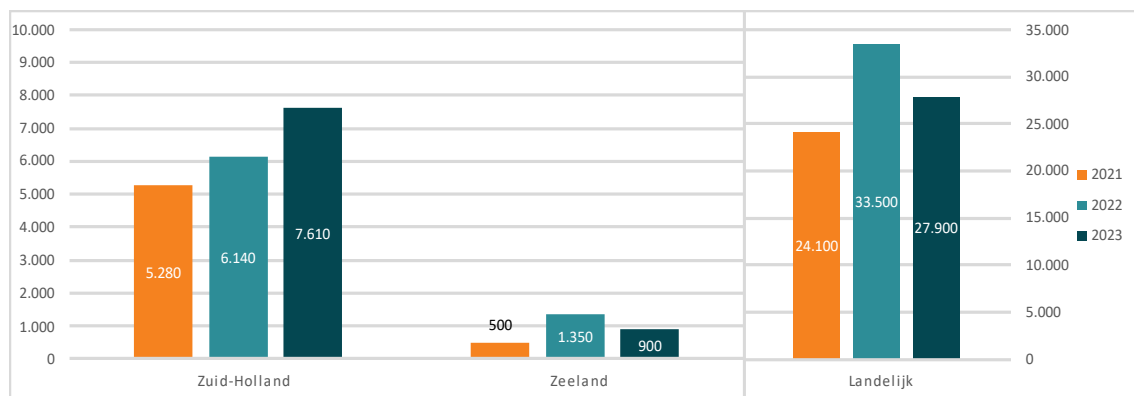
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

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 vertrokken zijn, en zo vacatures in te vullen.

In Zuid-Holland is het aantal vacatures in 2023 wel gestegen ten opzichte van 2022 (+24%). In Zeeland zijn dit er naar schatting ongeveer een derde minder, maar vanwege het beperkte aantal waarnemingen waarop de schatting is gebaseerd kan dit ook op steekproeftoeval berusten, uitvergroot door de extrapolatie naar aantallen op provinciaal niveau.

Figuur 3 – Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures*

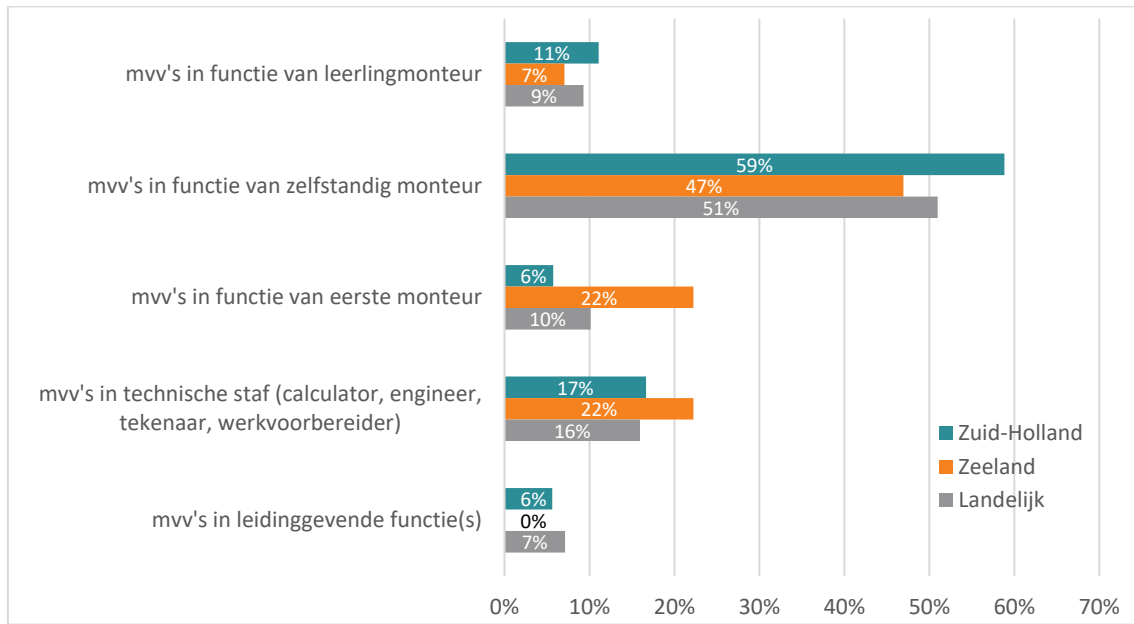


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021-2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

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

Veel van de openstaande vacatures zijn *moelijk vervulbaar* (mvv). Het vaakst gaat het om de functie van zelfstandig monteur (zie figuur 4). Drie op de vijf bevroegd bedrijven in Zuid-Holland heeft een of meerdere mvv's in die functiegroep. In Zeeland betreft dit de helft van de bevroegd bedrijven, vergelijkbaar met het landelijke beeld.

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

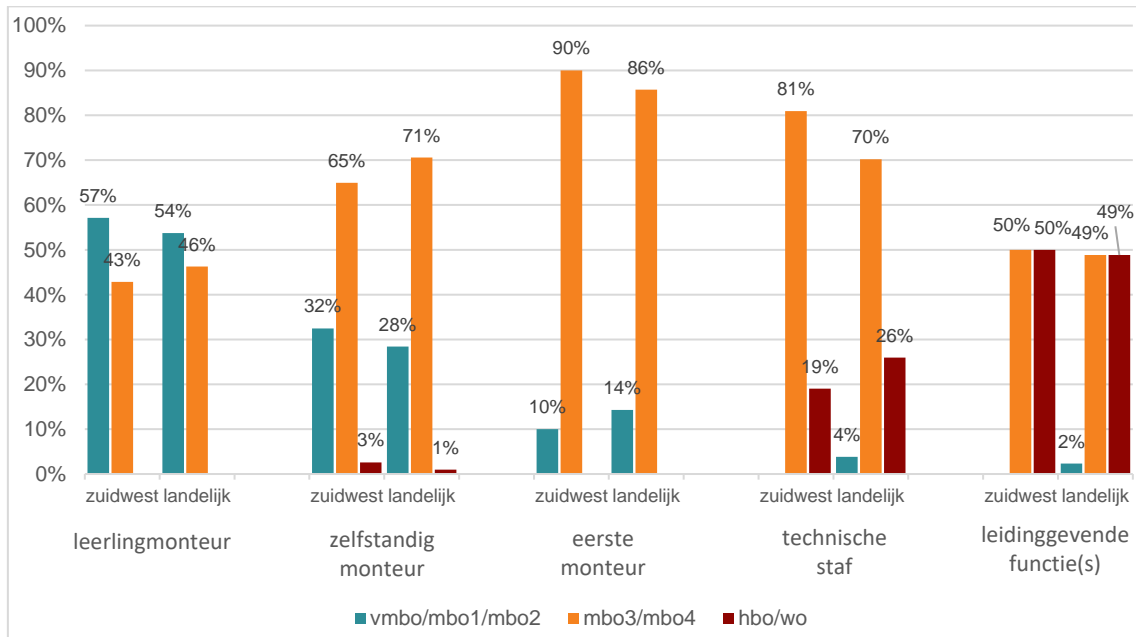


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023 KBA i.o.v. Wij Techniek (2023: N= 530)

In figuur 5 staat het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures per functiegroep. Het beeld van regio Zuidwest 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 65%), bij de eerste monteur (90%) en bij technische staffuncties (81%).
- Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt bij 1 op de 5 om hbo/wo-niveau gevraagd. Voor de leidinggevende functies loopt dit op naar de helft van de vacatures, vergelijkbaar met het landelijke beeld.

Figuur 5 – Gevraagde opleidingsniveau bij vacatures, per functiegroep*



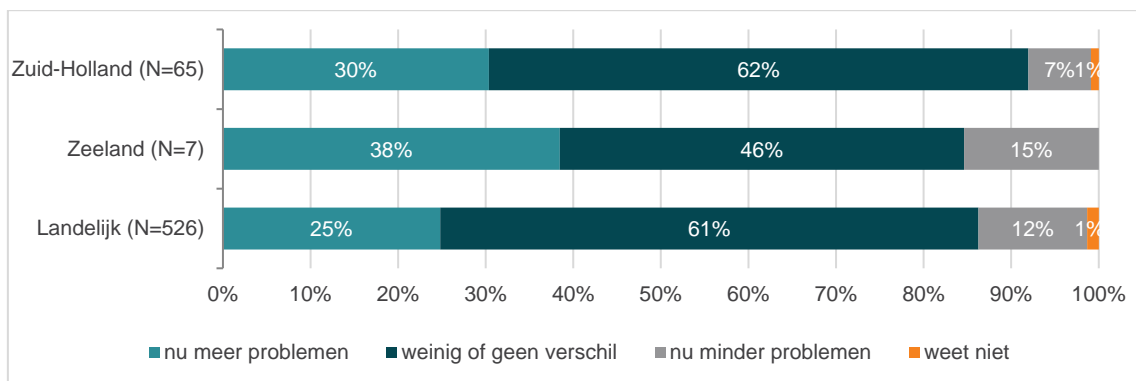
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Exclusief antwoordcategorie 'anders/weet niet'.

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

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 Zeeland zijn er iets meer bevroegde bedrijven die meer problemen ervaren (38%) dan landelijk het geval is (25%), maar gezien het geringe aantal waarnemingen kan dit steekproeftoeval zijn. In beide provincies ervaart een minderheid van de bedrijven minder problemen op dit vlak, dit is vergelijkbaar met het landelijke beeld.

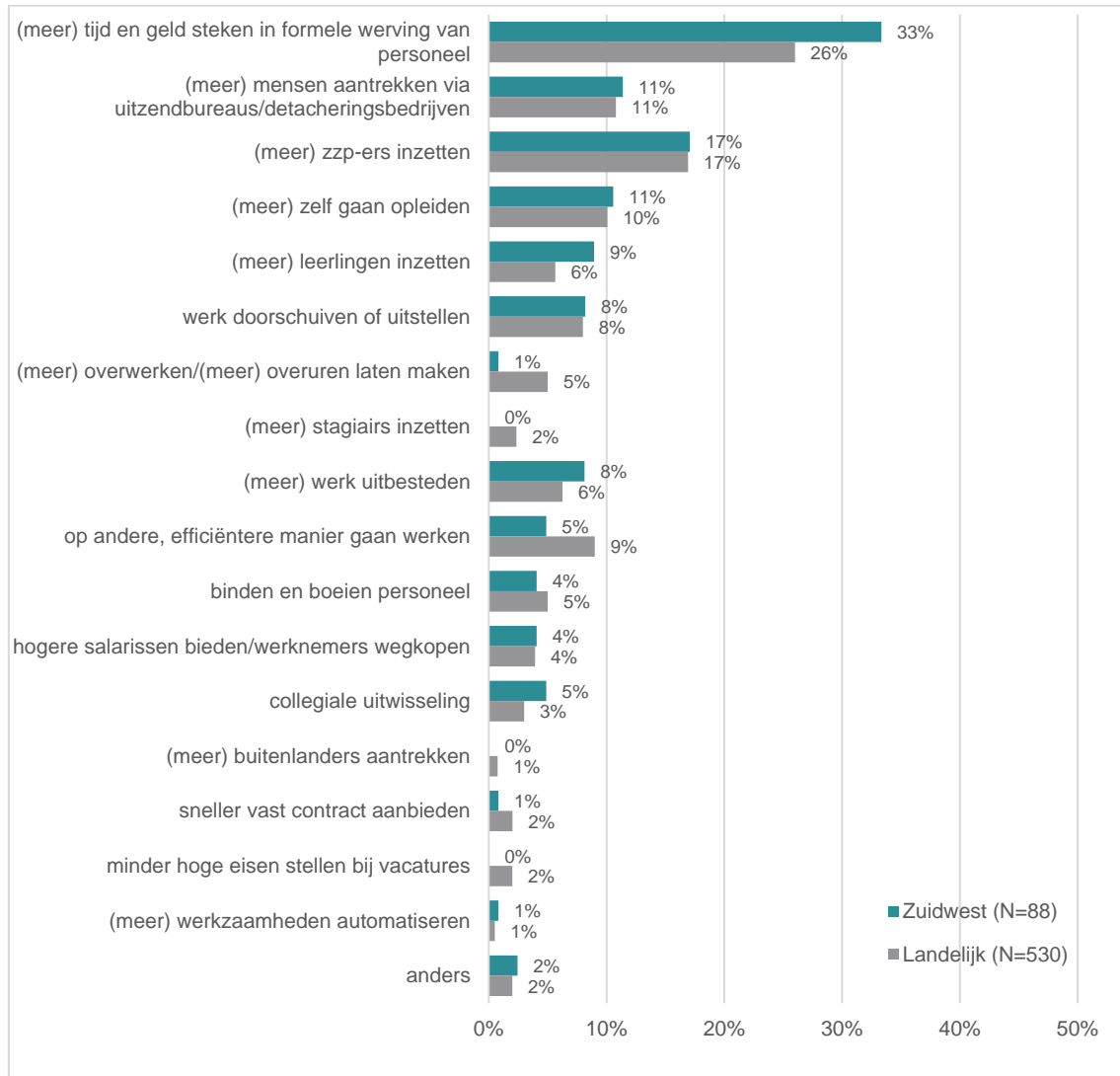
Figuur 6 – Moeite met het vinden en behouden van personeel anno 2023 t.o.v. 2022



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

Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Zuidwest vooral meer tijd en geld gestoken in formele personeelswerving (een derde deel van de bedrijven geeft dit aan). Dit is iets hoger dan het landelijke gemiddelde (26%) (zie figuur 7). Op de overige punten wijkt de regio weinig af van het landelijke beeld.

Figuur 7 – Manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden

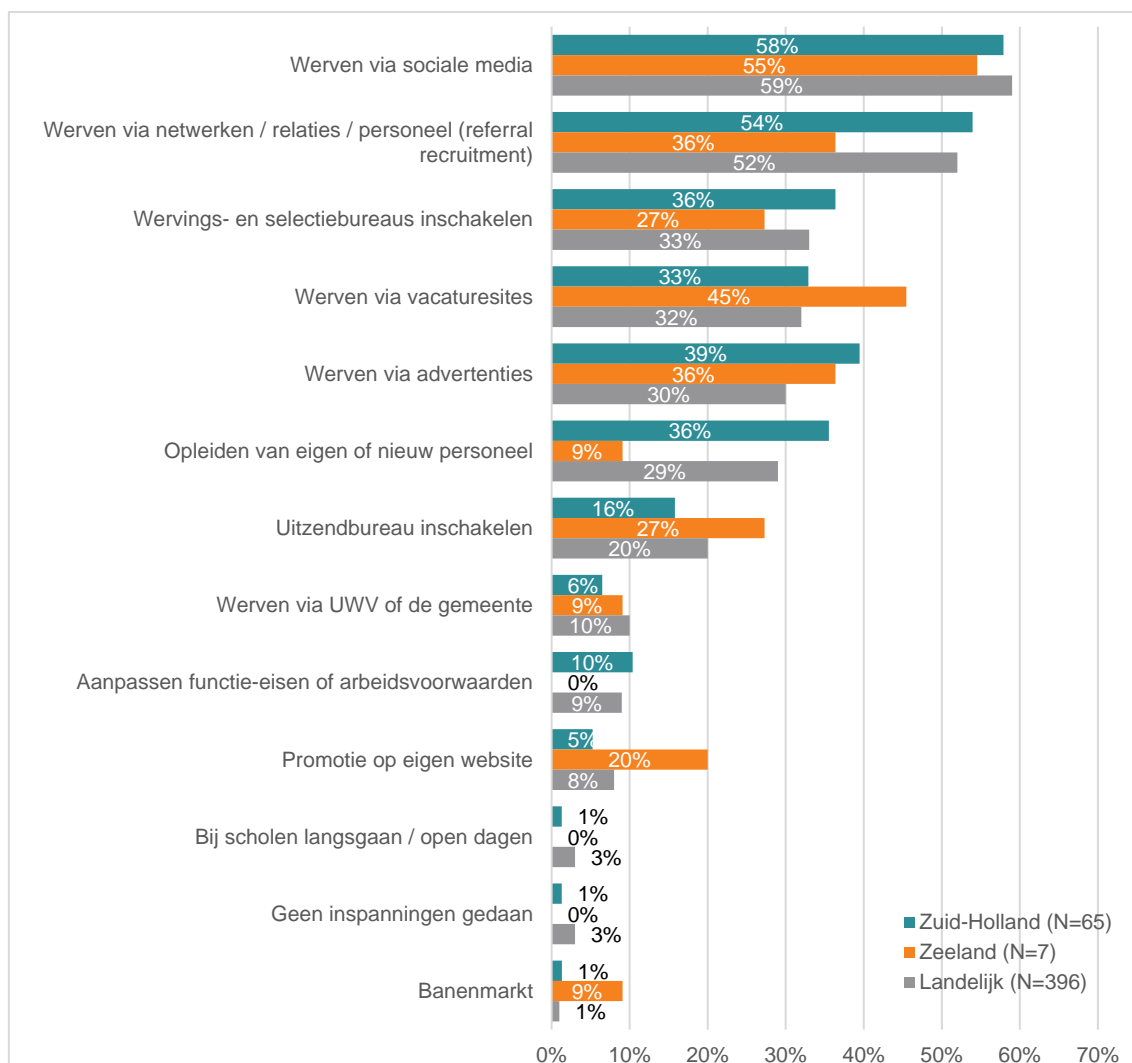


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

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 bevroegde bedrijven in Zeeland is dit iets minder vaak het geval, maar dat kan steekproeftoeval zijn. Daarentegen wordt in Zeeland vaker werving via vacaturesites, inschakeling van uitzendbureaus en promotie op de eigen website genoemd.

De bevroegde bedrijven uit Zuid-Holland noemen werving via advertenties en het opleiden van eigen of nieuw personeel iets vaker dan landelijk het geval is.

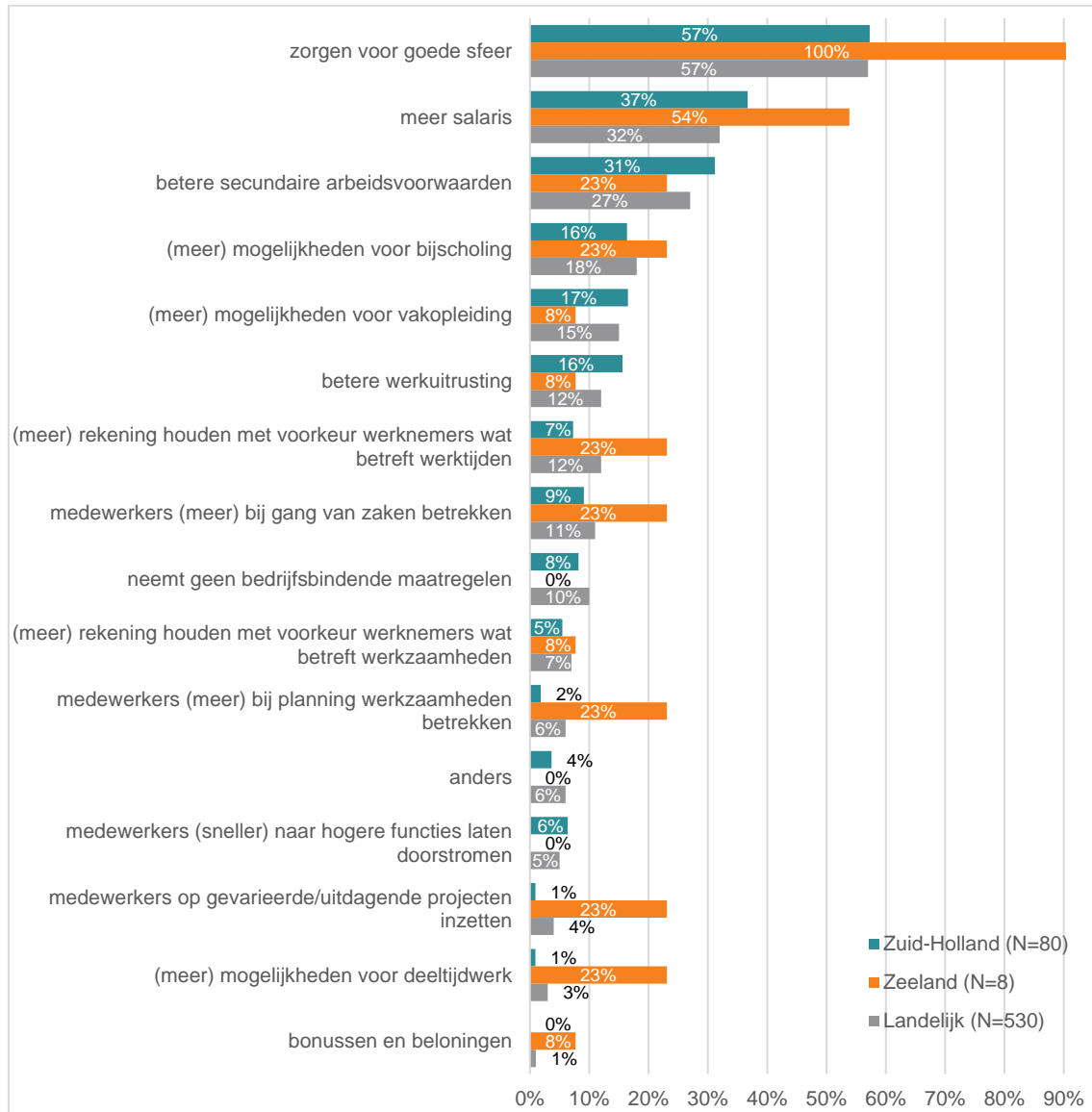
Figuur 8 – Verrichte inspanningen om moeilijk vervulbare vacatures toch te vervullen*



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 Zuidwest (zie figuur 9). In Zeeland wordt dit door alle bevroegde bedrijven genoemd. Op de tweede en derde plaats komt het bieden van meer salaris en betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij een aantal van de overige maatregelen springen de bevroegde bedrijven uit Zeeland er een beetje uit, zoals het rekening houden met voorkeuren wat betreft werktijden en deeltijdwerk en het betrekken van medewerkers bij de gang van zaken en de planning. Het aantal bevroegde bedrijven uit Zeeland 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 (meerdere antwoorden mogelijk)

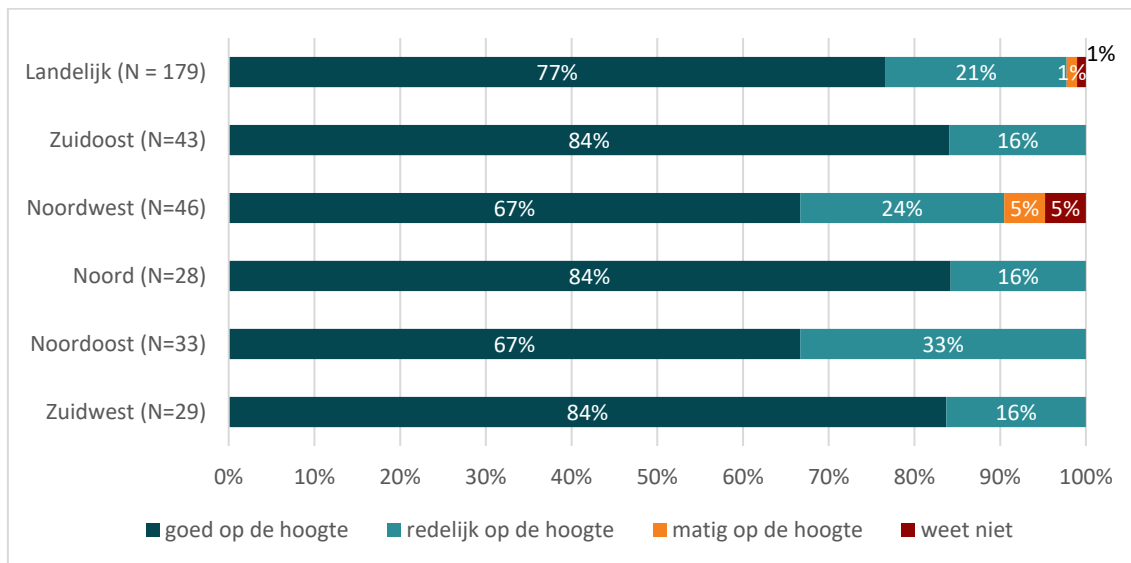


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2023, KBA i.o.v. Wij Techniek

5 Veilig en gezond werken

Het landelijk gemiddelde laat zien dat de werknemers bij het merendeel van de ondervraagde TI-bedrijven goed op de hoogte zijn van de risico's en regels in verband met veilig en gezond werken (ruim driekwart). In regio Zuidwest ligt dit percentage nog iets hoger (zie figuur 10). De overige werknemers zijn redelijk goed op de hoogte zijn van deze risico's en regels. Geen enkel bedrijf in de regio geeft aan dat werknemers matig op de hoogte zijn.

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 Zuidwest 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 29 bedrijven in regio Zuidwest die het vragenblok over leercultuur hebben ingevuld vallen er 7 in fase 1/2 (24%), 14 in fase 3 (48%) en 8 in fase 4 (28%). In de landelijke steekproef is de verdeling 29% (fase 1/2), 37% (fase 3) en 33% (fase 4). Deze verschillen tussen Zuidwest en landelijk zijn niet statistisch 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 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 Zuidwest 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	
	zuidwest (N=7)	landelijk (N=50)	zuidwest (N=14)	landelijk (N=64)	zuidwest (N=8)	landelijk (N=57)
1. Denkt uw bedrijf na over kennis en vaardigheden voor de toekomst?	82%	87%	100%	100%	100%	100%
2. Legt uw bedrijf een bewuste koppeling tussen organisatiedoelen en opleiden?	25%	30%	69%	73%	78%	92%
3. Heeft het bedrijf een opleidingsplan?	25%	11%	6%	20%	57%	71%
4. Verwacht het bedrijf van werknemers dat ze zelf initiatief nemen voor opleiden?	45%	47%	63%	74%	100%	93%
5. Worden ambitieuze werknemers gestimuleerd zich te ontwikkelen?	100%	82%	94%	99%	100%	100%
6. Heeft het bedrijf als streven om voor alle werknemers te werken aan brede inzetbaarheid?	55%	82%	100%	93%	100%	100%
7. Stimuleert en faciliteert het bedrijf het ontwikkelen van specialistische kennis en vaardigheden van werknemers?	100%	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'.

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

	Fase 1+2		Fase 3		Fase 4	
	zuidwest (N=7)	landelijk (N=50)	zuidwest (N=14)	landelijk (N=64)	zuidwest (N=8)	landelijk (N=57)
8. Heeft het bedrijf gekwalificeerde praktijkbegeleiders?	75%	61%	75%	82%	71%	95%
9. Zijn leidinggevenden actief betrokken bij de keuze van scholing?	58%	72%	88%	94%	100%	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?	100%	84%	100%	96%	100%	95%
12. Bestaan er actuele goed onderhouden werkinstructies?	18%	53%	75%	76%	100%	95%
13. Is er voor nieuwe medewerkers een inwerkprogramma?	36%	36%	73%	61%	100%	95%
14. Werkt het bedrijf samen met fabrikanten om instructie te organiseren?	36%	34%	75%	67%	100%	95%
15. Dragen werknemers nieuwe kennis en vaardigheden uit opleidingen en training over aan collega's?	82%	70%	88%	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/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 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)

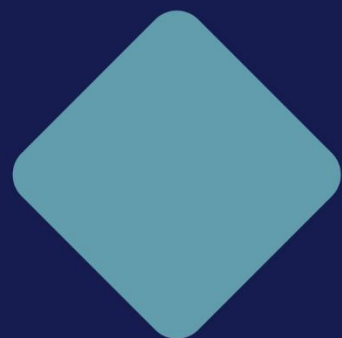
	Fase 1+2		Fase 3		Fase 4	
	zuidwest (N=7)	landelijk (N=50)	zuidwest (N=14)	landelijk (N=64)	zuidwest (N=8)	landelijk (N=57)
16. Begroot het bedrijf tijd of geld voor opleiden van medewerkers?	42%	38%	75%	70%	100%	95%
17. Wordt bijgehouden hoeveel tijd en/of geld wordt geïnvesteerd aan opleiden van medewerkers?	45%	38%	50%	57%	100%	84%
18. Is het opleidingsbudget bekend bij werknemers?	0%	11%	13%	13%	43%	26%
19. Heeft het bedrijf met alle medewerkers functionerings- en beoordelingsgesprekken?	45%	50%	100%	91%	100%	98%
20. Gebruik van een vast format voor functionerings- en beoordelingsgesprekken?	45%	43%	44%	54%	100%	81%
21. Gebruik van functieprofielen?	6%	38%	31%	63%	71%	95%
22. Legt het bedrijf samen met medewerkers individuele afspraken vast over opleiden?	45%	44%	87%	88%	100%	100%
23. Worden het kennisniveau en de vaardigheden per medewerker vastgelegd?	42%	33%	69%	58%	86%	93%
24. Worden interne opleidingen gecertificeerd?	36%	11%	19%	12%	71%	49%
25. Nemen werknemers zelf initiatief om een opleiding/training te volgen?	82%	41%	81%	81%	100%	95%

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

Tabel 4 – Dimensie 3 van leercultuur: organisatie formeel leren (% ja)

	Fase 1/2		Fase 3		Fase 4	
	zuidwest (N=14)	landelijk (N=50)	zuidwest (N=14)	landelijk (N=64)	zuidwest (N=9)	landelijk (N=57)
26. Worden er in het bedrijf eigen specialistische opleidingen of cursussen verzorgd?	0%	7%	63%	38%	57%	63%
27. Vindt er evaluatie plaats van cursussen/trainingen?	55%	28%	81%	66%	100%	88%
28. Is er aandacht voor het in de praktijk brengen van het geleerde?	100%	77%	94%	95%	100%	100%

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



samen werken aan jouw ontwikkeling

