Wij Techniek

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Arbeidsmarktontwikkelingen in de technische installatiebranche 2026

Uitkomsten telefonische en online enquête onder TI-bedrijven

KBA Nijmegen

Pieter Aalders
Hedwig Vermeulen
Timo Verhaegh

Projectnummer: K2026.005

© 2026 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 Bedrijfsactiviteiten 7
2.1 Technische vakgebieden 8
2.2 Samenwerking met andere partijen 9

3 Werkvoorraad en vacatures 11
3.1 Werkvoorraad 11
3.2 Personeelsbehoefte en vacatures 15

4 Personeelsbeleid 23
4.1 Wervings- en bindingsstrategieën 23
4.2 Onboarding binnen de TI-bedrijven 27
4.3 Competenties op hbo-niveau 28

5 Leercultuur en begeleiding 30
5.1 Leercultuur binnen de TI-bedrijven 30
5.2 Praktijkbegeleiding 32

6 Problematiek onder werknemers 35

Bijlage: figuren met betrouwbaarheidsintervallen 39

1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Voorliggende rapportage beschrijft de resultaten van de jaarlijkse bedrijvenenquête van Wij Techniek, het opleidings- en ontwikkelingsfonds van de Technische Installatiebranche (TI). Deze enquête bestond uit een telefonisch en in een online deel, afgenomen in juni en juli 2026. In totaal hebben 502 bij Wij Techniek aangesloten bedrijven aan de telefonische enquête meegedaan en 182 bedrijven hebben (ook) de online vragenlijst ingevuld. KBA Nijmegen heeft het veldwerk uitgevoerd en de uitkomsten geanalyseerd. Wij bedanken de bedrijven voor hun medewerking aan het onderzoek.
Aan bod komen de ontwikkelingen omtrent bedrijfsactiviteiten, de werkvoorraad, de vacatures, de personeelsvoorziening en het personeelsbeleid. Jaarlijks worden enkele specifieke thema's toegevoegd die aansluiten bij belangrijke speerpunten voor de branche. De vier speerpunten die in deze peiling aan bod komen richten zich op de leercultuur en praktijkbegeleiding binnen de bedrijven, bedrijfsnetwerken en competenties op hbo-niveau.
Voor een goede representativiteit en betrouwbare uitkomsten is ervoor gezorgd dat er vanuit alle provincies en grootteklassen van bedrijven voldoende respons is behaald. Vervolgens zijn tijdens de analyses op basis van deze twee kenmerken (bedrijfsgrootte en provincie) weegfactoren aangemaakt en toegepast, zodat de antwoorden binnen de responsgroep een goede afspiegeling zijn van de gehele landelijke bedrijfspopulatie.[1]

In aanvulling op voorliggende landelijke rapportage komen vanaf eind oktober op Trendfiles ook regiorapportage 's te staan. Hierin staan de bevindingen van een deel van de enquêtevragen per RPSP-regio[2] beschreven (zie ook https://trendfiles.wij-techniek.nl/).
In november 2026 zal op Trendfiles ook de rapportage van een verdiepend onderzoek naar de instroom- en personeelsbehoefte in de koude- en klimaattechniek gepubliceerd worden (uitgevoerd in opdracht van NVKL en Wij Techniek). Hierbij is onder andere gebruik gemaakt van informatie die met de bedrijvenenquête van medio 2026 verzameld is.

[1] 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 toegepast op de gewogen aantallen.
[2] RPSP = 'Regio Platform Sociale Partners' van Wij Techniek. Nederland is ingedeeld in vijf RPSP-regio's.

Belangrijkste bevindingen

Bedrijfsactiviteiten

1. De meeste TI-bedrijven zijn – net als in voorgaande peilingen – actief in de installatietechniek (72%), gevolgd door activiteit in de elektrotechniek (67%). Het aandeel bedrijven actief in koude- en klimaattechniek ligt van oudsher een stuk lager, maar hier tekent zich een duidelijke opwaartse trend af: rond 2020 was minder dan een kwart van de bedrijven actief op dit vakgebied, daarna loopt dit op richting de 30% en in de peiling van 2026 komt dit zelfs uit op 40%. Deze ontwikkeling hangt samen met de energietransitie waarbij de koude- en klimaattechniek een belangrijke rol speelt, alsook een toenemende koude-vraag als gevolg van stijgende zomertemperaturen en steeds beter geïsoleerde gebouwen, waardoor de vraag naar airconditioning en klimaatbeheersing sterk toeneemt. Verder blijkt dat ruim de helft van de bedrijven die actief zijn in de koude- en klimaattechniek ook actief is in de elektro- of installatietechniek, in deze zin raken de vakgebieden dus meer met elkaar vervlochten.
2. De samenwerking met andere typen bedrijven/organisaties (leveranciers, producenten, onderwijsinstellingen, opleidingsbedrijven, brancheorganisaties en overheidsinstanties) verloopt in de meeste gevallen goed. De bedrijven zijn met name positief over de samenwerking met leveranciers en producenten. De samenwerking met onderwijsinstellingen verloopt niet altijd even goed: zo'n 8% van de bedrijven geeft aan dat de samenwerking slecht verloopt.

Werkvoorraad

3. Een belangrijke indicator voor de economische situatie is hoeveel werk er in de orderportefeuille zit. In de installatiebranche wordt dit al vele jaren gemeten aan de hand van de werkvoorraad, i.c. het aantal weken dat een bedrijf met de huidige personeelsbezetting vooruit kan. Vanaf 2014 was er een vrij constante stijgende ontwikkeling te zien, die in 2023 piekte op een gemiddelde werkvoorraad van 46 weken. In de meer recente jaren fluctueert de werkvoorraad en medio 2026 is deze met gemiddeld 29 weken weer terug op het niveau van 2021. De lagere werkvoorraad in 2024 hing samen met een tijdelijke dip in de bouwproductie. Daarnaast heeft het beleid rondom de energietransitie de afgelopen jaren weinig ontwikkeling gekend. Het kabinet Jetten heeft dit nu wel weer opgepakt en er is ook herstel in de bouwsector, waar het aantal bouwvergunningen het afgelopen jaar is toegenomen.[3] Zo'n 2 op de 5 bedrijven denkt dat hun werkvoorraad volgend jaar toeneemt, ongeveer evenveel als de bedrijven die komend jaar een consolidatie van de huidige werkvoorraad verwachten.

Vacatures

4. Een tweede indicator voor de economische situatie in de branche is het percentage bedrijven dat vacatures heeft en de omvang van het aantal vacatures. Op basis van de informatie van de TI-bedrijven wordt het aantal vacatures medio 2026 geschat op 24.800. Deze vacatures staan uit bij 57% van de bedrijven. Beide zijn wat lager dan voorgaande jaren. In 2022-2024 waren er meer bedrijven met vacatures en steeg het aantal vacatures uit tot boven de 30.000.
   Aangezien de werkvoorraad in 2026 wat is afgenomen, tempert dit de personeelsbehoefte enigszins met een afname van het aantal vacatures tot gevolg. Daarnaast is het aantal werknemers in de branche met ruim 3 duizend gegroeid in 2025, naar 155.300 werknemers. De branche is er dus in geslaagd

[3] StatLine - Bouwvergunningen; aantal, bouwkosten, index, aard werk, bestemming

te groeien en vacatures te vervullen, wat tevens doorwerkt in een daling van het aantal openstaande vacatures en mogelijk ook de werkvoorraad wat heeft doen slinken, gezien de toegenomen uitvoeringscapaciteit.

5. Van de – meestal kleinere – bedrijven zónder vacatures heeft een derde deel wel een latente personeelsbehoefte, omgerekend 15% van het totaal aantal TI-bedrijven. De reden dat deze bedrijven geen vacatures uitzetten is vooral dat zij informeel werven of mensen aannemen als iemand zich aandient, en ook dat ze ontmoedigd zijn omdat er geen personeel te vinden is. Ondanks de afname van zowel het aantal vacatures als de werkvoorraad ervaart nog altijd iets minder dan de helft van de bedrijven een tekort aan vakmensen, min of meer vergelijkbaar met 2025.
6. De meest voorkomende vacatures zijn voor zelfstandig monteurfuncties, de meest voorkomende functiegroep in de TI: bijna de helft van de bedrijven (44%) heeft hiervoor één of meerdere moeilijk vervulbare vacature(s). Dit is minder dan in voorgaande jaren. Het aandeel bedrijven met vacatures voor leerling-monteur is sinds 2021 geleidelijk afgenomen. In 2021 betrof het 14% van de bedrijven, medio 2026 is dat nog maar 4% van de bedrijven. Het aandeel bedrijven met vacatures voor eerste monteur, technische staffuncties en leidinggevende functies is nagenoeg gelijk gebleven.
7. De derde indicator is of al het werk kan worden uitgevoerd. Bij ruim een kwart van de bedrijven leidt een tekort aan vakmensen tot vertraging van het werk. Dat is vergelijkbaar met de meting van vorig jaar, maar wat minder dan in 2024.
8. Alle drie indicatoren overziend, is de arbeidsmarktsituatie van de TI-bedrijven medio 2026 iets minder gespannen. Het aantal vacatures is iets afgenomen evenals de werkvoorraad. Iets minder bedrijven voeren werkzaamheden met vertraging uit dan twee jaar geleden.

Werving en binding

9. Net als andere jaren is externe werving de voornaamste strategie voor TI-bedrijven om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Opvallend is wel dat de bedrijven in 2026 vaker de inzet van leerlingen/bbl'ers (19%) en stagiaires/bol'ers (13%) noemen als manier om in hun personeelsbehoefte te voorzien dan in 2025.

   Medio 2026 zijn ook flexibele krachten door meer bedrijven ingezet om in hun personeelsbehoefte te voorzien: 18% van de bedrijven trekt (meer) mensen aan via uitzend- of detacheringsbureaus en 10% van de bedrijven zet (meer) zzp'ers in. In 2025 was er een forse afname van de inzet van de flexibele schil, (deels) te verklaren door het afschaffen van het handhavingsmoratorium van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA), maar deze afname is in 2026 omgebogen naar weer wat meer flexibele arbeid.
10. Vrijwel alle TI-bedrijven proberen goede vakmensen aan het bedrijf te binden. In dit kader wordt net als andere jaren vooral voor een goede werksfeer gezorgd. Verbetering van de primaire en/of secundaire arbeidsvoorwaarden is iets minder vaak aan de orde. De afgelopen jaren is daar in meerdere achtereenvolgende cao's al verbetering in aangebracht. Zo'n 1 op de 5 bedrijven ziet ook het aanbieden van bijscholing en/of de mogelijkheid van het volgen van een vakopleiding als bedrijfsbindende maatregel.

    Verder zijn er iets meer bedrijven dan in 2025 die aangeven (meer) rekening te houden met de voorkeur van werknemers wat betreft hun werktijden. Andere manieren om werknemers te binden komen nog steeds relatief weinig voor.
11. Er zijn ook maar weinig bedrijven die aandacht voor een goed inwerktraject als bedrijfsbindende maatregel beschouwen. Wel geven de meeste bedrijven aan dat er voor nieuwe monteurs binnen

het bedrijf op enige manier aandacht is voor onboarding (4% van de bedrijven geeft aan dat zij géén aandacht voor onboardingsactiviteiten hebben).

Twee derde deel van de bedrijven met nieuwe monteurs richt zich bij de onboarding zowel op pre-boarding, i.c. de voorbereiden van het bedrijf op de komst van de nieuwe medewerker, als op de introductie en oriëntatie in de eerste week én een reflectie op de integratie in de eerste periode (van zo'n drie maanden). Van pre-boarding is wat minder vaak sprake, op dit punt geeft een kwart van de bedrijven aan dat daar ook geen behoefte aan is. Een introductie tijdens de eerste werkweek wordt door de meeste bedrijven als onboardingsactiviteit genoemd (83%), hoewel 7% van de bedrijven wel aangeeft dat dit wat meer/uitgebreider zou mogen gebeuren. Wat betreft een reflectie op de integratie en groei in de eerste drie maanden zijn er wat meer bedrijven die aangeven dat zij dit meer zouden willen doen (12%).

Competenties op hbo-niveau

12. Ruim een kwart van de TI-bedrijven heeft behoefte aan technische competenties, functies of specialismen op hbo-niveau. Het overgrote deel van deze bedrijven geeft aan dat deze behoefte de laatste tijd toegenomen is en/of verwacht dat dit in de nabije toekomst nog verder zal toenemen. Dit terwijl de helft van deze bedrijven op het moment nog niet of nog onvoldoende voorzien is in hun behoefte aan hbo-competenties/functies. Hier speelt ook de toenemende vergrijzing een rol: de uitstroom van werknemers op hbo-niveau richting pensioen, of de anticipatie daarop, maakt dat de bedrijven daar (op termijn) vervang voor nodig hebben.

    Betreffende bedrijven hebben vooral behoefte aan technisch staffuncties, zoals hard- en software engineers, calculators, werkvoorbereiders, projectleiders en mensen met managementvaardigheden; functies die tegenwoordig steeds vaker op hbo-niveau zijn. De specifieke behoefte aan hbo-competenties doet zich vooral voor bij specialisatie in de richting van AI- en automatiseringsprocessen, energiemanagement, thuisbatterijen, warmtepompen, Printed Electronics, CCTV- en beveiligingsinstallaties en de integratie van verschillende installaties.
13. Om aan dit technisch personeel met hbo-niveau te komen denken de bedrijven vooral aan het aantrekken van personeel dat reeds over het benodigde niveau en ervaring beschikt. Het aantrekken van zij-instromers wordt door veel bedrijven ook als een mogelijkheid gezien, maar nooit als de *voornaamste* manier.

Leercultuur

14. Gebaseerd op een vijftal stellingen komt het beeld naar voren dat een aanzienlijk deel van de bedrijven een goed ontwikkelde leercultuur heeft: 2 op de 5 bedrijven geven namelijk aan dat van alle vijf de stellingen sprake is binnen het bedrijf. Zo wordt aangegeven dat: 1) de bedrijfsleiding keuzes maakt op basis van inzicht in skills en potentieel, 2) de leidinggevende groei stimuleert en verbinding maakt tussen leren en teamdoelen, 3) leren geïntegreerd is in de werkdag & zichtbaar in gedrag/resultaat, 4) aandacht voor duurzame inzetbaarheid een integraal onderdeel is van de bedrijfsvoering en 5) werknemers zichzelf verantwoordelijk voelen voor hun eigen kennisontwikkeling en actief kennis delen. Deze laatste stelling wordt het minst vaak onderschreven (65%). 5% van de bedrijven onderschrijft géén van de genoemde stellingen over de leercultuur.
15. Een ruime meerderheid van de bedrijven is echter wel van mening dat de leercultuur binnen het bedrijf versterkt kan worden. Het zijn met name een hoge werkdruk (volgens de helft van de TI-bedrijven) en een gebrekkige leermotivatie onder werknemers (volgens een kwart) die de ontwikkeling van de leercultuur binnen de bedrijven belemmeren. Deze twee factoren hangen deels samen: in de

helft van de bedrijven waar een gebrekkige leermotivatie de leercultuur belemmert vormt ook de hoge werkdruk een belemmering. Het ligt dan ook voor de hand dat een hoge werkdruk negatief interacteert met de leermotivatie van werknemers, indien men van hun leidinggevende geen tijd/ruimte krijgen om (van) collega's iets te leren.

16. Driekwart van de TI-bedrijven heeft gekwalificeerde (praktijk)begeleiders voor bbl-studenten in huis, de helft van de bedrijven heeft deze begeleiders (ook) in huis voor de begeleiding van bol-studenten. Voor één op de vijf bedrijven is de capaciteit aan praktijkbegeleiders onvoldoende, bijna 2 op de 5 bedrijven zou meer begeleidingscapaciteit willen hebben dan nu het geval is, met name voor bbl'ers in monteursfuncties en jongere hbo-studenten.

Problematiek onder werknemers

17. Wat betreft mogelijke problematiek onder werknemers zijn fysieke gezondheidsproblemen het vaakst aan de orde (bij 3% van de bedrijven speelt dit 'vaak' en 20% 'redelijk vaak'), op afstand gevolgd door mentale gezondheidsklachten, overbelasting/stress door het werk en motivatieproblemen (speelt allemaal 'redelijk vaak' bij 8% van de bedrijven). Financiële problemen/schulden spelen '(redelijk) vaak' bij 6% van de bedrijven.
18. Een op de vijf TI-bedrijven heeft wel eens te maken heeft met verstoorde verhoudingen op de werkvloer, en 4% ontvangt wel eens signalen van sociaal onwenselijk gedrag op de werkvloer, zoals pestgedrag, (seksuele) intimidatie, lichamelijk geweld of discriminatie. Een klein deel van deze bedrijven (4%) geeft aan dat in de afgelopen 12 maanden officieel melding is gedaan bij een vertrouwenspersoon of klachtencommissie omtrent verstoorde verhoudingen of sociaal ongewenst gedrag.
19. Taalachterstand/laaggeletterdheid komt bij 4% van de bedrijven redelijk vaak voor, bij 18% van de bedrijven speelt dit soms. Eén op de zes bedrijven waar taalachterstanden voorkomen geven aan dat zij wat dit betreft een externe ondersteuningsbehoefte hebben om deze problemen op te lossen. Fysieke taallessen worden in dat geval als beste lesvorm gezien, gevolgd door informeel leren met behulp van/via collega's. 8% van de bedrijven een buddysysteem heeft voor werknemers met een taalachterstand of een andersoortige arbeidshandicap.

2 Bedrijfsactiviteiten

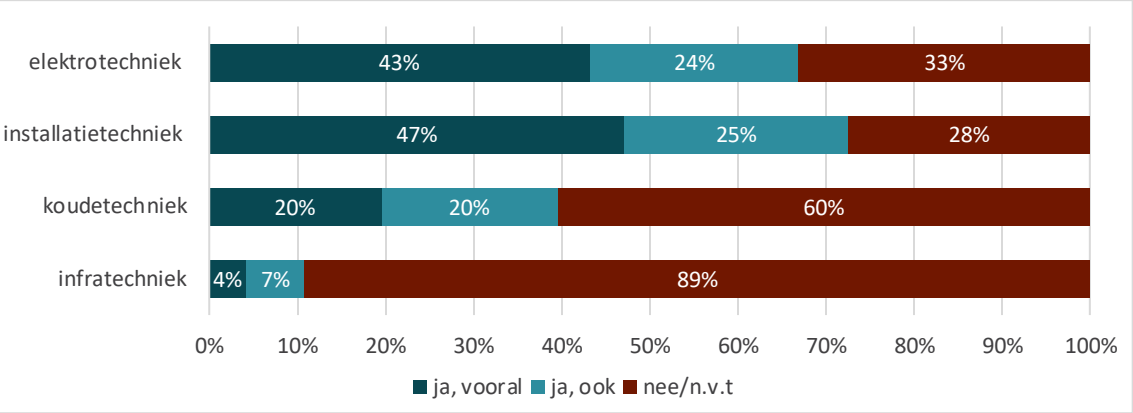
In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de verschillende vakgebieden van de technische installatiebranche waarop de bedrijven actief kunnen zijn. In paragraaf 2.2 wordt vervolgens ingegaan op het type partners waarmee de TI-bedrijven samenwerken en hoe die samenwerking verloopt.

2.1 Technische vakgebieden

In figuur 2.1 staat de verdeling van bedrijven naar de vakgebieden waarop zij medio 2026 actief zijn, figuur 2.2 toont de ontwikkeling van deze verdeling over de jaren. Hieruit blijkt dat net als in voorgaande peilingen de meeste TI-bedrijven 'vooral' of 'ook' actief zijn in de installatietechniek (72%), gevolgd door activiteit binnen de elektrotechniek (67%).
Het aandeel bedrijven actief in koude- en klimaattechniek ligt van oudsher een stuk lager, maar hier tekent zich een duidelijke opwaartse trend af: rond 2020 was minder dan een kwart van de bedrijven actief op dit vakgebied, daarna loopt dit op richting de 30% en in de peiling van 2026 komt dit zelfs uit op 40% van de bedrijven[4] (zie figuur 2.2). Deze ontwikkeling hangt samen met de energietransitie waarbij de koude- en klimaattechniek een belangrijke rol speelt. De verschuiving van fossiele brandstoffen naar hernieuwbare energiebronnen heeft namelijk direct invloed op hoe gebouwen en processen verwarmd én gekoeld worden. Dit vraagt om slimme, geïntegreerde warmte- en koudeoplossingen waarbij een verschuiving optreedt van de traditionele gasgestookte installaties naar duurzame technieken zoals de warmtepomp. Omdat de werking van een warmtepomp gebaseerd is op koeltechnische principes zien we een verbreding van de bedrijfsactiviteiten richting dit vakgebied. Dit wordt nog eens versterkt door een toenemende koude-vraag als gevolg van stijgende zomertemperaturen en steeds beter geïsoleerde gebouwen, waardoor de vraag naar airconditioning en klimaatbeheersing sterk toeneemt. Dit blijkt ook uit de run op airco's in zomer van 2026. Verder blijkt dat ruim de helft van de bedrijven die actief zijn in de koude- en klimaattechniek ook actief is in de elektro- of installatietechniek, in deze zin raken de vakgebieden dus meer met elkaar vervlochten. Net zoals in eerdere jaren is een vrij klein deel van de TI-bedrijven actief in de infratechniek (11% in 2026).

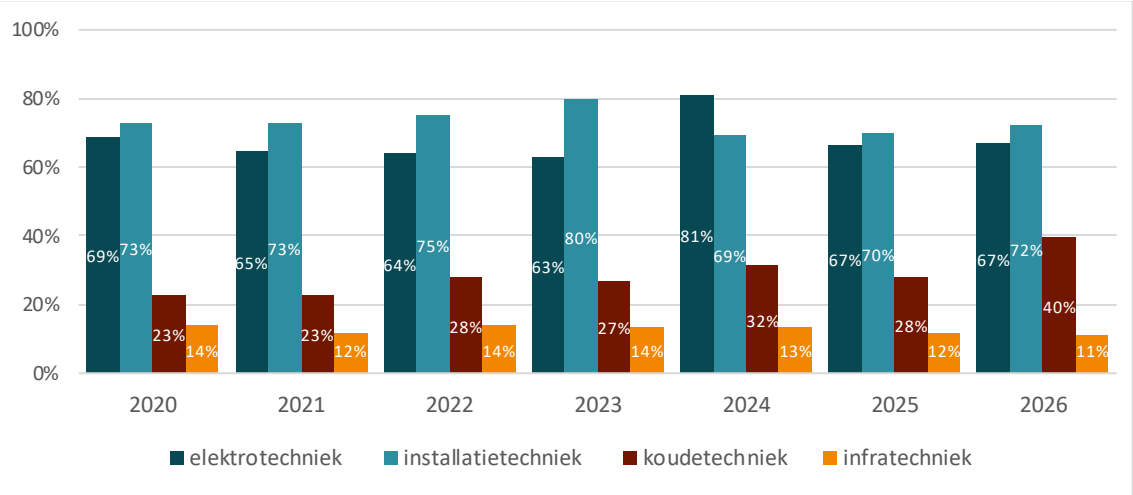
[4] Het aandeel bedrijven dat 'ook' of 'vooral' actief is op het vakgebied koudetechniek ligt in 2026 significant hoger dan in 2025 (28%), met een betrouwbaarheid van 95%.

Figuur 2.1 – Vakgebied(en) waarop de TI-bedrijven actief zijn (n=502)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek. Meerdere vakgebieden mogelijk.

*Figuur 2.2 – Vakgebied(en) waarop de TI-bedrijven actief zijn, ontwikkeling over de jaren**



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020 t/m 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.
* Samenvoeging van de antwoorden 'ja, vooral' en 'ja, ook actief' op het betreffende vakgebied.

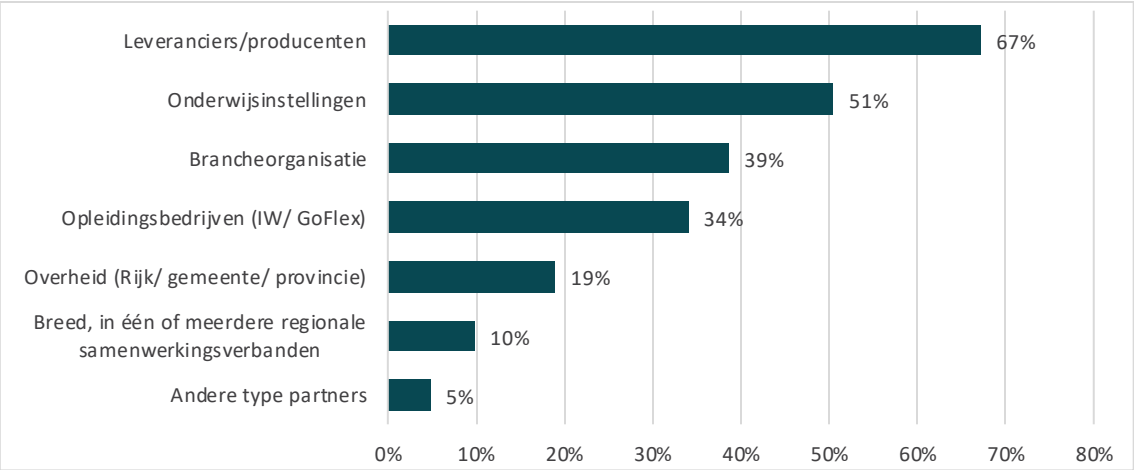
2.2 Samenwerking met andere partijen

In deze meting is gevraagd naar de samenwerking van de TI-bedrijven met andere type bedrijven/organisaties en hoe goed deze samenwerking verloopt. Figuur 2.3 laat zien dat zo'n twee derde deel van de TI-bedrijven in de afgelopen twee jaar heeft samengewerkt met leveranciers of producenten van hun materiaal. Daarnaast heeft de helft van de bedrijven samengewerkt met onderwijsinstellingen.
Verder blijkt dat:

- 2 op de 5 bedrijven (39%) de afgelopen twee jaar in enige vorm heeft samengewerkt met een brancheorganisatie, zoals Techniek Nederland of NVKL;
- samenwerking met één van de opleidingsbedrijven in de branche, zoals InstallatieWerk (IW) of GoFlex, wordt door een derde deel van de bedrijven genoemd (34%);
- samenwerking met een overheidsinstantie is bij 1 op de 5 bedrijven aan de orde geweest;

- 10% van de bedrijven is actief (geweest) in een regionaal samenwerkingsverband;
- 5% heeft nog met andere type partners samenwerkt, zoals architecten, woningbouwverenigingen, rioolonderhoudsbedrijven en SBB.

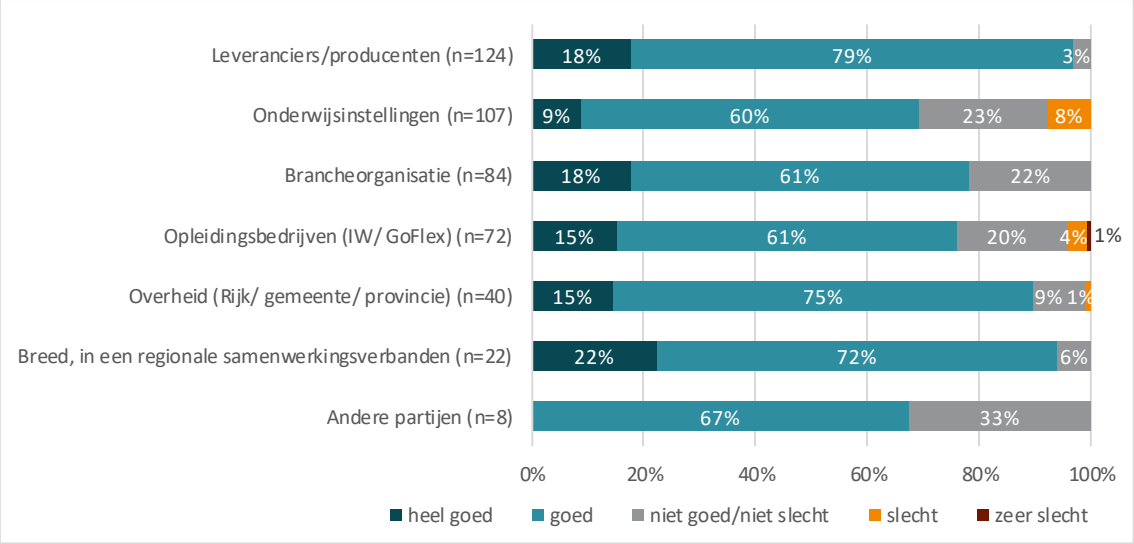
Figuur 2.3 – Samenwerking met andere type partners in de afgelopen twee jaar (% ja) (n=181)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

De samenwerking met de partners verloopt in de meeste gevallen goed. De bedrijven zijn met name positief over de samenwerking met leveranciers en producenten (zie figuur 2.4). De samenwerking met onderwijsinstellingen verloopt niet altijd even goed: 8% van de bedrijven geeft aan dat de samenwerking slecht verloopt. 5% van de TI-bedrijven die met een opleidingsbedrijf hebben samengewerkt geeft aan dat deze samenwerking slecht is verlopen (4% 'slecht' en 1% 'zeer slecht').

*Figuur 2.4 – Kwaliteit van de samenwerking met andere type partners**



Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

* Alleen gevraagd aan bedrijven waarbij sprake is (geweest) van de betreffende samenwerking (exclusief 'weet niet').

3 Werkvoorraad en vacatures

Al ruim tien jaar wordt gemeten hoe de branche ervoor staat aan de hand van de ontwikkeling van de werkvoorraad en het aantal vacatures. In dit hoofdstuk presenteren we de langjarige trends op deze twee indicatoren.

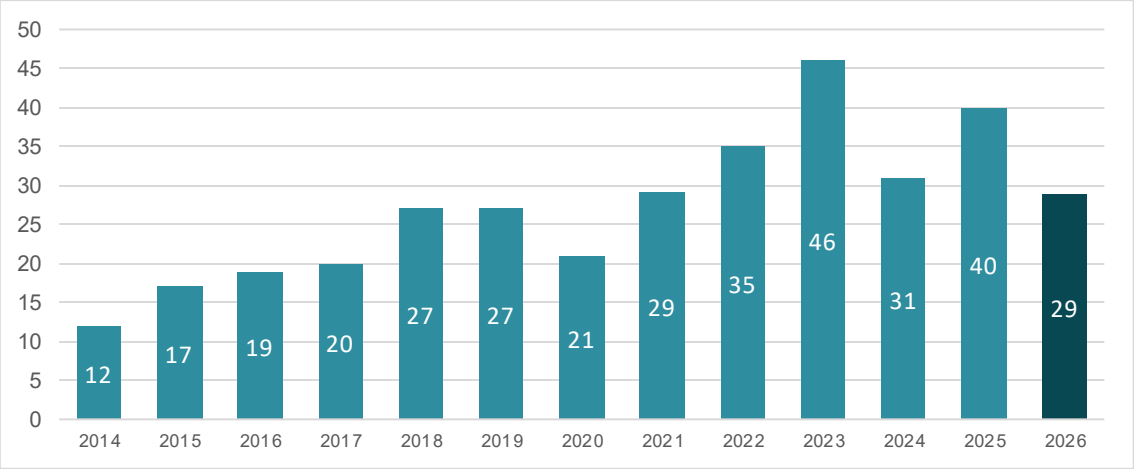
3.1 Werkvoorraad

Werkvoorraad is in 2026 afgenomen, maar is nog altijd hoog

Medio 2026 bedraagt de gemiddelde werkvoorraad in de TI 29 weken. Dat is lager dan vorig jaar, toen de TI-bedrijven een gemiddelde werkvoorraad van 40 weken hadden (zie figuur 3.1). Toch is een gemiddelde werkvoorraad van 29 weken nog altijd aan de hoge kant als dit wordt vergeleken met 10 jaar geleden (19 weken in 2016), en is in 2026 vergelijkbaar met 2023 en de twee jaar voor corona (2018 en 2019).
Een groot deel van de installatiebedrijven is betrokken bij bouw-gerelateerde projecten. Ook in de bouw waren in 2023 en 2024 schommelingen te zien, gemeten in bruto toegevoegde waarde van de bouw. Volgens het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) waren de ontwikkelingen in de bouw de afgelopen jaren niet ongunstig en voor komende jaren zijn de verwachtingen positief.[5] ING constateert echter een afname van de bouwproductie in de eerste helft van 2026 en voor de installatiebedrijven zien zij ook een kleine afname van de orderportefeuille in het tweede kwartaal van 2026.[6] Dat is ook de periode waarin de enquête is afgenomen. Nog altijd komen er weinig bouwprojecten van de grond, door de hogere rente, stikstofregels en gestegen bouwkosten, maar ook door het tekort aan vakmensen.[7]
Daarnaast is door politieke impasses het tempo wat uit de energietransitie geraakt.[8] In de plannen van het kabinet Jetten wordt wel weer sterker ingezet op de energietransitie.[9] Daarnaast heeft het kabinet het doel jaarlijks 100.000 woningen te realiseren. Sinds 2018 zijn jaarlijks maximaal 90.300 woningen toegevoegd aan de woningvoorraad.[10] Het blijven dan ook forse uitdagingen die voor de installatiebedrijven perspectieven bieden.

[5] Koeckhoven, T. (2026). Monitor bouwketen. Voorjaar 2026. Amsterdam: EIB
[6] ING Research - Bouwsector zoekt weer groei tussen hoge bouwkosten en capaciteitsgrenzen
[7] De woningmarkt | De Nederlandsche Bank
[8] Sebille, M. van e.a. (2026). Klimaat en energieverkenning 2026. Den Haag: PBL/TNO/CBS/RIVM/RVO/WUR
[9] Kabinet actualiseert Nationaal Plan Energiesysteem | Energietransitie.nl
[10] Datawonen - Kerncijfers woningbouw

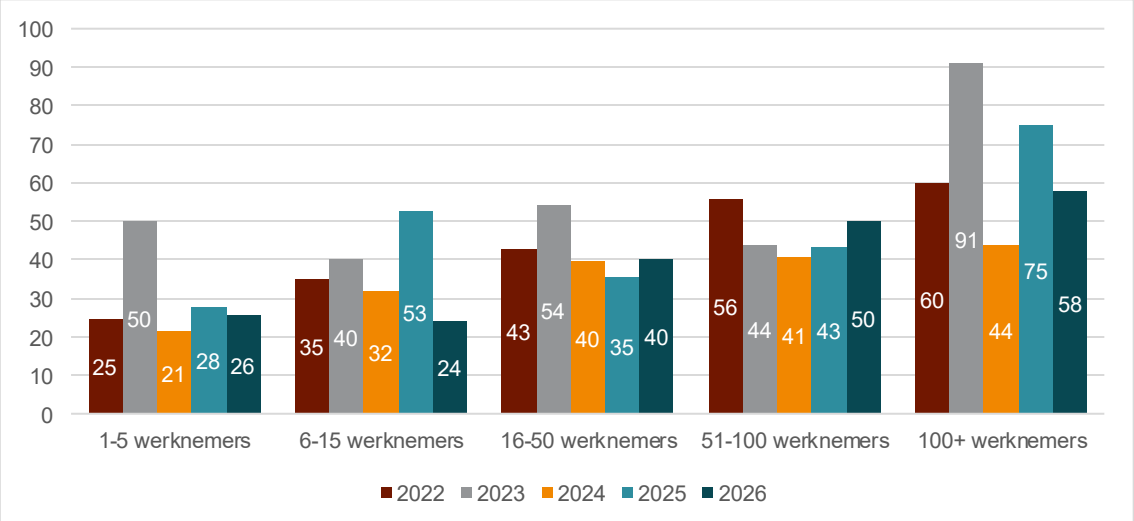
*Figuur 3.1 – Ontwikkeling van de gemiddelde werkvoorraad in weken (2026: n=464)**



Bron: telefonische bedrijvenenquêtes 2014 t/m 2026, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek
* Inclusief bedrijven zonder werkvoorraad (0 weken), exclusief 'weet niet' en enkele uitschieters (extreme waarden).

De afgenomen werkvoorraad in 2026 is vooral terug te zien bij de kleinere (6 tot 15 werknemers) en de grootste bedrijven (100 of meer werknemers) (zie figuur 3.2). In 2025 was de werkvoorraad in deze twee grootteklassen juist sterk toegenomen. Mogelijk zijn deze verschillen ietwat uitvergroot rekening houdend met de foutmarge in steekproefonderzoek. In de twee grootteklassen 16-50 en 51-100 werknemers is de werkvoorraad in 2026 juist iets hoger dan in de peiling van 2025.

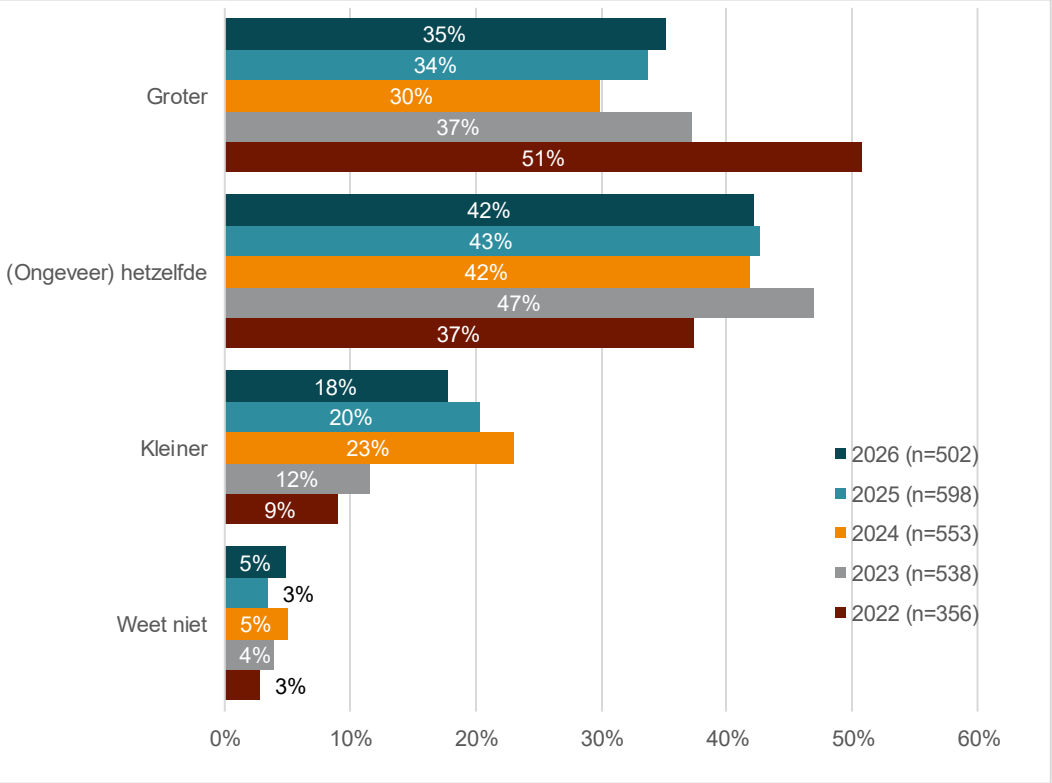
Figuur 3.2 – Ontwikkeling van de gemiddelde werkvoorraad, uitgedrukt in weken, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte



Bron: telefonische bedrijvenenquêtes 2022 t/m 2026, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek.

Hoewel de gemiddelde werkvoorraad is gedaald, rapporteert een substantieel deel van de bedrijven (namelijk 35%) dat hun werkvoorraad groter is dan een jaar eerder (zie figuur 3.3). Het aandeel bedrijven met een kleinere werkvoorraad ligt daar met 18% een stuk onder, net als in eerdere jaren. In deze zin is het huidige beeld vergelijkbaar met dat van vorig jaar, zeker als rekening gehouden wordt met de foutmarge van enquêtegegevens. Het verschil in de omvang van de werkvoorraad tussen 2026 en 2025 zit er dus vooral in dat de werkvoorraad kleiner is bij de bedrijven in de grootteklassen 6-15 en >100 werknemers.

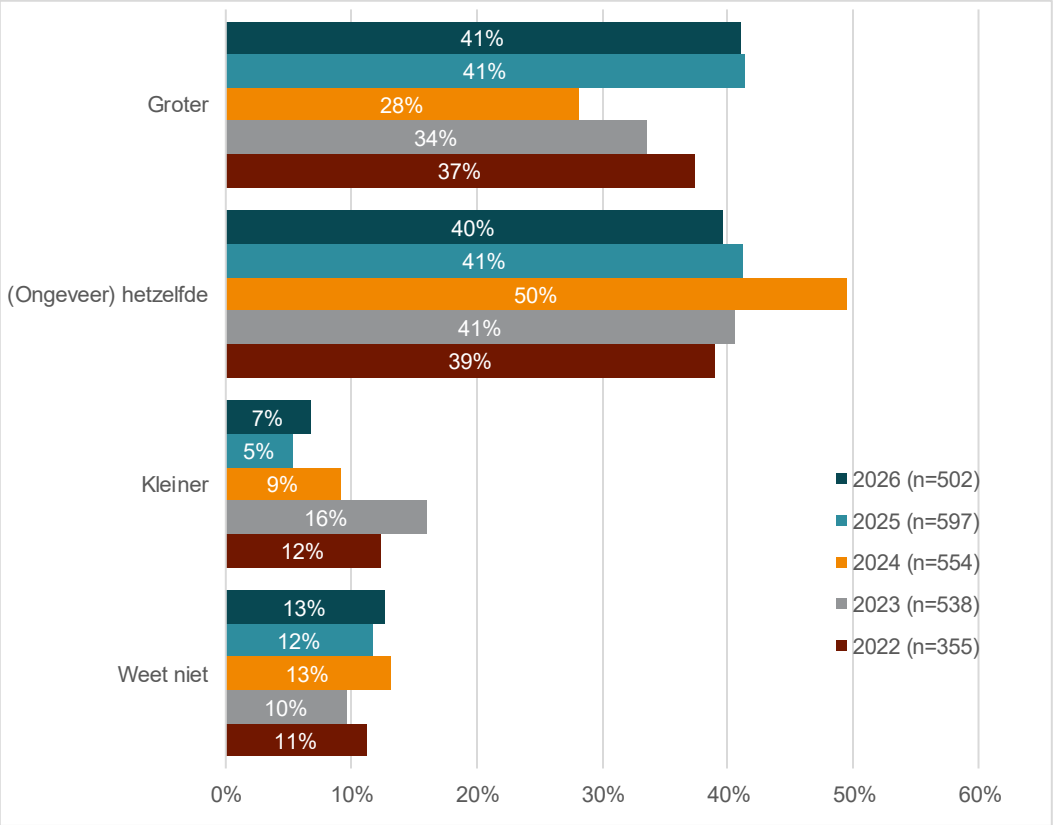
Figuur 3.3 – Werkvoorraad ten opzichte van een jaar eerder



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022 t/m 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

Ook de verwachtingen omtrent de ontwikkeling van de werkvoorraad voor komend jaar (2027) zijn vergelijkbaar met die van de vorige peiling. Ruim veertig procent van de bedrijven verwacht dat de werkvoorraad zal toenemen (zie figuur 3.4). Een vrijwel even groot deel van de bedrijven verwacht dat de werkvoorraad volgend jaar gelijk zal zijn aan die van dit jaar. Relatief weinig bedrijven verwachten volgend jaar een afname van de orderportefeuille (7%).

Figuur 3.4 – Verwachting over werkvoorraad volgend jaar, vergeleken met huidige werkvoorraad



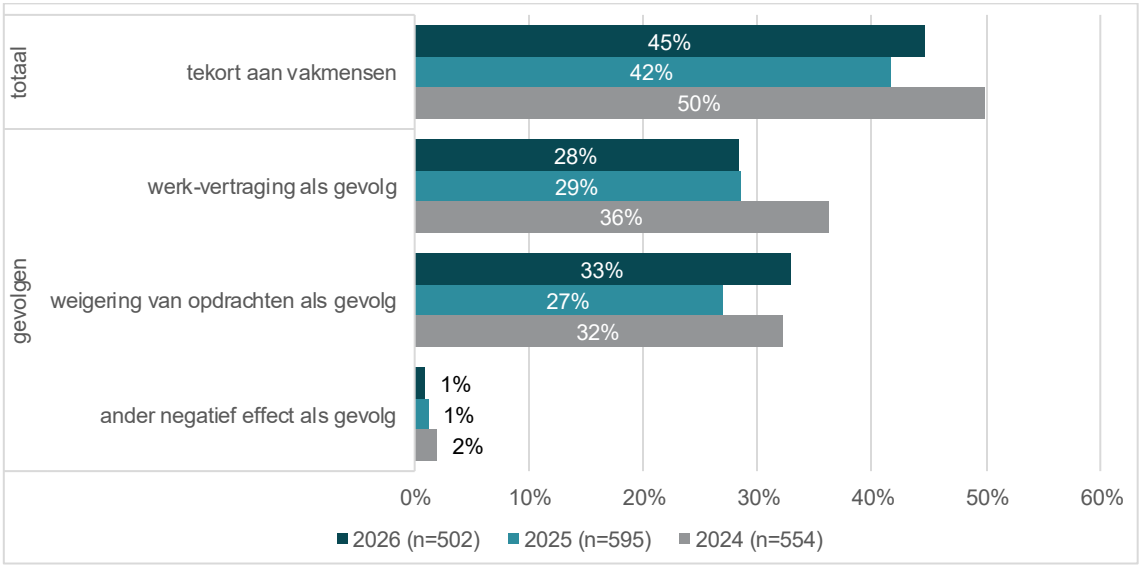
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022 t/m 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

3.2 Personeelsbehoefte en vacatures

Tekort aan vakmensen blijft groot

Het percentage bedrijven dat met een tekort aan vakmensen kampt blijft groot. Afgelopen jaren ervaart tussen 40 en 50% van de bedrijven een dergelijk tekort, in 2026 is dat 45% van de bedrijven (zie figuur 3.5).[11] Bedrijven dealen hier vooral mee door opdrachten te weigeren of niet te offreren. Een derde van de bedrijven ziet zich hiertoe genoodzaakt. Bij ruim een kwart van de bedrijven is sprake van vertraging in de werkuitvoering door het tekort aan vakmensen. Voor een substantieel deel zijn dit dezelfde bedrijven als de bedrijven die opdrachten moeten weigeren. Er zijn nu echter wel wat minder bedrijven met werk-vertraging dan twee jaar geleden, zowel in 2025 als 2026 ligt dit percentage significant lager dan in 2024.

Figuur 3.5 – Ervaren tekort aan vakmensen en mogelijke gevolgen



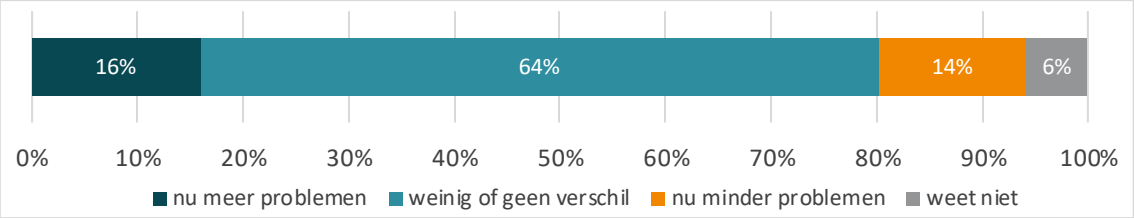
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024 t/m 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

Veel bedrijven hebben nog altijd moeite om voldoende vakmensen te vinden. Het merendeel van de bedrijven merkt hierin weinig of geen verschil ten opzichte van vorig jaar (64%) (zie

[11] Figuur B1.1 in de bijlage toont de bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen van figuur 3.5. Daaruit blijkt dat de betrouwbaarheidsintervallen voor alle categorieën (tussen de jaren) overlappen, behalve voor werk-vertraging.

Figuur 3.). Er zijn ongeveer evenveel bedrijven die aangeven dat de problemen met het vinden en behouden van voldoende vakmensen het afgelopen jaar groter zijn geworden, als bedrijven waarbij deze problemen minder zijn geworden (respectievelijk 16% en 14%).
Het percentage bedrijven met 'nu meer problemen' is wel afgenomen ten opzichte van de meting van 2025, toen werd dit door 24% van de bedrijven aangegeven.

Figuur 3.6 – Problemen met het vinden en behouden van voldoende vakmensen 2026 t.o.v. 2025 (n=502)



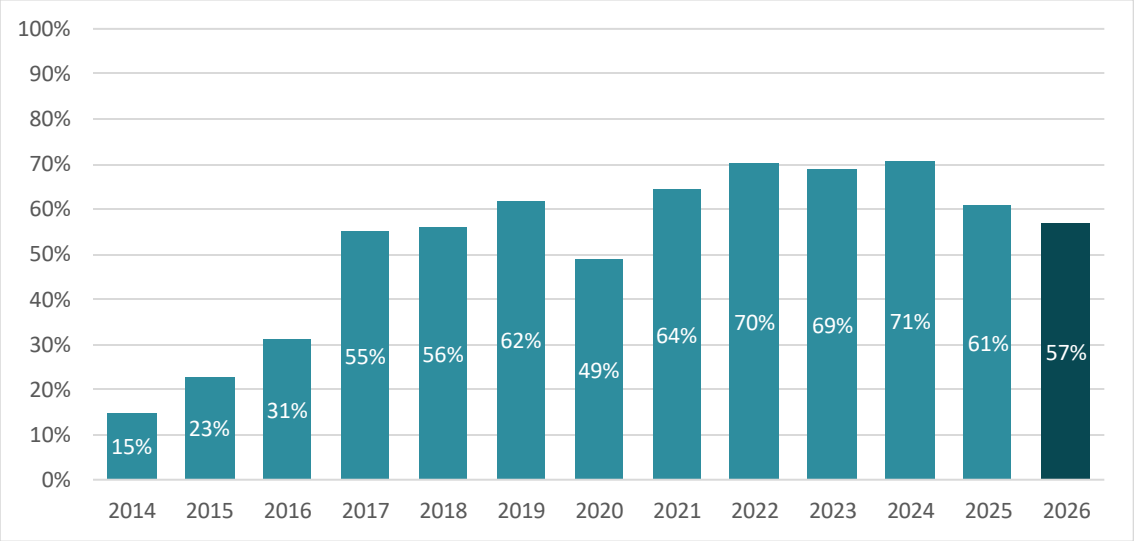
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

Minder bedrijven met vacatures in 2026

Ruim de helft (57%) van de TI-bedrijven heeft één of meer vacature(s) (zie figuur 3.7).[12] Dit is een afname ten opzichte van de jaren 2022 t/m 2024 toen zo'n 70% van de TI-bedrijven minimaal 1 vacature had, en is vergelijkbaar met de laatste jaren vóór corona.

Van de kleine bedrijven (1 tot 5 werknemers) heeft twee op de vijf bedrijven één of meer vacatures, bij de middelgrote bedrijven (16 tot 50 werknemers) loopt dit op naar drie op de vijf bedrijven en de grotere bedrijven hebben bijna allemaal één of meer vacature(s).

Figuur 3.7 – Ontwikkeling van het percentage bedrijven met één of meer vacature(s)

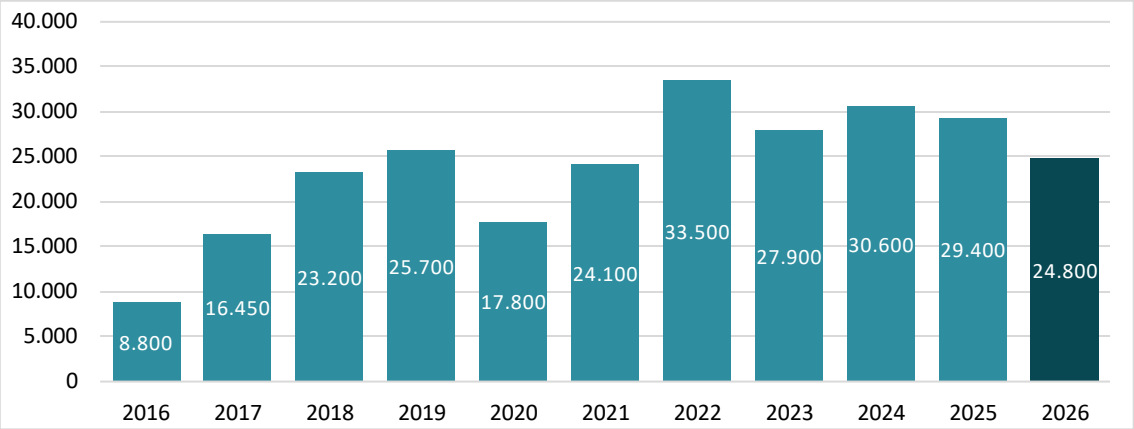


Bron: telefonische bedrijvenenquêtes 2014-2026, KBA i.o.v. Wij Techniek (2026: n=502).

[12] Figuur B1.2 in de bijlage toont de betrouwbaarheidsintervallen, dat wil zeggen dat met 95% zekerheid de werkelijke waarde van het percentage bedrijven met vacatures binnen de aangegeven betrouwbaarheidsintervallen ligt. Voor 2026 komt het percentage bedrijven met vacatures uit tussen 53% en 61%. Voor 2025 is dit 57% en 65%. Rekening houdend met deze intervallen kan niet geconcludeerd worden dat 2026 significant afwijkt van 2025.

Net als het percentage bedrijven met een vacature is ook het absolute aantal openstaande vacatures afgenomen. Medio 2026 wordt het aantal vacatures in de TI geschat op 24.800 (zie figuur 3.).[13] Aangezien de werkvoorraad is afgenomen, kan dit de personeelsbehoefte enigszins temperen met een afname van het aantal vacatures tot gevolg. Daarnaast is het aantal werknemers in 2025 met ruim 3 duizend toegenomen, naar 155.300 werknemers. De branche is er dus in geslaagd te groeien en vacatures te vervullen, wat tevens doorwerkt in een daling van het aantal openstaande vacatures en mogelijk ook de werkvoorraad wat doet slinken, gezien de toegenomen uitvoeringscapaciteit.

*Figuur 3.8 – Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures**



Bron: telefonische bedrijvenenquêtes 2016-2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

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

Afname van bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures voor zelfstandig monteur

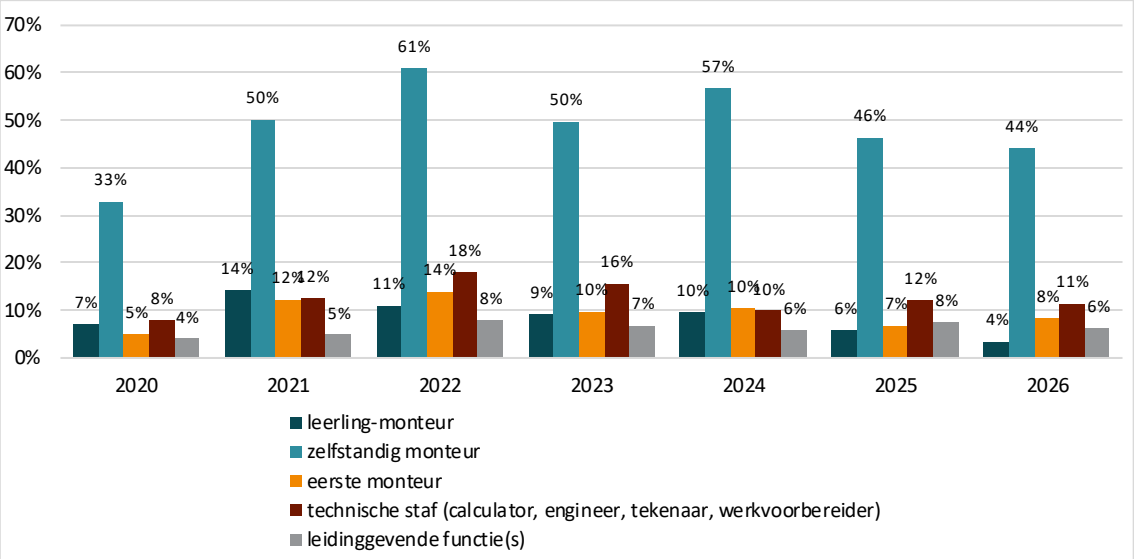
Veel van de openstaande vacatures zijn *moeilijk vervulbaar.* Minimaal 90% van de bedrijven met vacatures voor de monteursfuncties geeft aan dat deze moeilijk vervulbaar zijn. Wat minder bedrijven geven aan dat de vacatures voor leerling-monteursfuncties moeilijk vervulbaar zijn, namelijk zo'n twee derde deel van de bedrijven met vacatures voor deze functies. Voor wat betreft de vacatures voor technische stabfuncties liggen de percentages tussen de 80% en 90%, met uitzondering van de functie 'calculator' die door bijna alle bedrijven als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd (98%).

De meeste TI-bedrijven hebben een moeilijk vervulbare vacature (mvv) voor zelfstandig monteurs, de grootste functiegroep in de branche (zie

[13] Schatting gebaseerd op een naar provincie en bedrijfsgrootte gewogen ophoging van het aantal vacatures uitgevraagd in de enquête, geëxtrapoleerd naar de populatie TI-bedrijven aangesloten bij Wij Techniek.

figuur 3.). Net als in 2025 ligt dit percentage in 2026 (met 44%) wel iets lager dan in de periode 2021 – 2024 (50% - 61%). Deze beweging tekent zich – hetzij iets minder scherp – ook af bij de overige functiegroepen. Alleen voor leidinggevende functies blijft het percentage bedrijven met een moeilijk vervulbare vacature de laatste jaren vrij constant (met 6 á 8%).

*Figuur 3.9 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacature (mvv)s, per functiegroep**



Bron: telefonische bedrijvenenquêtes 2020-2026 KBA i.o.v. Wij Techniek (2026: n=502)

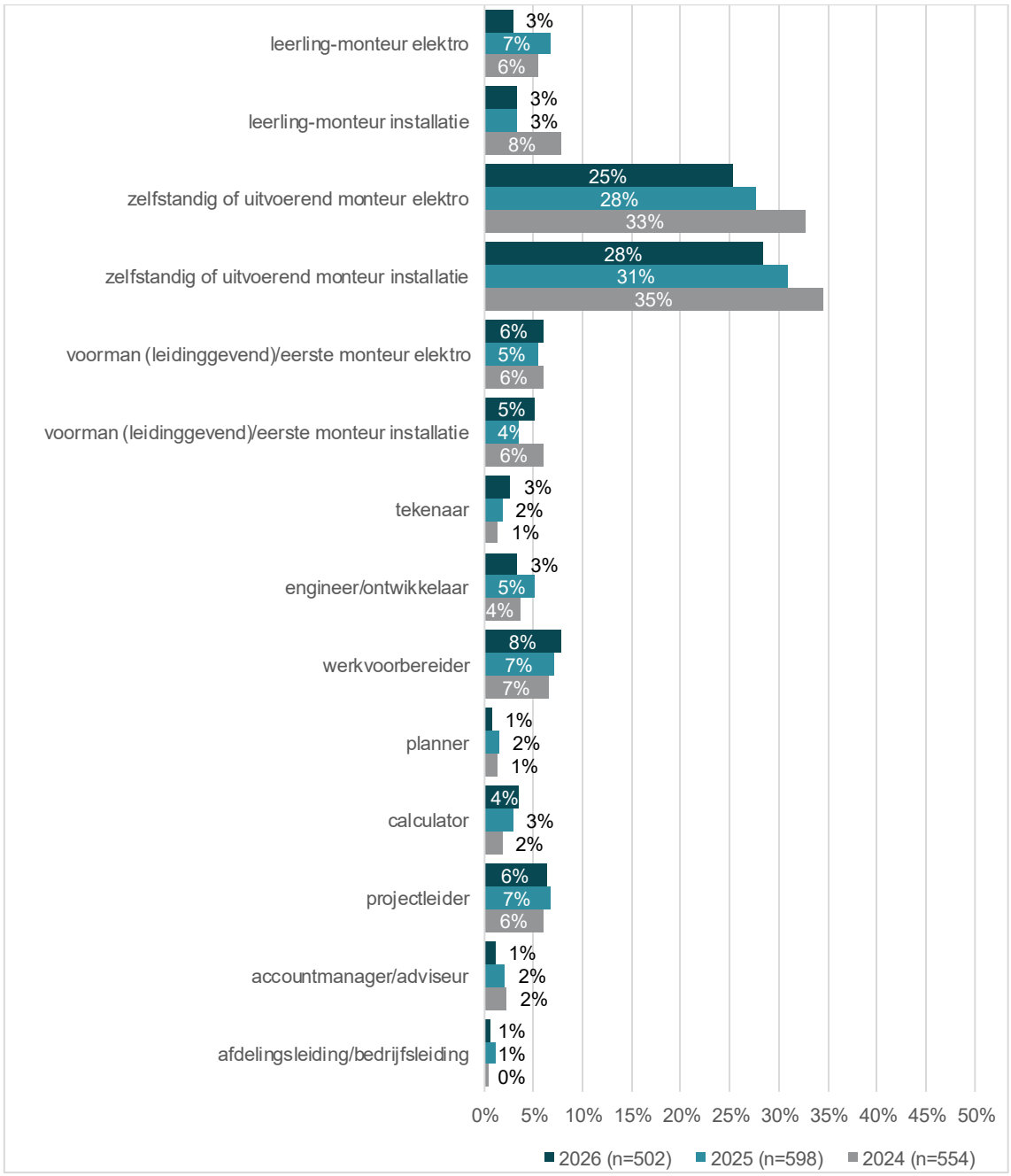
* Het aantal bedrijven met mvv's voor overige functies (ICT-er, overig technisch en niet-technisch) in 2026 bedraagt 7%.

Minder vaak vacatures voor zelfstandig monteurs installatie & elektro

Overall geldt dat hoe groter de bedrijven, hoe hoger het gemiddeld *aantal* vacatures voor zelfstandig monteur zij hebben. Tussen de vakgebieden elektro en installatie is er weinig verschil. Er zijn vrijwel even-veel bedrijven met vacatures voor zelfstandig monteurs *elektro* als voor zelfstandig monteurs *installatie* (zie

figuur 3.10), voor beide functiegroepen geldt dit voor ongeveer een kwart van de bedrijven (respectievelijk 25% en 28%). Ten opzichte van twee jaar geleden zijn er voor deze twee functiegroepen wat minder bedrijven met vacatures. Ook het aandeel TI-bedrijven met een vacature voor leerling-monteur elektro is afgenomen, namelijk van 7% in 2025 naar 3% in 2026. Daarmee is het gelijk aan het aandeel bedrijven met een vacature voor leerling-monteur installatie. Daar was vorig jaar al sprake van een vergelijkbare afname. Bij de overige functies zien we geen grote verschuivingen ten opzichte van eerdere jaren.

Figuur 3.10 – Percentage bedrijven met één of meerdere vacatures, per functiegroep (% ja)



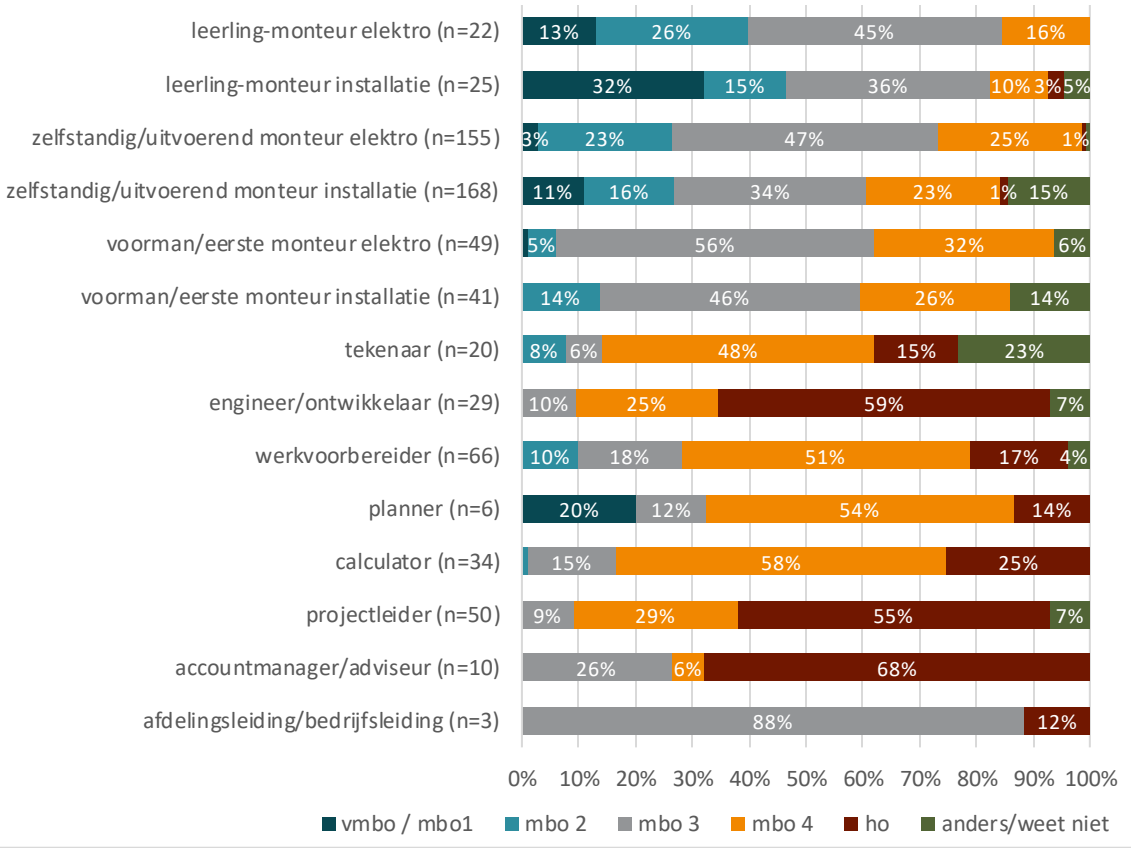
Bron: telefonische bedrijvenenquêtes 2024, 2025 & 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek

Gevraagd opleidingsniveau bij de vacatures

Voor de verschillende functies worden verschillende opleidingseisen gesteld in de vacatures (zie Figuur 3.).

- Bij vacatures voor leerling-monteur wordt niet altijd een startkwalificatie gevraagd (bij leerling-monteur elektro 13% en bij leerling-monteur installatie 32%). Bij leerling-monteur elektro wordt vaker mbo niveau 3 gevraagd dan bij leerling-monteur installatie.
- Voor zelfstandig monteurs wordt voornamelijk mbo-3 of mbo-4 niveau gevraagd, in minder dan een kwart van de gevallen voldoet mbo-2. Voor eerste monteurs elektro voldoet vrijwel uitsluitend mbo-3 en/of mbo-4.
- Voor engineers wordt vooral hbo-niveau gevraagd. Dat was in eerdere jaren ook het geval, alleen in 2025 werd mbo-4 net zo vaak gevraagd. 2026 sluit dan ook weer aan bij de uitkomsten van de eerdere jaren waarin vooral hbo werd gevraagd. Bij tekenaars doet zich iets vergelijkbaars voor: in 2025 werd vooral mbo-3 gevraagd terwijl in 2026 vooral mbo-4 wordt gevraagd, net als in 2024 en eerder. Waar het in 2025 leek alsof functie-vereisten naar beneden werden bijgesteld, blijkt nu dat zich dat niet doorzet.
- Voor de overige technische staffuncties van werkvoorbereider, planner en calculator wordt net als eerdere jaren overwegend mbo-4 gevraagd.
- Projectleiders en accountmanagers/adviseurs moeten meer nog dan in voorgaande jaren over hbo niveau beschikken en in minder mate mbo-4. Verhoging van deze niveau-eisen wijst op het complexer worden van de taken die bij de functie horen.

Figuur 3.11 – Gevraagd opleidingsniveau bij vacatures, per functiegroep



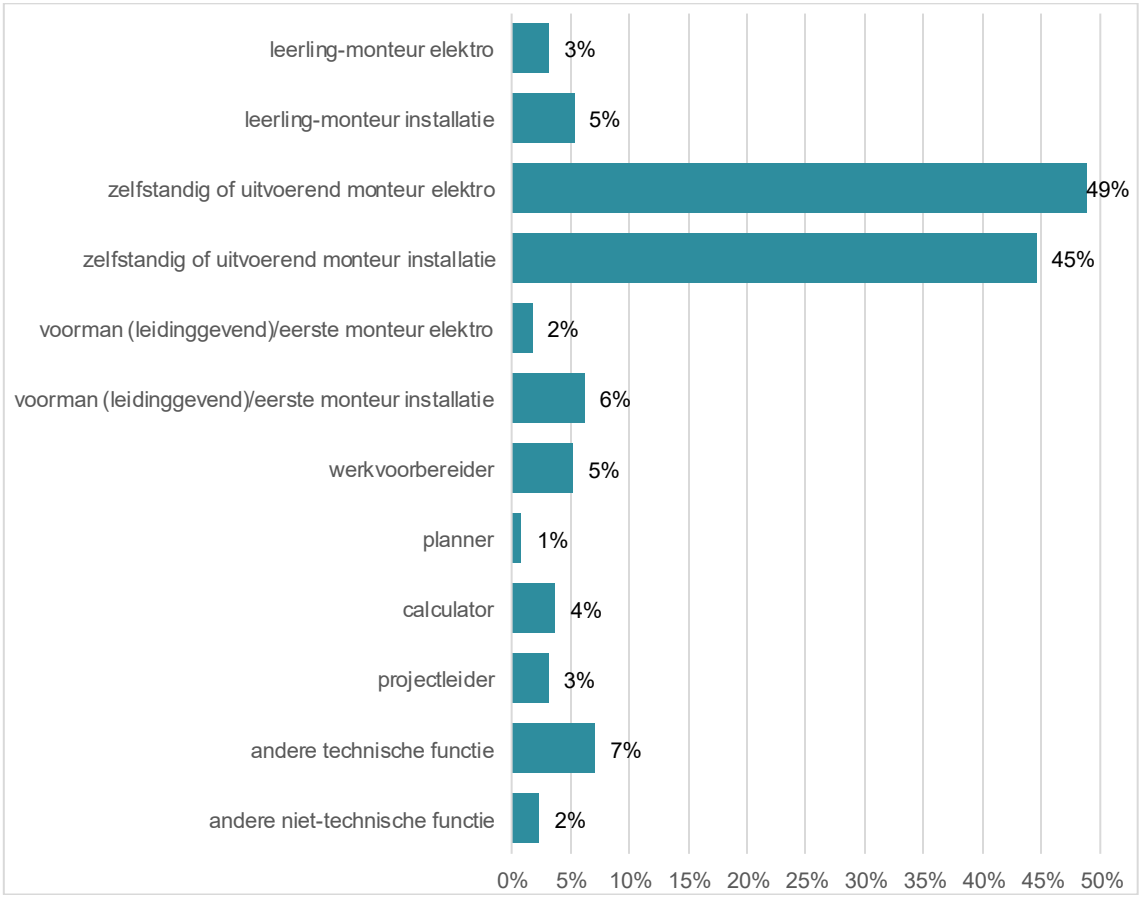
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

TI-bedrijven zonder vacatures, maar met een personeelsbehoefte

Zoals aangegeven hebben de bedrijven met meer dan 50 werknemers vrijwel allemaal vacatures. Bedrijven zonder vacatures (43% van de TI-bedrijven) zijn dan ook voornamelijk de kleinere bedrijven. Zo heeft 80% van de kleine bedrijven (1 t/m 5 werknemers) geen vacature en voor de categorie bedrijven met 6 t/m 15 werknemers geldt dit voor net iets meer dan de helft. Bij de bedrijven met 16 t/m 50 werknemers is dat nog maar 16%.

Bij deze bedrijven zonder vacature heeft een derde deel wel behoefte aan personeel. Omgerekend betreft dit zo'n 15% van de bedrijven in de branche (twee keer zoveel als in de peiling van 2025). De personele behoefte van deze bedrijven gaat vooral uit naar zelfstandig monteurs installatie (45% van de bedrijven zonder vacature maar met een personeelsbehoefte) en zelfstandig monteurs elektro (49%, zie Figuur 3.5). Deze personele behoefte betreft veelal 1 of 2 vakmensen per bedrijf. De personele behoefte aan andere functiegroepen, waar dus geen vacature voor uitstaat, is gering.

Figuur 3.5 – Functies waarin bedrijven zonder vacatures een personeelsbehoefte hebben (% ja) (n=69)*

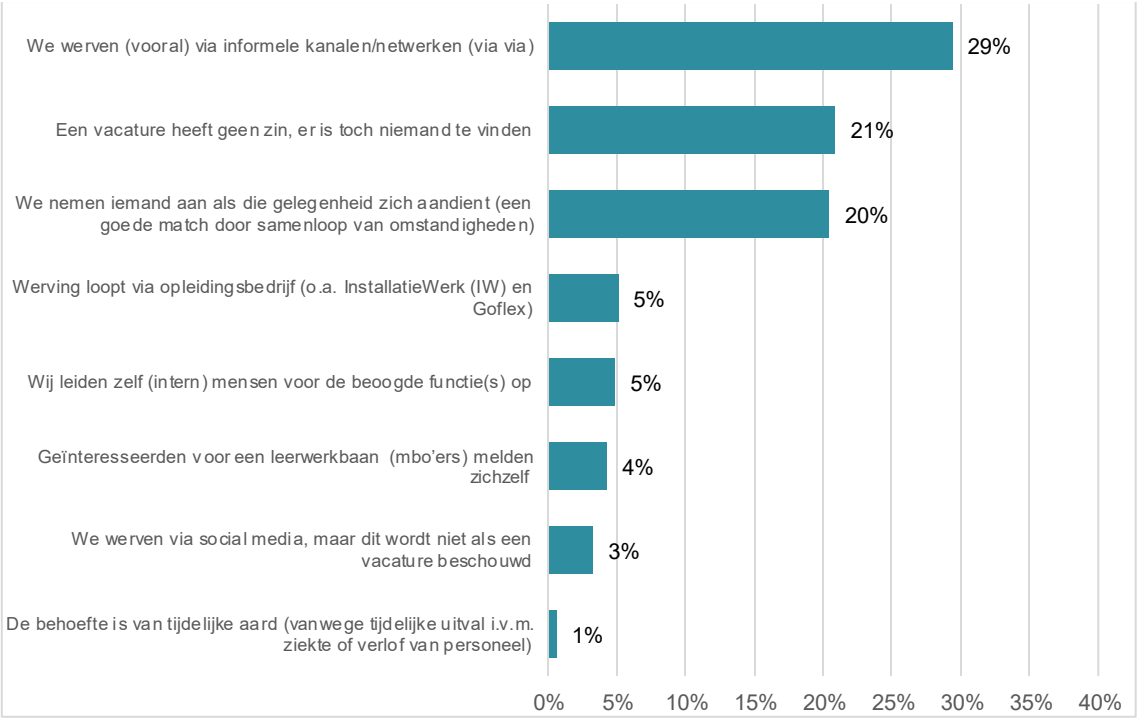


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

* Percentage van TI-bedrijven zonder vacature, maar met een personeelsbehoefte.

Figuur 3.6 geeft een overzicht van de verschillende argumenten van bedrijven om geen vacature uit te zetten, ondanks hun behoefte aan extra personeel. De meest genoemde reden is dat vooral via informele kanalen wordt geworven, zonder dat hiervoor expliciet een vacature staat uitgeschreven (genoemd door 29% van de bedrijven zonder vacature). In het verlengde hiervan noemen bedrijven ook de argumenten dat vacatures niet veel zin hebben omdat er 'toch niemand te vinden is' (21%) en er iemand aangenomen wordt als die gelegenheid zich aandient door een meer toevallige samenloop van omstandigheden (20%). Verder geeft 5% aan dat door de samenwerking met opleidingsbedrijven er geen vacature nodig is. In die gevallen werven de opleidingsbedrijven de geschikte kandidaat. Ook komt het voor dat geïnteresseerden voor een leerwerkbaan (bbl'ers) zichzelf melden bij het bedrijf (4%), waardoor er niet actief geworven hoeft te worden.

Figuur 3.6 – Redenen dat bedrijven met personeelsbehoefte geen vacature hebben uitstaan (% ja) (n=69)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.
* Percentage van TI-bedrijven zonder vacature, maar met een personeelsbehoefte (meerdere redenen mogelijk).

4 Personeelsbeleid

Met zoveel vacatures zullen bedrijven een manier moeten vinden om het werk gedaan te krijgen. Zoals aangegeven in het vorige hoofdstuk nemen bedrijven noodgedwongen hun toevlucht tot het reduceren of uitstellen van opdrachten. Daarnaast hebben bedrijven mogelijkheden om via het personele beleid enige lucht in de situatie te krijgen. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de bedrijven in hun personeelsbehoefte proberen te voorzien en welke strategieën worden ingezet om personeel aan het bedrijf te binden (paragraaf 4.1). Daarnaast is dit jaar gevraagd naar onboarding, i.c. activiteiten rondom het introduceren en begeleiden van nieuwe werknemers (paragraaf 4.2) en de hoe de bedrijven voorzien in een eventuele behoefte aan competenties op hbo-niveau (paragraaf 4.3).

4.1 Wervings- en bindingsstrategieën

De meeste bedrijven hebben beleid om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Net als in de peiling van 2025 geeft ruim drie kwart van de bedrijven aan dat zij in dit kader een strategie hebben (zie

Figuur 4.1). Bedrijven investeren vooral in formele en informele werving van personeel (29%). Dit jaar is informele werving voor het eerst in de enquête opgenomen als categorie. Het blijkt dat dit net zo vaak wordt ingezet als formele werving. Het is niet zo dat bedrijven die formele werving inzetten, geen informele werving plegen of andersom. Dat komt wel voor, maar het gebeurt gemiddeld net zo vaak dat bedrijven die via de formele kanalen werven ook via informele kanalen werven.

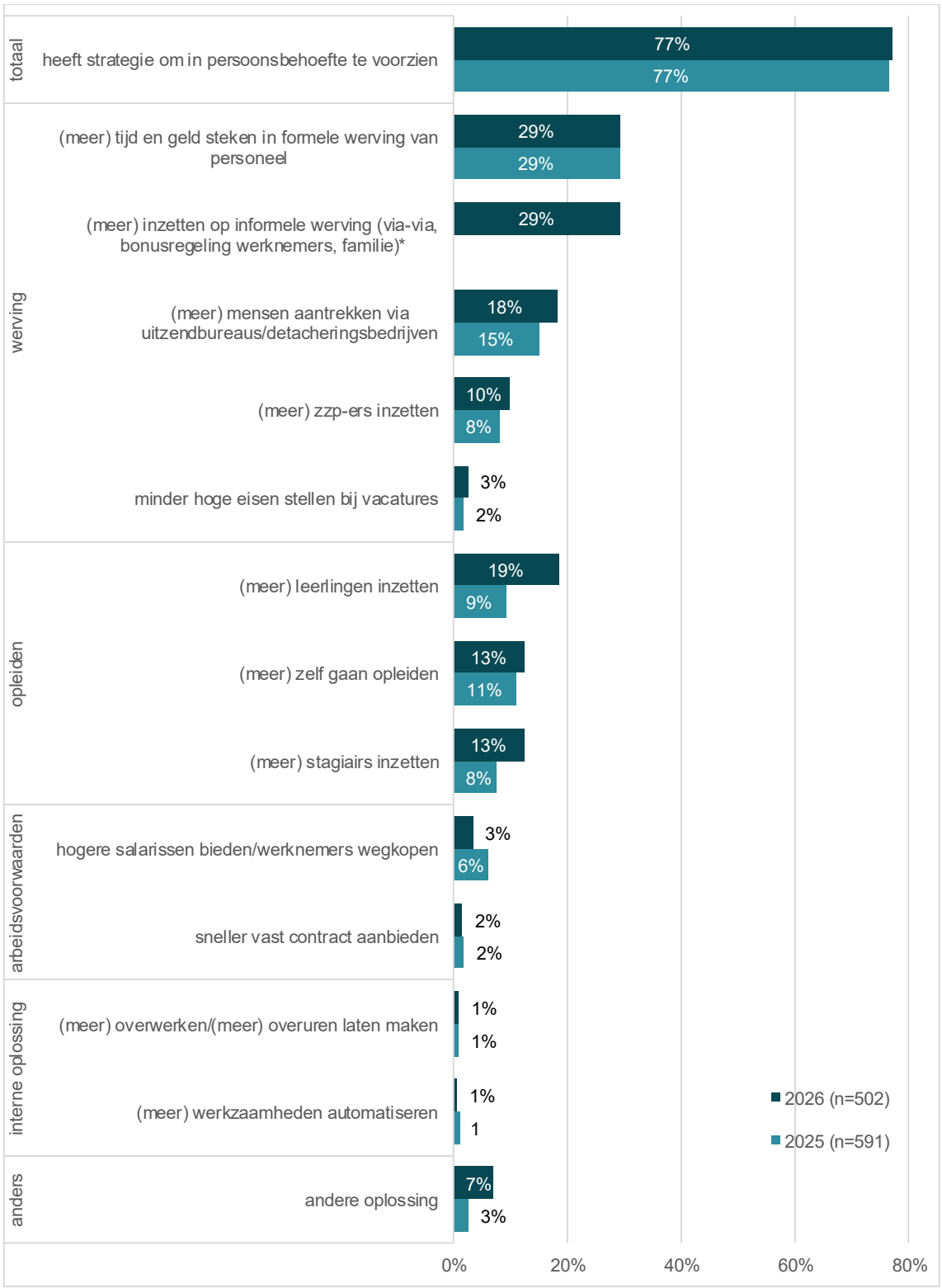
Daarnaast zetten bedrijven in op het inlenen van personeel via uitzend- of detacheringsbureaus (18%) en zzp'ers (10%) om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Ten opzichte van 2025 wordt er weer iets meer flexibel personeel ingezet. In 2025 werden beduidend minder vaak zzp'ers en inleenkrachten ingezet dan in voorgaande jaren. Deels zal de oorzaak hiervan zijn geweest dat de Belastingdienst vanaf 1 januari actief is gaan handhaven op schijnzelfstandigheid.[14] Boetes konden echter in 2025 alleen worden opgelegd als sprake was van kwaadwillendheid. Vanaf dit jaar kunnen boetes worden opgelegd in alle gevallen waarin schijnzelfstandigheid wordt geconstateerd. Toch is de inzet van zzp'ers weer wat toegenomen, maar het is nog niet op het niveau van 2024, voordat er sprake was van handhaving. Ook de inzet van uitzendkrachten en gedetacheerden is in 2026 weer wat toegenomen.

Een ander verschil met eerdere jaren is dat bedrijven vaker in hun personele behoefte voorzien door ook gebruik te maken van de inzet van leerlingen (bbl'ers) en/of stagiaires (bol'ers). Vooral de inzet van leerlingen wordt in 2026 beduidend vaker genoemd (een verdubbeling ten opzichte van 2025).

Al met al is het wel zo dat bedrijven vaker een kant-en-klare oplossing zoeken op de externe arbeidsmarkt – via het aantrekken en in dienst nemen van nieuwe werknemers of via het inhuren van uitzendkrachten of zzp'ers – dan dat zij zelf een oplossing creëren door mensen te gaan opleiden. Er zijn dus nog altijd meer TI-bedrijven met een wervings- dan met een opleidingsstrategie.

[14] Ofwel: afschaffing handhavingsmoratorium. Volgens de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie) kunnen bij constatering van een verkapt dienstverband van zzp'ers naheffingen en boetes worden opgelegd.

Figuur 4.1 – Strategieën waarmee bedrijven in hun personeelsbehoefte voorzien



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025 en 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek (meerdere antwoordopties mogelijk).

Grotere bedrijven hebben vaker problemen op het gebied van de personeelsvoorziening dan kleine bedrijven. Van de kleine bedrijven heeft twee derde deel problemen op dit vlak, terwijl dit bij alle grote bedrijven (>100 werknemers) speelt. Verder blijkt dat kleine bedrijven vaker gebruikmaken van informele werving (29%) dan van formele werving (17%). Bij grote(re) bedrijven is het omgekeerde het geval: minder dan een kwart werft informeel en driekwart werft via formele kanalen. Ook maken grotere bedrijven vaker gebruik van uitzend- of detacheringsbureaus (24% versus 9%), terwijl kleine bedrijven vaker zzp'ers inzetten (15% tegenover 6% bij de 100+ bedrijven). Grote bedrijven doen ook meer aan opleiden, zowel via zelf opleiden als via het inzetten van stagiaires en bbl'ers (elk zo'n 30%). Bij kleine bedrijven gebeurt dit minder, daar wordt de inzet van bbl'ers door 15% genoemd.

Gros van bedrijven bindt personeel met sfeer en beloning; grote bedrijven ook met ontwikkeling

Het overgrote deel van de bedrijven neemt maatregelen om personeel aan het bedrijf te binden (zie Figuur 4.2). Wat betreft deze bedrijfsbindende maatregelen is het beeld vergelijkbaar met eerdere jaren. De meest genoemde maatregel – het investeren in een goede werksfeer – wordt in 2026 wel wat vaker genoemd dan in 2025. In de jaren daarvóór lag het overigens ook hoger dan in 2025 (57% in 2024 en 56% in 2023). De peiling van 2025 wijkt wat dit betreft dus wat af.

Naast de werksfeer investeren bedrijven het vaakst in de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van het personeel. Dit gebeurt bij ongeveer een kwart van de bedrijven, net als in 2025. In het verleden werd het bieden van meer salaris vaker genoemd dan nu. Mogelijk is dit de laatste jaren wat minder vaak het geval als gevolg van de cao-loonsverhogingen. Zo zijn de lonen in maart 2026 met 3% gestegen volgens de nieuwe cao Metaal en Techniek 2026-2028 . Daarnaast volgt eind november nog een eenmalige loonsverhoging en vanaf maart 2027 volgt opnieuw een structurele loonsverhoging. Bovendien zijn er in 2024 en 2025 ook loonsverhogingen doorgevoerd.[15] Dit maakt extra salaris bovenop deze cao-loonstijgingen waarschijnlijk wat minder gangbaar.

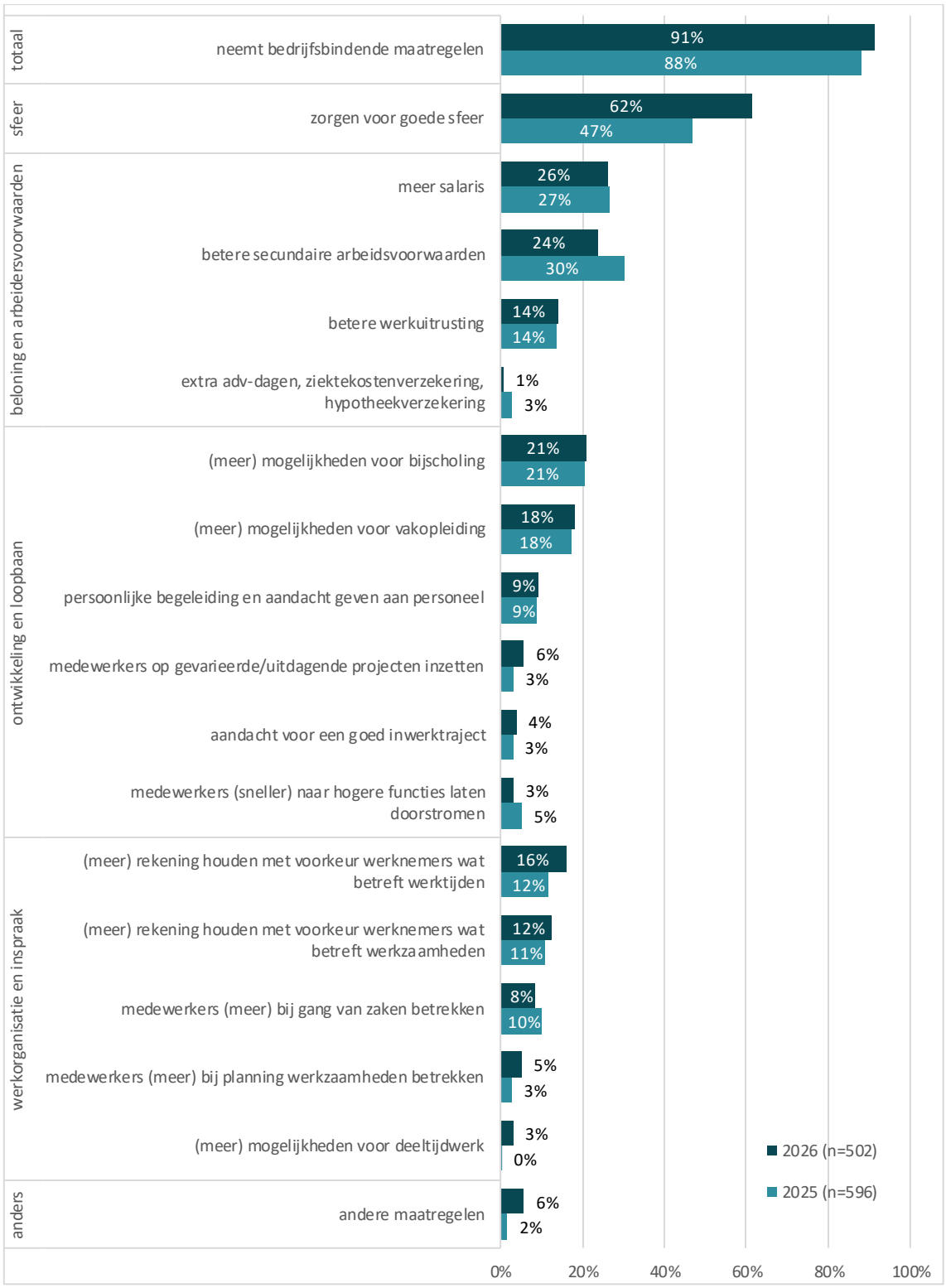
Op het gebied van (loopbaan)ontwikkeling worden ook de nodige bedrijfsbindende maatregelen ingezet, zoals het bieden van mogelijkheden tot bijscholing (21%) en het aanbieden van aanvullende vakopleidingen (18%). De mate waarin deze maatregelen genoemd worden is vergelijkbaar met 2025. Aandacht voor een goed inwerktraject wordt in dit kader door slechts 4% van de bedrijven genoemd, dit terwijl de meerderheid van de bedrijven wel onboardingsactiviteiten ontplooit (zie paragraaf 4.2). Aandacht voor een goede onboarding wordt in deze zin niet vaak als bedrijfsbindende maatregel gezien.

Tot slot geeft 16% van de bedrijven aan ook rekening te houden met de voorkeur van werknemers wat betreft werktijden en geeft 12% aan rekening te houden met de voorkeur wat betreft de werkzaamheden. De mogelijkheid tot deeltijdwerk wordt in dit kader door slechts 3% van de bedrijven genoemd.

Kleine en grote bedrijven verschillen wat betreft bedrijfsbindende maatregelen. Vooral bij maatregelen gericht op de ontwikkeling en loopbaan van werknemers is het onderscheid groot: de grootste bedrijven bieden vaker bijscholing (47%) en een vakopleiding (35%) aan en hebben vaker aandacht voor (loopbaan)begeleiding (24%). Bij de kleinste bedrijven liggen deze percentages aanzienlijk lager (respectievelijk 16%, 15% en 6%).

[15] Onderhandelingsakkoord Metaal & Techniek 2024-2026
Werkgevers en vakbonden bereiken resultaat over cao's Metaal en Techniek - Techniek Nederland

Figuur 4.2 – Aandeel TI-bedrijven dat maatregelen neemt om werknemers te binden



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025 en 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek (open vraag, meerdere antwoordopties mogelijk).

4.2 Onboarding binnen de TI-bedrijven

Als een nieuwe monteur instroomt ondernemen de meeste bedrijven activiteiten om deze nieuwe medewerker in het bedrijf op te nemen. Dit wordt aangeduid met 'onboarding'. Onboarding bestaat niet alleen uit het inwerken van nieuwe werknemers, maar behelst ook het voorbereiden van het bedrijf op de komst van de nieuwe medewerker (pre-boarding), de introductie en oriëntatie in de eerste week en een reflectie op de eerste periode, het beter leren kennen van collega's en het bespreken van wederzijdse verwachtingen ten aanzien van het werk en de ontwikkelmogelijkheden.

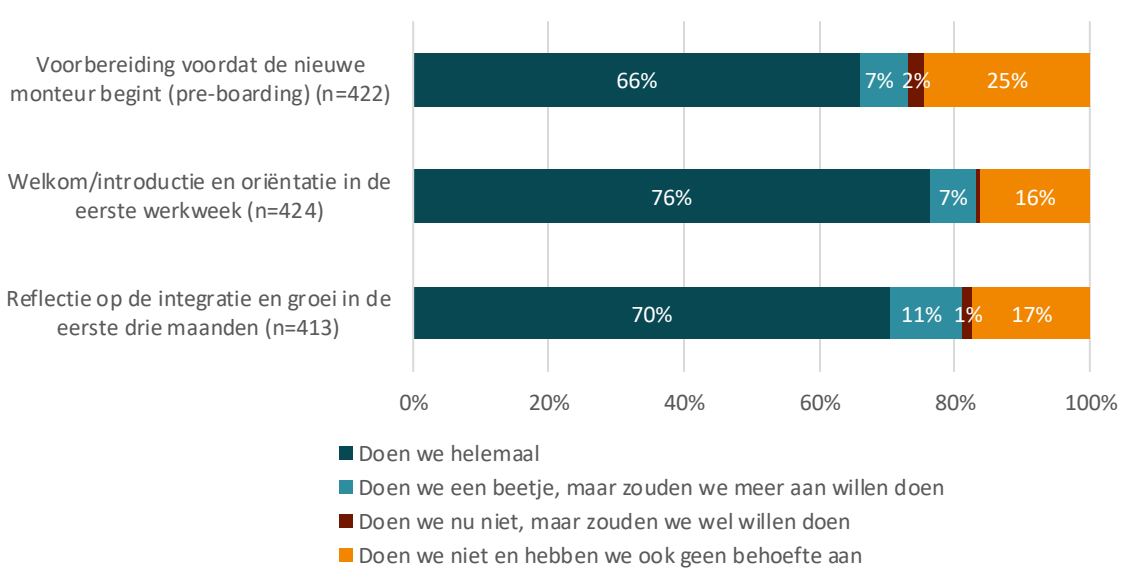
Bij 88% van de TI-bedrijven zijn nieuwe monteurs in dienst gekomen, hiervan geeft 4% aan dat hierbij *geen* sprake is geweest van onboardingsactiviteiten. Daarentegen zijn bij twee derde deel van de bedrijven met nieuwe monteurs alle genoemde onboardingsvormen van toepassing geweest, waarbij de helft van deze bedrijven ook nog andere onboardingsactiviteiten noemt, zoals bijvoorbeeld de inrichting van een buddy-systeem of evaluatiegesprekken tijdens de onboardingsperiode.

Figuur 4.3 toont dat pre-boarding iets minder vaak aan de orde is, op dit punt geeft een kwart van de bedrijven aan dat daar ook geen behoefte aan is.

Een introductie tijdens de eerste werkweek wordt door de meeste bedrijven als onboardingsactiviteit genoemd (83%), hoewel 7% van de bedrijven wel aangeeft dat dit wat meer/uitgebreider zou mogen gebeuren. In de daaropvolgende maanden houdt 81% van de TI-bedrijven een vinger aan de pols door te reflecteren op de integratie en groei van de nieuwe monteur binnen de organisatie, 11% doet dit een beetje en zou dit meer willen doen. 1% geeft aan dit niet te doen, maar zou dat wel willen doen.

Vrijwel alle bedrijven waar bepaalde onboardingsactiviteiten *niet* plaatsvinden, vinden deze ook niet nodig/hebben daar ook geen behoefte aan.

*Figuur 4.3 – Onboardingsactiviteiten binnen de TI-bedrijven**



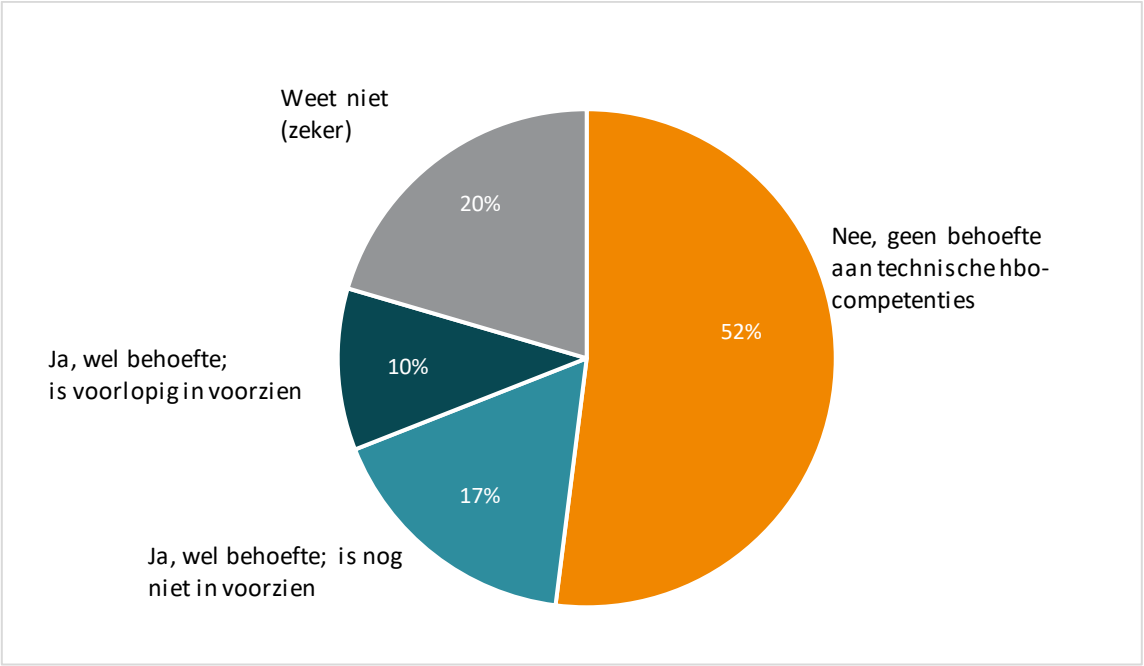
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

* Exclusief 'weet niet' en 'n.v.t.' voor de betreffende onboardingsactiviteit.

4.3 Competenties op hbo-niveau

Ruim een kwart van de TI-bedrijven heeft behoefte aan technische competenties, functies of specialismen op hbo-niveau: 10% van de bedrijven geeft aan dat zij (voorlopig) voorzien zijn in die behoefte, 17% geeft aan dat zij een dergelijke behoefte hebben waarin momenteel nog niet in is voorzien. Deze behoefte is er bij zowel grote(re), middelgrote als kleine(re) TI-bedrijven. Bij grotere bedrijven is dit wel vaker het geval, maar ook bij een vijfde deel van de kleine(re) bedrijven is er behoefte aan competenties op hbo-niveau.

Figuur 4.4 – % bedrijven met behoefte aan technische specialismen/competenties op hbo-niveau (n=166)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

Het overgrote deel van de bedrijven met (behoefte aan) hbo-competenties geeft aan dat deze behoefte de laatste tijd toegenomen is en/of verwacht dat dit in de nabije toekomst nog verder zal toenemen. De opkomst van AI, de voortgaande energietransitie en de uitstroom van werknemers die met pensioen gaan spelen hierin een rol. De specifieke behoefte aan hbo-competenties doet zich vooral voor bij specialisatie in de richting van:

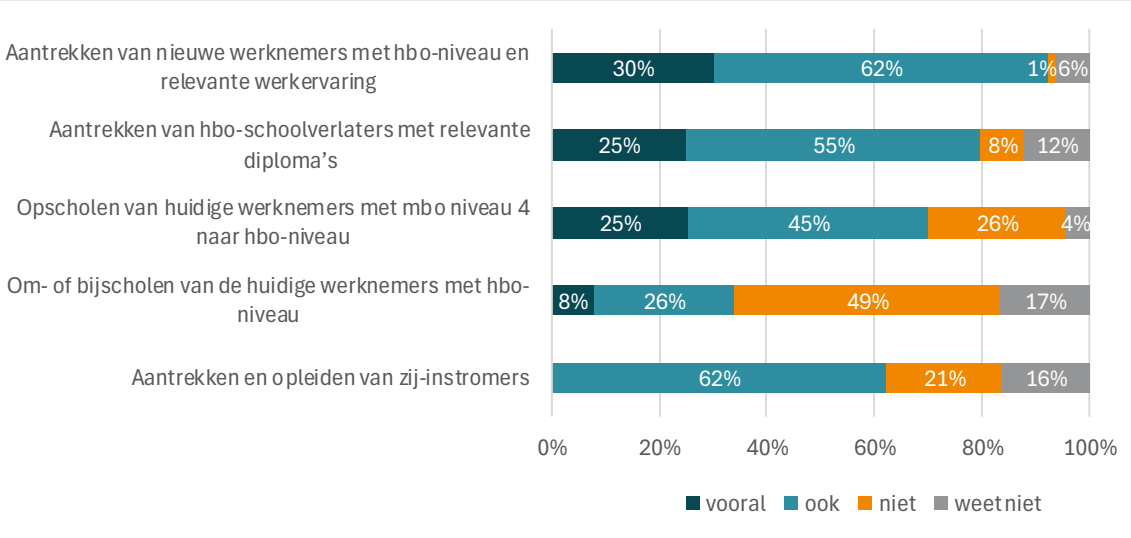
- Energiemanagement
- Thuisbatterijen
- Warmtepompen
- CCTV- en beveiligingsinstallaties
- Hard- en software engineers
- AI- en automatiseringsprocessen
- Printed Electronics
- Integratie van verschillende installaties

Deze bedrijven hebben vooral behoefte aan technisch stafpersoneel zoals engineers, calculators, werkvoorbereiders, projectleiders en mensen met managementvaardigheden. Behoefte aan kennis van programmeren, software en werken met AI wordt een enkele keer genoemd.

Om aan voldoende technisch personeel met hbo-niveau te komen denken de bedrijven vooral aan het aantrekken van hbo'ers met relevante werkervaring, gevolgd door het aantrekken van hbo-schoolverlaters met relevante diploma's en opscholing van zittend personeel met mbo-4 niveau (zie

Figuur 4.5). Opvallend is dat veel bedrijven óók de werving van zij-instromers als mogelijkheid zien om in hun hbo-behoefte te voorzien (62%). Dit is weliswaar niet de voornaamste manier waar de bedrijven aan denken, maar behoort dus wel tot opties om ook te doen. Omscholing van de huidige werknemers met hbo-niveau wordt beduidend minder vaak genoemd.
In 2024 is een vergelijkbare vraag gesteld, waarbij het accent lag op nieuwe technische functies op hbo-niveau. De wijze waarop TI-bedrijven in hun personeelsbehoefte met hbo-competenties trachten te voorzien lijkt in 2026 op het beeld van 2024.

Figuur 4.5 – Verwachte manieren om in (toekomstige) behoefte aan technische specialismen/competenties op hbo-niveau te voorzien (n=28)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

5 Leercultuur en begeleiding

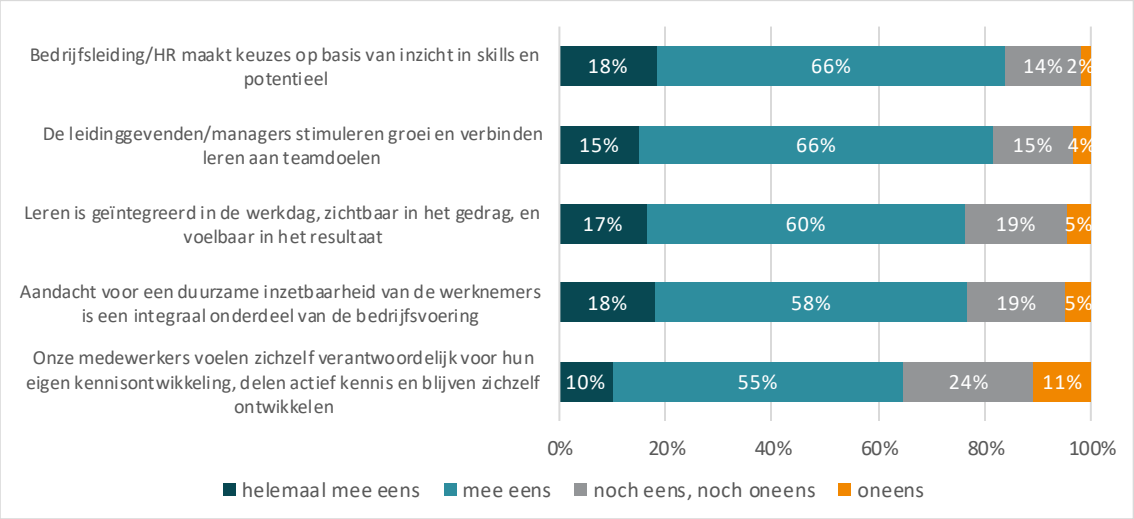
Door het tekort aan vakmensen is het werven van direct inzetbaar personeel een steeds minder effectieve strategie om in de personeelsbehoefte te voorzien. Een opleidingsstrategie, waarbij bedrijven hun eigen personeel opleiden, is minder onderhevig aan de krapte op de arbeidsmarkt.[16] Investeren in de scholing/ontwikkeling van het eigen personeel vergroot de bedrijfsbinding én resulteert in een uitbreiding van het aantal vakmensen. De branche heeft dan ook baat bij een goed ontwikkelde leercultuur waarbij oog is voor het up-to-date houden van de kennis en kunde van zittende werknemers én kennisoverdracht richting onervaren instromers in de branche. Zeker in een tijd met veel innovatie is veel nieuwe kennis en ervaring nodig. Aan de andere kant dreigt er door de vergrijzing – met de uitstroom van ervaren vakmensen richting pensioen – ook veel *tacit knowledge* verloren te gaan. Dit betreft impliciete kennis van het vak, i.c. kennis die in iemands hoofd zit en moeilijk op te schrijven of uit te leggen is. Dit type kennis wordt bij uitstek gedeeld door sociale 'face-to-face' interactie en het uitwisselen van ervaringen. Om dit proces te faciliteren is een goed ontwikkelde leercultuur van groot belang.
In de bedrijvenenquête is gevraagd hoe de TI-bedrijven tegen de leercultuur in hun eigen bedrijf aankijken en de (mogelijke) belemmeringen die zij ervaren om deze cultuur (verder) te ontwikkelen (paragraaf 5.1). De capaciteit van de TI-bedrijven om (praktijk)begeleiding voor studenten te verzorgen komt in paragraaf 5.2 aan bod.

5.1 Leercultuur binnen de TI-bedrijven

Figuur 5.1 toont de uitkomsten van een vijftal stellingen over de leercultuur die aan de TI-bedrijven zijn voorgelegd. De bedrijfsleiding maakt bij een ruime meerderheid van de bedrijven keuzes op basis van inzicht in skills en potentieel; 84% is het hier (helemaal) mee eens. Ook stimuleert de leidinggevende bij een ruime meerderheid groei en verbindt leerprocessen aan teamdoelen (81% '(helemaal) mee eens'). Ook is leren bij de meeste bedrijven geïntegreerd in de werkdag en is dit zichtbaar in het gedrag en resultaat (77% '(helemaal) mee eens'). En bij driekwart van de bedrijven is aandacht voor duurzame inzetbaarheid een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering (76% '(helemaal) mee eens').
Er zijn iets minder bedrijven eens met de stelling dat hun werknemers zichzelf verantwoordelijk voelen voor hun eigen kennisontwikkeling en actief kennis delen; 65% is hier '(helemaal) mee eens', 24% is 'noch eens, nog oneens' en 11% is 'oneens' met deze stelling. De leercultuur is dus niet overal *bottom up* aanwezig in de vorm van intrinsieke verantwoordelijkheid vanuit de werknemers zelf.

[16] Berg, J. van den & H. van den Tillaart (1986). *Nieuwe werknemers. Een onderzoek naar rekrutering en introductie van nieuwkomers in bedrijven*. ITS: Nijmegen.

Figuur 5.1 – Stellingen over diverse aspecten van leercultuur binnen TI-bedrijven (n=189)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

Zo'n 2 op de 5 bedrijven zijn het (helemaal) eens met *alle* vijf de stellingen. Hieruit zou de voorzichtige conclusie getrokken kunnen worden dat in deze bedrijven sprake is van een goed ontwikkelde leercultuur. Bij 5% van de bedrijven zijn géén van de vijf aspecten van leercultuur aanwezig, dit betreffen zowel kleine als middelgrote bedrijven.

Een ruime meerderheid van de bedrijven is echter van mening dat de leercultuur binnen het bedrijf versterkt dient te worden. Ruim de helft (53%) vindt dit (zeer) nodig en ruim een derde deel vindt dit enigszins nodig (35%). Zo'n 12% van de bedrijven geeft aan dat een verbetering van de leercultuur niet nodig is. Hierbij is geen sprake van samenhang met bedrijfsgrootte.

Hoge werkdruk en gebrekkige motivatie onder werknemers grootste belemmeringen

Wat betreft factoren die de ontwikkeling van de leercultuur binnen de bedrijven belemmeren wordt een hoge werkdruk – waardoor het leerproces onder druk komt te staan – het vaakst genoemd (onderschreven door 49% van de TI-bedrijven, zie figuur 5.2). Op de tweede plaatst staat een gebrekkige leermotivatie onder werknemers (genoemd door 26% van de bedrijven). Dit zal deels samenhangen met de hoge werkdruk: als men van de leidinggevende geen tijd krijgt om (van) collega's iets te leren, zal men ook niet gemotiveerd raken om dit te doen. De helft van de bedrijven waar de leermotivatie een belemmering vormt geeft namelijk aan dat de hoge werkdruk eveneens een belemmering vormt.

Het ontbreken van een lange-termijn-visie voor leren & ontwikkelen (19%) of het ontbreken van een integrale aanpak voor leren & ontwikkelen (17%) worden ook nog wel eens als belemmerende factoren aangehaald.

Ruim één op de vijf TI-bedrijven ervaart géén belemmeringen bij de ontwikkeling van de leercultuur (22%). Deze bedrijven achten een verbetering van de leercultuur minder vaak nodig dan de bedrijven die wel belemmeringen ervaren (33% versus 58%).

Figuur 5.2 – Belemmerende factoren voor ontwikkeling leercultuur in bedrijf (% ja) (n=189)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek (meerdere antwoorden mogelijk).

De hoge werkdruk en gebrekkige motivatie om te leren keren ook terug in het antwoord op de vraag wat de bedrijven nodig hebben om de leercultuur te versterken. Zo geven de bedrijven aan dat zij meer tijd nodig hebben voor de begeleiding van informele leerprocessen,[17] behoefte hebben aan meer ervaren monteurs die de begeleiding op zich willen/kunnen nemen, willen weten hoe zij werknemers kunnen motiveren om zich te ontwikkelen, i.c. op zoek zijn naar een breder gedragen inzicht dat scholing in het belang is van de werknemers zelf.

5.2 Praktijkbegeleiding

Praktijkbegeleiders voor bol- en hbo-studenten niet altijd vanzelfsprekend

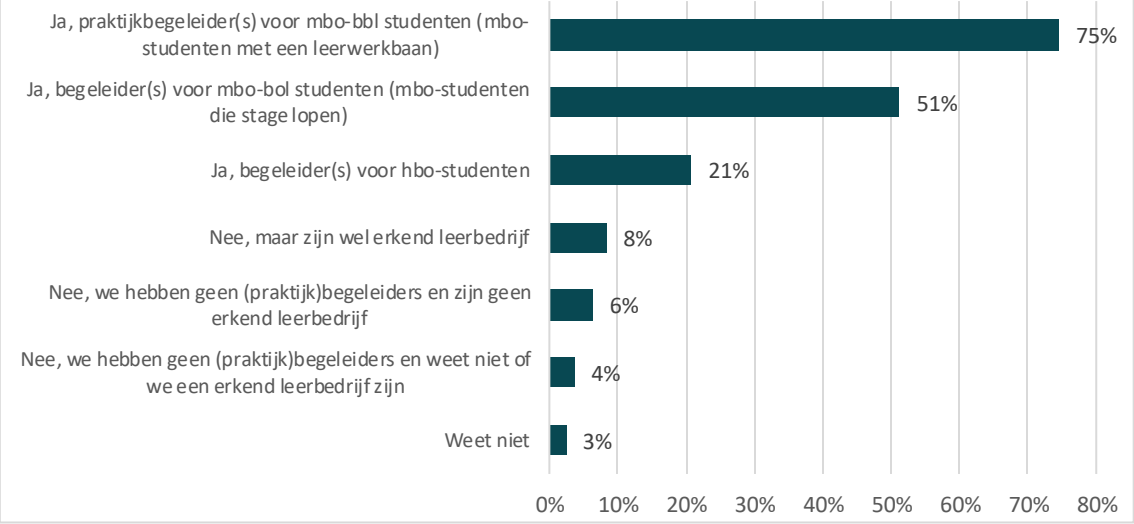
Eén van de uitingen van een ontwikkelde leercultuur is een goede praktijkbegeleiding van (mogelijk) nieuwe aanwas, met name van studenten tijdens hun stage of leerwerkbaan in het bedrijf. Voor de branche als geheel is deze begeleiding van belang om weglek tijdens de opleiding te beperken en het sectorrendement na diplomering te verhogen.

[17] Informeel leren omvat zowel het leren door het opdoen van ervaring als het leren van collega's. Rond de 90% van de tijd die volwassenen besteden aan leren besteden zij aan informele leerprocessen, en volgens volwassenen is informeel leren net zo effectief als een opleiding of training (Künn-Nehlen et al, 2022. *Leven lang ontwikkelen in Nederland.* Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt).

In de enquête is gevraagd naar de capaciteit van de TI-bedrijven voor de (praktijk)begeleiding van studenten uit het mbo en hbo. Driekwart van de TI-bedrijven heeft gekwalificeerde (praktijk)begeleiders voor bbl-studenten in huis. Het aandeel bedrijven dat deze begeleiders in huis heeft voor de begeleiding van bol-studenten ligt wat lager (51%). Eén op de vijf bedrijven heeft gekwalificeerde (praktijk)begeleiders voor hbo-studenten in huis.[18] Dit is vaker het geval in grotere bedrijven – zo heeft 67% van de grote bedrijven (>100 werknemers) de capaciteit om hbo-studenten te begeleiden versus 7% van de kleine bedrijven (1-5 werknemers) – en hangt de capaciteit sterk samen met de mate waarin er functies op hbo-niveau in het bedrijf worden uitgevoerd.

Opvallend is dat 8% van de bedrijven wel erkend leerbedrijf is, maar op het moment geen (praktijk)begeleider in huis heeft. Dit terwijl SBB (stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven die de erkenning uitvoert) de voorwaarde stelt dat het bedrijf een praktijkopleider aanstelt ter verkrijging van de erkenning als leerbedrijf (SBB-erkenning is vier jaar geldig, dus dit is mogelijk het gevolg van verloop onder praktijkbegeleiders). Ongeveer 10% van de bedrijven in de responsgroep is geen erkend leerbedrijf.[19]

*Figuur 5.3 – Gekwalificeerde (praktijk)begeleiders ter begeleiding van mbo- en/of hbo-studenten (n=183)**



Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

* Meerdere antwoorden mogelijk binnen de ja-antwoorden en binnen de nee-antwoorden.

[18] Voor de praktijkbegeleiding van hbo-studenten gelden in Nederland geen harde, landelijke wettelijke normen zoals die wel bestaan voor het mbo. In plaats daarvan worden de normen en eisen bepaald door de hogeschool, de specifieke opleiding en eventuele sectorspecifieke kwaliteitseisen, waarbij de aanwezigheid van een praktijkbegeleider wel een vereiste is voor de hbo-stage. Deze praktijkbegeleider moet minimaal een afgeronde hbo-opleiding hebben of aantoonbaar functioneren op hbo-werk- en denkniveau, en moet een expert zijn binnen het vakgebied waarin de student stage loopt of afstudeert.

[19] Dit is een lager percentage dan de *actieve* leerbedrijven op de Factsheet Bedrijven op Trendfiles (https://trendfiles.wij-techniek.nl/kerngegevens/factsheet-bedrijven/). De cijfers op Trendfiles zijn gebaseerd op bedrijven die feitelijk een bbl'er in loondienst hebben. Bedrijven die geen bbl'er in dienst hebben óf met tussenkomst van een opleidingsbedrijf bbl'ers aan het werk hebben worden in deze niet als actief leerbedrijf gezien. Bij deze laatste groep is de bbl'er bij het opleidingsbedrijf in loondienst, waardoor het bedrijf in de data niet als actief leerbedrijf gevlagd kan worden.

Meer begeleidingscapaciteit nodig voor jonge monteurs, zij-instromers en anderstaligen

Van de bedrijven die de praktijkbegeleiders voor mbo-studenten reeds in huis hebben geeft één op de vijf aan dat de capaciteit aan praktijkbegeleiders onvoldoende is (figuur 5.4). Dit is wat vaker het geval dan bij de capaciteit voor de begeleiding van hbo-studenten, waar 13% van de bedrijven aangeeft dat de begeleidingscapaciteit onvoldoende is.

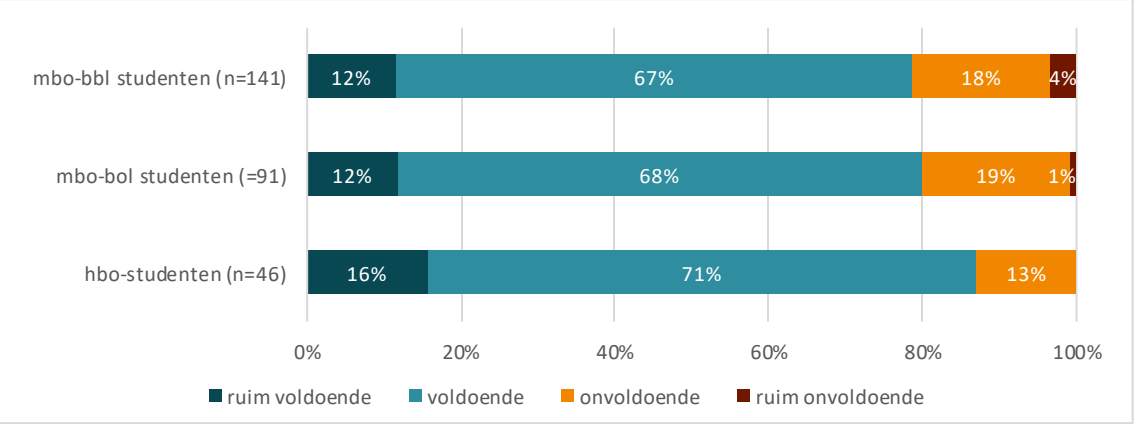
In het verlengde hiervan blijkt dat ruim een derde (37%) van de bedrijven meer begeleidingscapaciteit zou willen hebben dan nu het geval is (26% zeker, 11% misschien). Doelgroepen waarvoor zij meer begeleidingscapaciteit wensen betreffen met name bbl'ers in monteursfuncties en hbo'ers, en dan met name jongere studenten. In mindere mate worden ook zij-instromers en mensen met een taalachterstand genoemd als doelgroepen waarvoor bedrijven meer begeleidingscapaciteit kunnen gebruiken.

Ter realisatie van meer begeleidingscapaciteit benoemen de TI-bedrijven vier punten waarop zij (externe) ondersteuning zouden kunnen gebruiken, te weten:

- een cursus voor praktijkbegeleiders, met name voor ervaren monteurs;
- hulp bij het opstellen van leerplannen, ontwikkelpaden en begeleidingshandleidingen;
- externe werkbegeleiders, met veel kennis (en tijd) van en voor de begeleiding;
- handvatten om beter om te kunnen gaan met taal- en cultuurverschillen op de werkvloer.

Van de bedrijven die momenteel geen praktijkbegeleiders in huis hebben (inclusief de bedrijven die wel een erkend leerbedrijf zijn) zou een kwart deze begeleidingscapaciteit wel willen realiseren, een kwart zou dit misschien willen.

*Figuur 5.4 – Capaciteit aan praktijkbegeleider(s) om gewenste aantal studenten te plaatsen **



Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

* Percentages van de bedrijven met betreffende type praktijkbegeleiders reeds in huis (excl. 'weet niet' en 'n.v.t.').

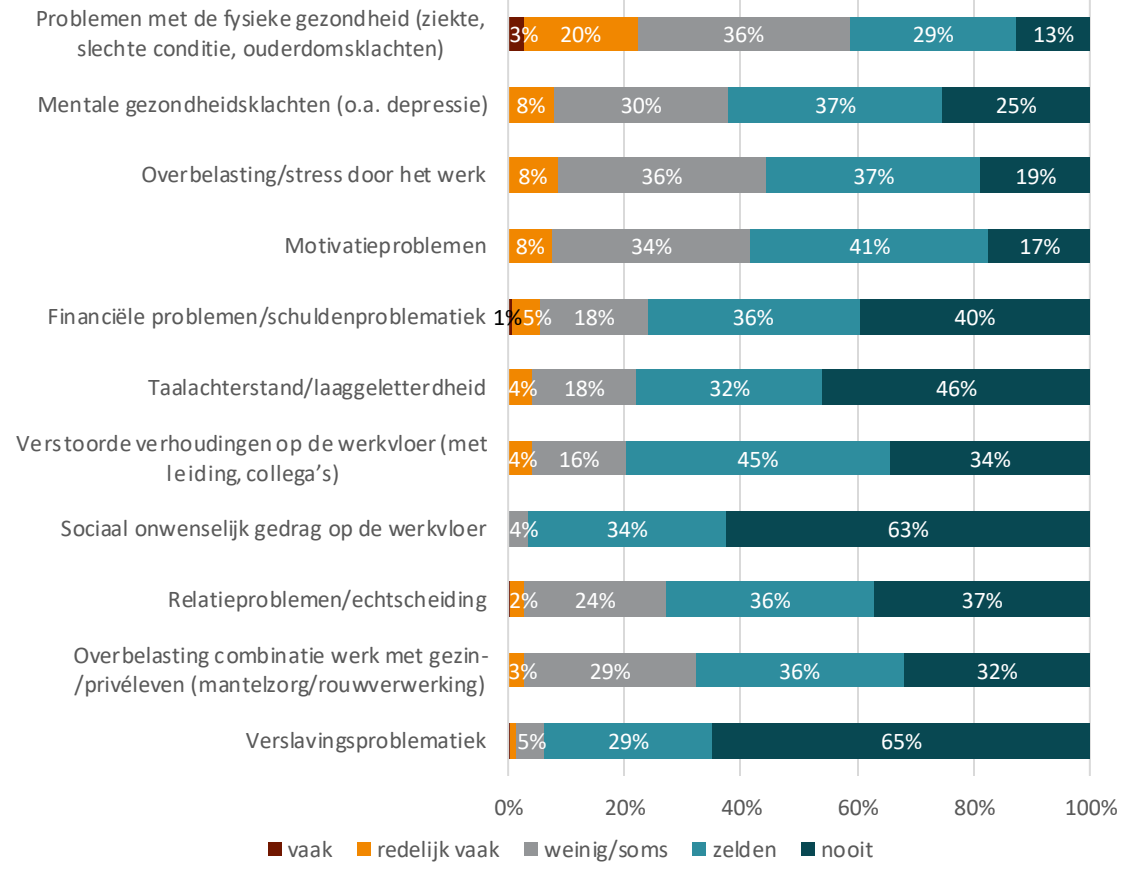
6 Problematiek onder werknemers

Medio 2026 is de TI-bedrijven gevraagd naar diverse problemen waarmee werknemers kunnen kampen. Hierbij is ook ingegaan op taalachterstanden onder werknemers en sociaal ongewenst gedrag op de werkvloer.

Eén op de vijf TI-bedrijven geeft aan dat hun werknemers redelijk vaak met fysieke gezondheidsproblemen kampen, bij 3% van de bedrijven is dit 'vaak' het geval (figuur 6.1). Problemen op andere terreinen worden minder vaak door de bedrijven gerapporteerd. Na fysieke gezondheidsproblemen worden het vaakst genoemd:

- mentale gezondheidsklachten (speelt 'redelijk vaak' bij 8% van de bedrijven);
- overbelasting/stress door het werk (speelt 'redelijk vaak' bij 8% van de bedrijven);
- motivatieproblemen (speelt 'redelijk vaak' bij 8% van de bedrijven);
- financiële problemen/schulden (speelt '(redelijk) vaak' bij 6% van de bedrijven).

Figuur 6.1 – Problematiek onder werknemers (volgens werkgevers) (n=166)



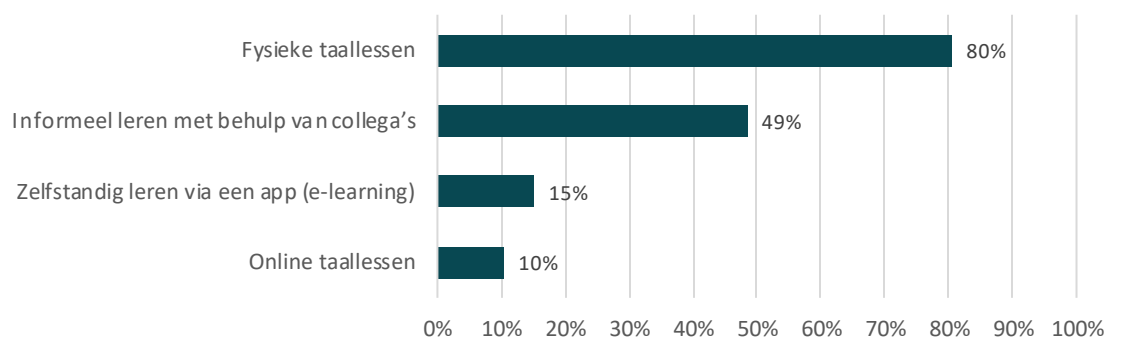
Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

Taalachterstanden onder werknemers

Uit figuur 6.1 blijkt dat 4% van de bedrijven redelijk vaak tegen een taalachterstand onder de werknemers aanloopt, bij 18% van de bedrijven komt dit in wat mindere mate voor ('weinig' tot 'soms'). Bij de overige 78% is een taalachterstand zelden tot nooit een issue.

16% van de bedrijven waar het probleem van taalachterstanden onder werknemers speelt heeft hiervoor een externe ondersteuningsbehoefte om deze problemen op te lossen (zie ook verderop in figuur 6.4). Deze bedrijven geven aan dat fysieke taallessen in dat geval het beste zouden werken (volgens 80% van de bedrijven met een ondersteuningsbehoefte, zie figuur 6.2). Ongeveer de helft van de bedrijven vindt ook informeel leren met behulp van/via collega's een goede vorm. Uit de enquête blijkt dat 8% van de bedrijven een buddysysteem heeft voor werknemers met een taalachterstand of een andersoortige arbeidshandicap. Werkgevers beschouwen zelfstandig leren via een app en online leren minder vaak als de best werkende lesvorm (10% tot 15%).

*Figuur 6.2 – Lesvormen die volgens TI-bedrijven het beste zouden werken voor werknemers met een taalachterstand (combinatie van antwoorden mogelijk) (n=23)**



Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

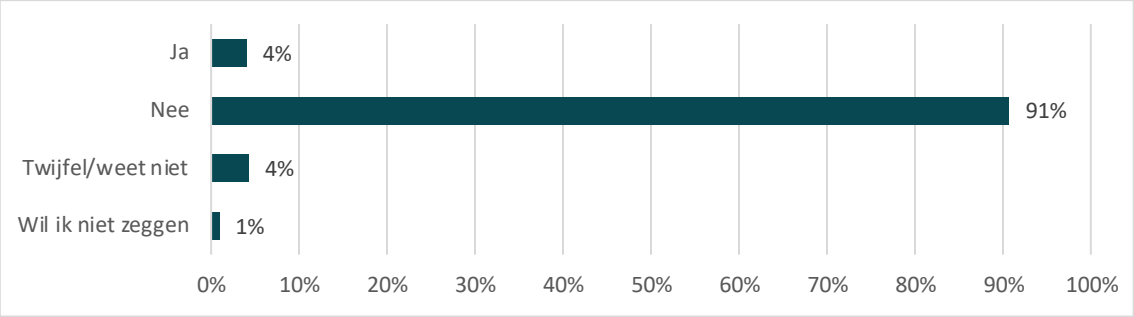
* Alleen gevraagd aan bedrijven met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van een taalachterstand (ongewogen n).

Sociaal onwenselijk gedrag op de werkvloer

In figuur 6.1 is verder te zien dat 20% van de bedrijven wel eens te maken heeft met verstoorde verhoudingen op de werkvloer (4% 'redelijk vaak', 16% 'weinig/soms') en dat 4% van de bedrijven 'soms' signalen ontvangt van sociaal onwenselijk gedrag op de werkvloer, zoals pestgedrag, (seksuele) intimidatie, lichamelijk geweld of discriminatie.

Bij de bedrijven die deze signalen wel eens hebben ontvangen geeft 4% aan dat er in de afgelopen 12 maanden officiële meldingen zijn gedaan van dergelijk sociaal ongewenst gedrag (zie figuur 6.3). In de meeste gevallen betrof dit 1 of 2 meldingen in het afgelopen jaar, waarbij in de meeste gevallen een vertrouwenspersoon of klachtencommissie is ingeschakeld.

Figuur 6.3 – Meldingen van ongewenst gedrag binnen het bedrijf, in afgelopen 12 maanden (% ja) (n=127)



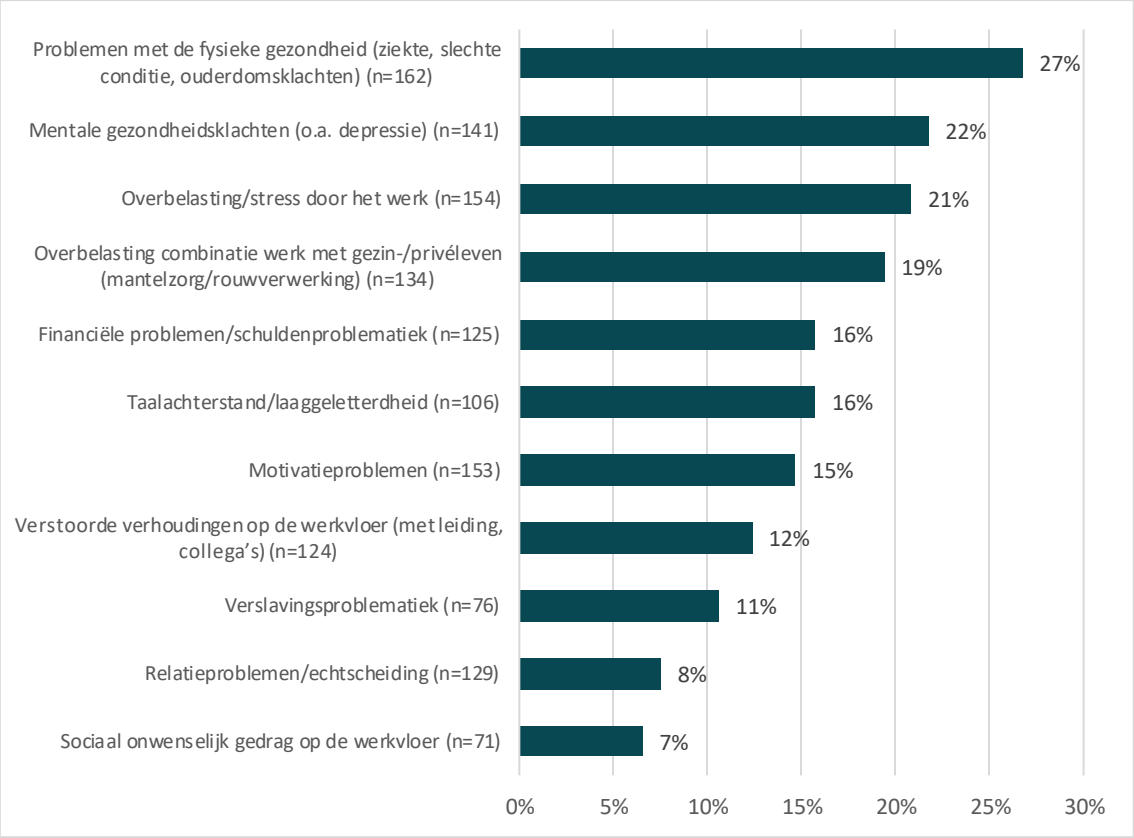
Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

Ondersteuningsbehoefte

Fysieke gezondheid, mentale gezondheid en overbelasting/stress door het werk zijn de drie probleemgebieden waarbij de meeste werkgevers ondersteuning van *buiten* de organisatie kunnen gebruiken. Wat betreft fysieke gezondheidsproblemen gaat het om ruim een kwart van de bedrijven (27%), gevolgd door ruim twintig procent van de bedrijven die voor mentale gezondheidsklachten en werkstress een ondersteuningsbehoefte hebben (figuur 6.4).

- Verder geeft 19% van de bedrijven aan dat zij ondersteuning kunnen gebruik bij problemen als gevolg van overbelasting in de combinatie van het werk met het gezin-/privéleven, waaronder mantelzorg of rouwverwerking.
- Op het gebied van financiële problemen onder werknemers kan 16% van de bedrijven externe ondersteuning gebruiken.
- Bij taalachterstand/laaggeletterdheid onder werknemers heeft eveneens 16% van de bedrijven een externe ondersteuningsbehoefte.
- Tot slot heeft 7% van de bedrijven waarbij sociaal onwenselijk gedrag ‘soms tot zelden’ voorkomt een externe ondersteuningsbehoefte.

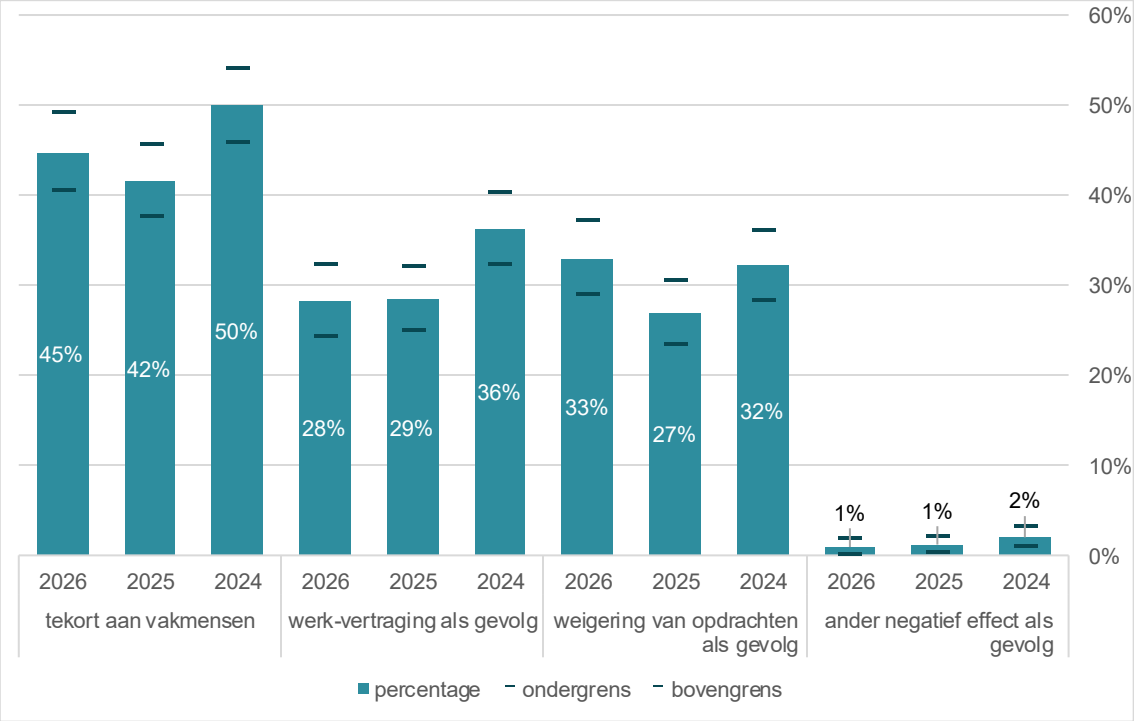
Figuur 6.4 – Behoefte aan externe ondersteuning bij problematiek onder werknemers (% ja)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.
* Alleen gevraagd aan bedrijven waar betreffende problematiek zelden of vaker voorkomt.

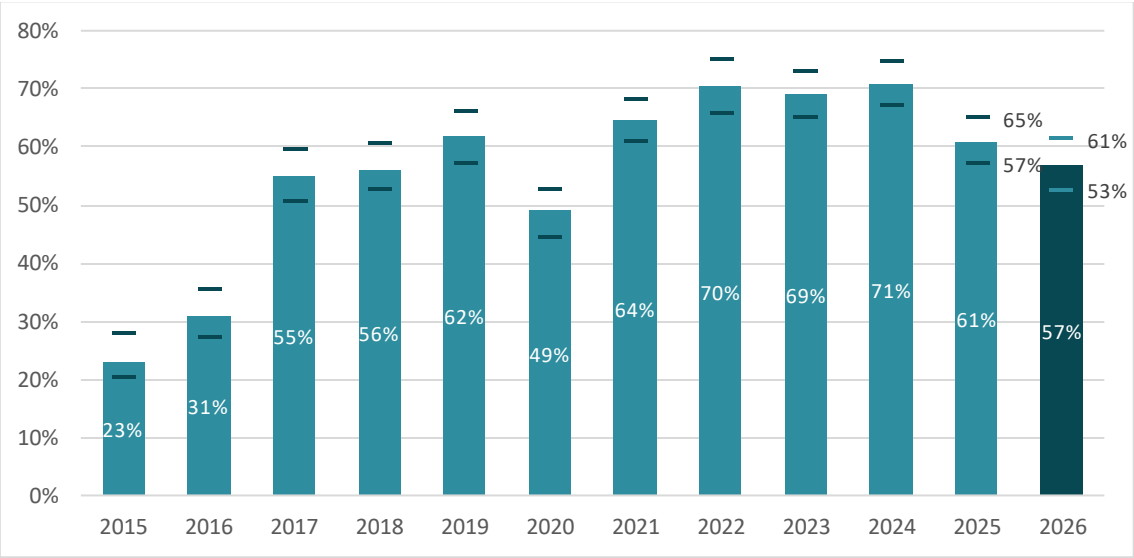
Bijlage: figuren met betrouwbaarheidsintervallen

Figuur B1.1 – Ervaren tekort aan vakmensen en mogelijke gevolgen (meerdere opties)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

Figuur B1.2 – Ontwikkeling van het percentage bedrijven met één of meer vacature(s) (n=502)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2026, KBA i.o.v. Wij Techniek.

samen werken aan jouw ontwikkeling