

Regiorapportage Zuidoost

Uitkomsten bedrijvenenquête Wij Techniek medio 2024

Projectnummer: K2023.084

© 2024 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	3
2 Werkvoorraad	5
3 Vacatures	7
4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid	9

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. Zo ook medio 2024. De rapportage met de landelijke bevindingen is op Trendfiles te vinden: <https://trendfiles.wij-techniek.nl/arbeidsmarkt-technische-installatiebranche-2024/>

In het verlengde hiervan zijn op verzoek van Wij Techniek en de Regionale Platformen Sociale Partners (RPSP-regio's) een vijftal regiorapportages gemaakt, met daarin regionale informatie uit deze laatste bedrijvenenquête. Dit betreft regionale uitsplitsingen van een deel van de figuren uit de landelijke rapportage, en de vergelijking met het landelijke beeld. In voorliggende regiorapportage staan de resultaten van regio Zuidoost, bestaande uit de provincies Noord-Brabant en Limburg.

Landelijk hebben in totaal 554 bedrijven aan de telefonische enquête meegewerkt.¹ De respons vanuit Noord-Brabant bedraagt 61 bedrijven, vanuit Limburg gaat het om 58 bedrijven. Waar mogelijk zijn de bevindingen naar provincie uitgesplitst, in de gevallen waar de responsaantallen te laag zijn is de regio als geheel gepresenteerd. In de analyse zijn de regionale/provinciale verschillen ten aanzien van de landelijke uitkomsten getoetst op significantie. Het komt geregeld voor dat de verschillen te klein om bij deze responsaantallen van statistisch significante verschillen te kunnen spreken. In deze gevallen is niet uit te sluiten dat verschillen op steekproeftoeval berusten, en is voorzichtigheid geboden bij het trekken van conclusies ten aanzien van de aangetroffen verschillen.

Belangrijkste bevindingen

1. Onder de bevroegde bedrijven in Limburg is de gemiddelde werkvoorraad in 2024 licht gedaald ten opzichte van 2023 (van 31 naar 27 weken). De daling in Limburg is daarmee minder fors dan de landelijk daling (van 46 naar 31 weken). In Noord-Brabant is de gemiddelde werkvoorraad in 2024 sterk gedaald ten opzichte van 2023 (van 44 naar 23 weken).
2. Het grootste deel van de bevroegde bedrijven in regio Zuidoost, iets minder dan de helft, verwacht dat hun werkvoorraad in 2025 ongeveer hetzelfde blijft als in 2024. Er zijn wel meer bedrijven die in 2025 een (veel) grotere werkvoorraad verwachten dan de bedrijven die een kleinere werkvoorraad verwachten. Het beeld van Limburg en Noord-Brabant is in deze vergelijkbaar met het landelijke beeld.
3. In Limburg is het aantal vacatures in 2024 vrij sterk gedaald ten opzichte van 2023 (bijna gehalveerd). In Noord-Brabant is een lichte daling gemeten. Landelijk is er juist sprake van een lichte stijging van het aantal vacatures ten opzichte van medio 2023.
4. Veel van de openstaande vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Bedrijven hebben het vaakst een moeilijk vervulbare vacature (mvv) voor de functie van zelfstandig monteur. De helft van de bevroegde bedrijven in Noord-Brabant en Limburg heeft één of meerdere mvv's in die functiegroep, iets minder dan landelijk het geval is.

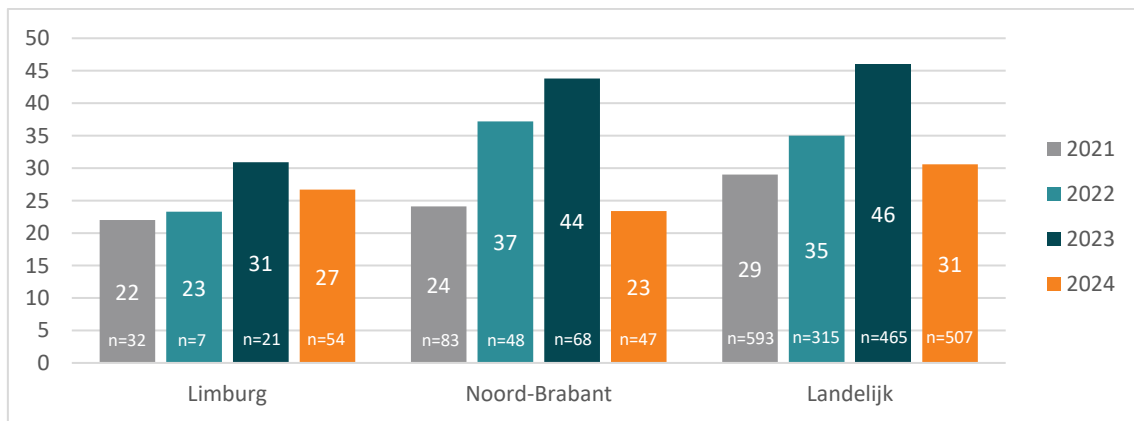
¹ In de steekproef zijn van elke grootteklasse en van elk provincie voldoende bedrijven geselecteerd. De antwoorden van de bedrijven zijn gewogen naar grootteklasse en regio om de respons representatief te maken voor de populatie. De informatie in de tekst en in de figuren is gebaseerd op deze gewogen 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 gewogen aantallen.

5. Het grootste deel van de vacatures is op mbo niveau 3 of 4. Dit is het geval binnen de functiegroepen zelfstandig monteur en bij de eerste monteur. Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt in regio Zuidoost door bij bijna twee derde van de bedrijven minimaal om hbo-niveau gevraagd. Dit is meer dan landelijk het geval is (34%). Aan de andere kant wordt voor de leidinggevende functies door wordt minder bedrijven om hbo-niveau gevraagd, iets meer dan een kwart versus ongeveer de helft landelijk.
6. Het grootste deel van de bevroegde TI-bedrijven (iets meer dan de helft) ervaart in 2024 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel ten opzichte van 2023. In beide provincies ervaart een minderheid van de bedrijven (een kwart) *meer* problemen op dit vlak, een kleiner deel ervaart *minder* problemen (Limburg: 9%, Noord-Brabant: 16%). Dit is vergelijkbaar met het landelijke beeld.
7. De helft van de bedrijven in regio Zuidoost ervaart *geen* tekort aan vakmensen. Ruim een derde van de Limburgse bedrijven en bijna de helft van de Noord-Brabantse bedrijven ervaart wel een tekort én loopt hierdoor vertraging op in de werkzaamheden. Zo'n derde deel van de bedrijven in Zuidoost heeft een dermate personeelstekort dat men (ook) opdrachten weigert. Het beeld in Zuidoost verschilt hiermee niet veel van het landelijke beeld.
8. Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Zuidoost vooral meer tijd en geld gestoken in formele personeelswerving (33% van de bedrijven geeft dit aan). Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Ook zetten de bevroegde bedrijven in de regio Zuidoost vaak in op het aantrekken van mensen via uitzend- en detachingsbureaus. Dit doen zij iets vaker (31%) dan landelijke gemiddelde (22%).
9. In een poging vacatures te vervullen heeft landelijk een kwart van de bedrijven *nieuwe* wervingskanalen aangeboord. In regio Zuidoost geldt dit voor ruim een derde van de bedrijven. Ruim een derde van deze bedrijven heeft in dit kader een externe recruiter ingeschakeld, iets meer dan het landelijke gemiddelde. Ook zetten de bedrijven vaak in op gebruik van (en exposure via) sociale media, zowel in Zuidoost als landelijk is dit door ongeveer een kwart van de bedrijven met een nieuw wervingskanaal genoemd.
10. Personeelsbinding wordt in regio Zuidoost met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer. Op de tweede plaats komt het bieden van meer salaris, en op de derde plek betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit is overeenkomstig het landelijke beeld. Het (meer) rekening houden met de voorkeuren van werknemers wat betreft de werktijden wordt in Noord-Brabant vaker genoemd als bindingsmaatregel dan landelijk en in Limburg het geval is.

2 Werkvoorraad

Medio 2024 is de gemiddelde werkvoorraad landelijk gedaald ten opzichte van medio 2023, namelijk van 46 weken naar 31 weken (zie figuur 1). Daarmee komt het meer in de buurt van het niveau van 2021 en 2022. Onder de bevroegde bedrijven in Limburg en Noord-Brabant is de gemiddelde werkvoorraad in 2024 eveneens gedaald ten opzichte van 2023. In Noord-Brabant is een sterkere daling dan landelijk te zien, maar dit verschil met de landelijke gemiddelde werkvoorraad is echter niet significant. De daling in Limburg oogt minder sterk dan de landelijke daling, maar wel met de kanttekening dat de responsaantallen in de eerdere metingen aan de lage kant zijn en daardoor een minder robuust beeld geven.

Figuur 1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken*



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021 t/m 2024, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

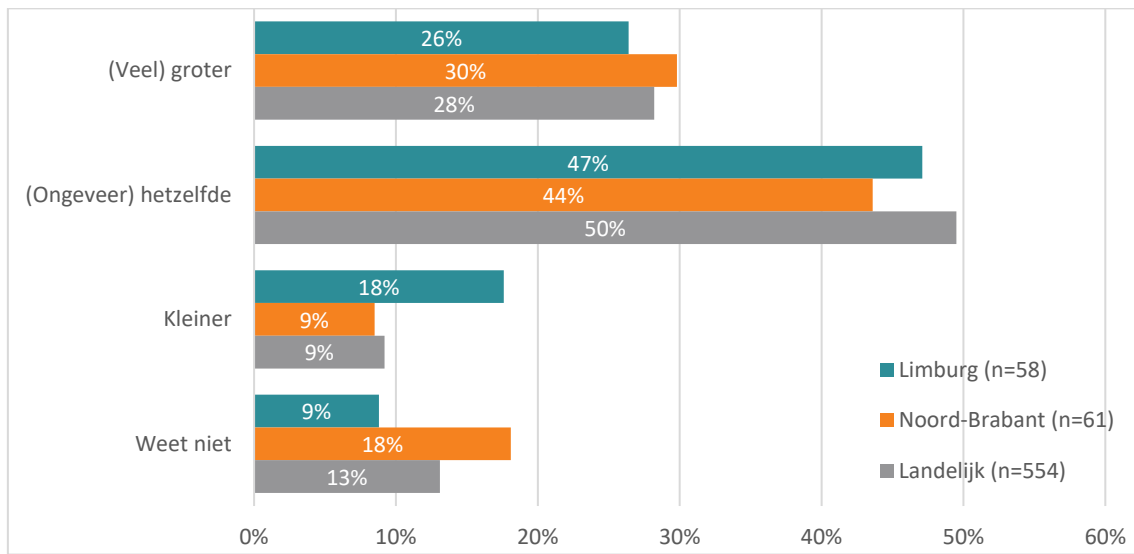
* De provinciale werkvoorraad voor 2021, 2022 en 2023 wijkt af van de regio-rapportages van 2023. De uitschieters (met een extreem hoge werkvoorraad) hebben een gecorrigeerde weegfactor meegekregen, waardoor deze nu minder zwaar meewegen bij de berekening van de gemiddelde werkvoorraad.

Het grootste deel van de bevroegde bedrijven, iets minder dan de helft, verwacht dat hun werkvoorraad in 2025 ongeveer hetzelfde blijft als in 2024. Het beeld in Noord-Brabant en Limburg verschilt in deze niet significant van het landelijke beeld (zie figuur 2).

Zowel landelijk als in de regio is het deel van de bedrijven dat een grotere werkvoorraad verwacht groter dan het deel van de bedrijven dat een kleinere werkvoorraad verwacht.² In deze zin zijn er meer optimistische dan pessimistische bedrijven, wat betreft de ontwikkeling in de werkvoorraad in 2025.

² Het verschil tussen Limburg en landelijk in het aandeel groep bedrijven dat in 2025 een kleinere werkvoorraad verwacht (18% versu. 9%) is niet significant.

Figuur 2 – Verwachting ontwikkeling werkvoorraad in 2025, ten opzichte van 2024



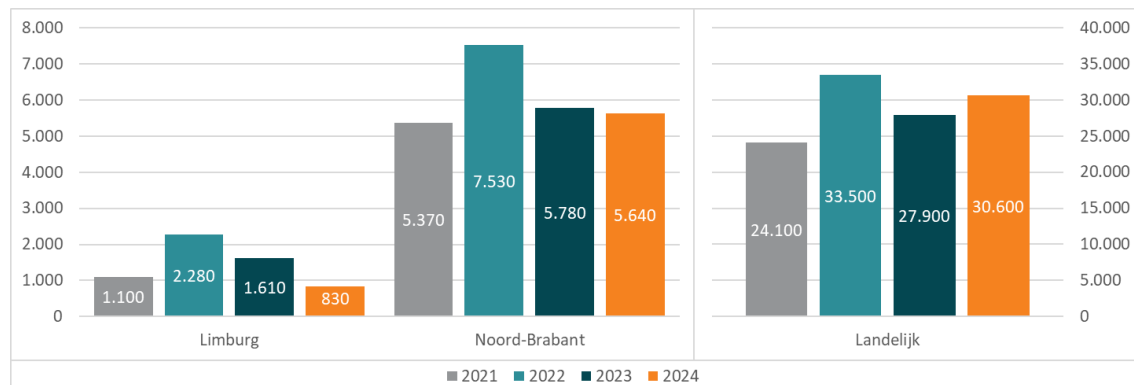
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

3 Vacatures

Het landelijke aantal vacatures in de TI is in 2024 iets toegenomen ten opzichte van 2023 (zie figuur 3). Dit aantal komt in 2024 naar schatting uit op 30.600 vacatures, 2,7 duizend meer dan in 2023. Maar een kleine 3 duizend minder dan de piek in 2022.

In Noord-Brabant worden iets minder vacatures gemeten dan in 2023 (5.640 in 2024). In Limburg is een sterkere daling zichtbaar: van 1.610 in 2023 naar 830 in 2024.

Figuur 3 – Ontwikkeling van het aantal vacatures*

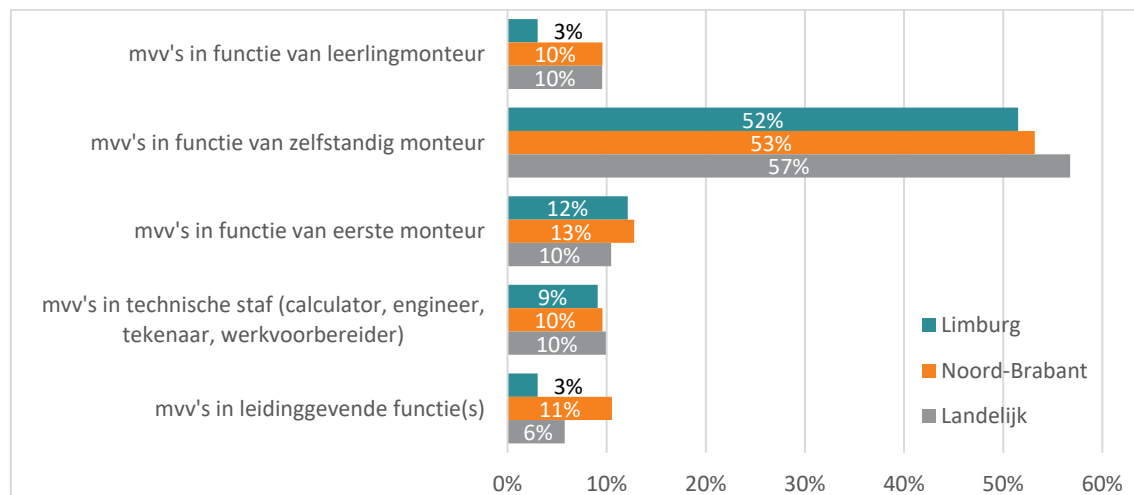


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021-2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

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

Veel van de openstaande vacatures betreffen *moelijk vervulbare vacatures* (mvv's). Het vaakst gaat het om de functie van zelfstandig monteur (zie figuur 4). Meer dan de helft van bedrijven in Noord-Brabant en Limburg hebben één of meerdere mvv's in die functiegroep, vergelijkbaar met het landelijke beeld.

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

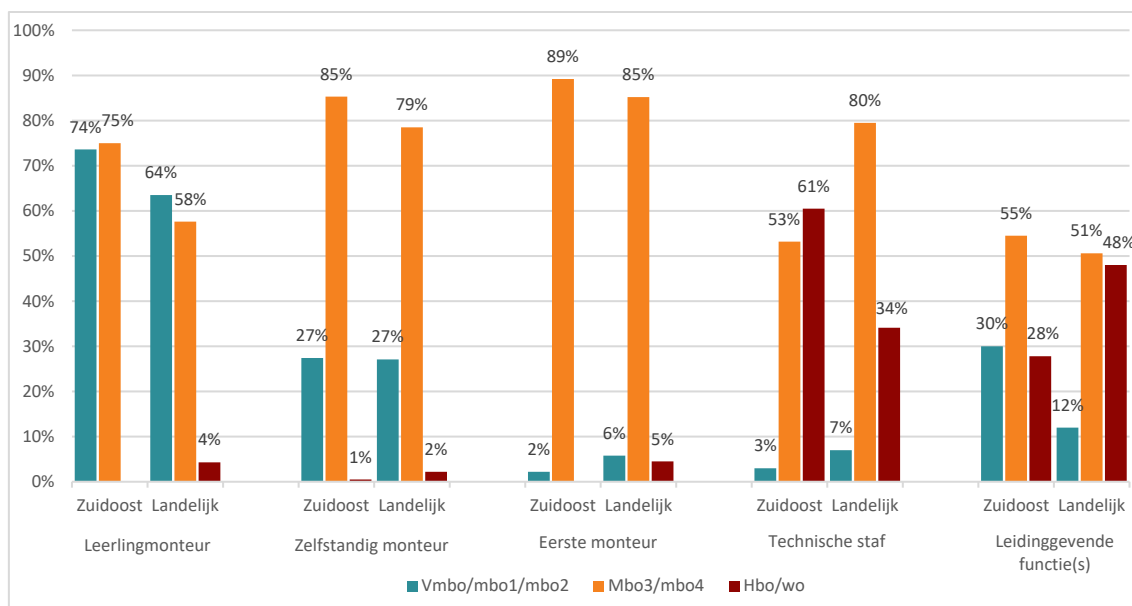


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024 KBA i.o.v. Wij Techniek (2024: n=554)

In figuur 5 staat het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures per functiegroep. Wat betreft de drie monteur-functiegroepen lijkt het beeld van regio Zuidoost 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 is ook terug te zien in figuur 5. Toch vraagt een aanzienlijk deel van de bedrijven ook voor leerling-monteurs om mbo niveau 3 of 4; in regio Zuidoost driekwart van de bedrijven met een vacature voor leerling-monteur.
- Voor vacatures zelfstandig monteur en eerste monteur wordt door veruit de meeste bedrijven om mbo niveau 3 of 4 gevraagd.
- Landelijk wordt voor technische staffuncties door ruim een derde van de bedrijven om hbo-niveau of hoger gevraagd. In regio Zuidoost is dit percentage hoger en betreft dit zo'n zestig procent van de bedrijven met vacatures voor technische staffuncties. Aan de andere kant is het percentage bedrijven dat voor technische staffuncties om mbo niveau 3 of 4 vraagt lager dan landelijk.
- Voor leidinggevende functies wordt, landelijk gezien, door de helft van de bedrijven minimaal hbo-niveau gevraagd. In regio Zuidoost ligt dit percentage opvallend genoeg lager (28%). Nog opvallender is dat 30% van de bedrijven voor deze functiegroep mbo niveau 2 of lager vraagt, maar hier is geen logische verklaring voor.

Figuur 5 – Gevraagde opleidingsniveau bij vacatures, ingedikt per functiegroep*



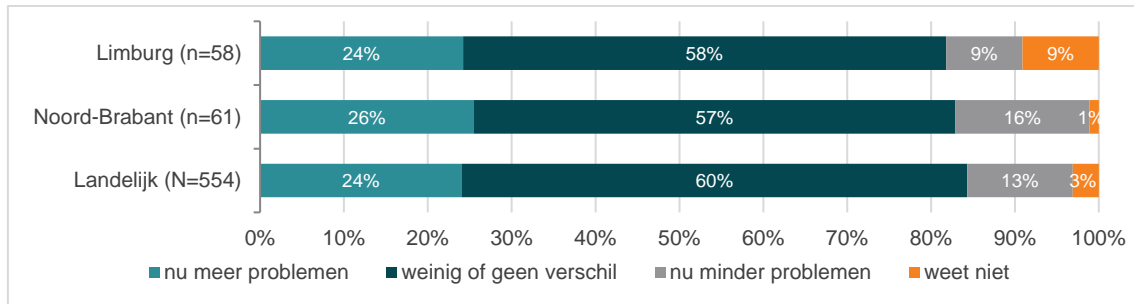
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Percentages tellen niet op tot 100% omdat bedrijven bij meerdere vacatures (per functiegroep) ook meerdere opleidingsniveaus konden antwoorden. Bovendien zijn de categorieën 'weet niet' en 'opleidingsniveau is van secundair belang/maakt niet uit' niet getoond.

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

Het grootste deel van de bevroegde TI-bedrijven – zo’n zestig procent – ervaart medio 2024 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel, vergeleken met 2023. Ongeveer een kwart van de bedrijven ervaart *meer* problemen dan in 2023, een wat kleiner deel ervaart juist *minder* problemen op dit vlak (zie figuur 6). Limburg en Noord-Brabant wijken wat dit betreft niet significant af van het landelijke beeld.

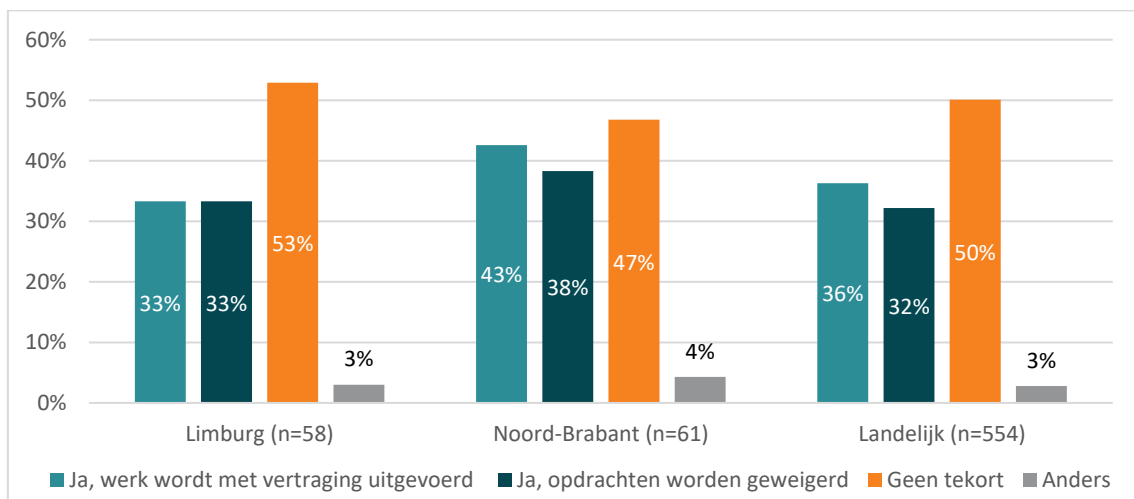
Figuur 6 – Moeite met het vinden en behouden van personeel anno 2024 t.o.v. 2023



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

In 2024 geeft de helft van de bedrijven aan *geen* tekort te hebben aan vakmensen (zie figuur 7). Dit is landelijk het geval, en ook in Limburg en Noord-Brabant. De andere helft van de bedrijven ervaart dus wel een tekort aan vakmensen, maar de impact ervan verschilt. Ruim een derde van de Limburgse bedrijven en bijna de helft van de Noord-Brabantse bedrijven loopt door het personeelstekort vertraging op in de werkuitvoering. En zo’n derde deel van de Limburgse en Noord-Brabantse bedrijven heeft een dermate personeelstekort dat men (ook) opdrachten weigert.

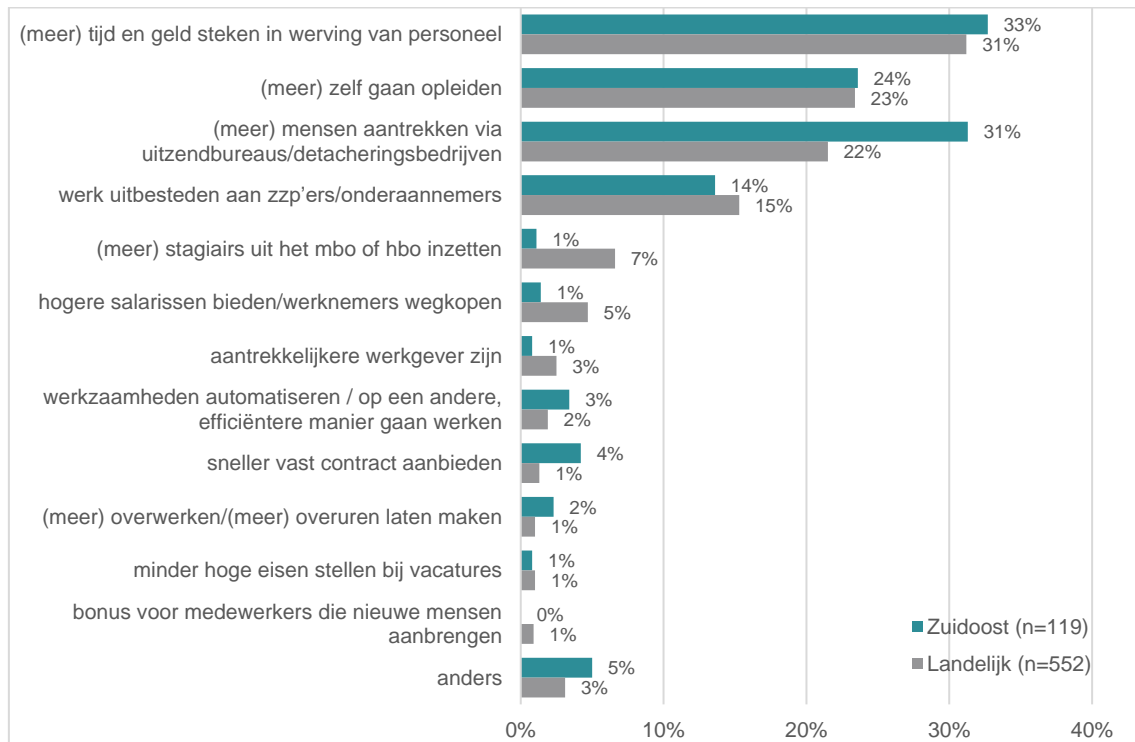
Figuur 7 – Gebrek aan vakmensen en effect op werkzaamheden



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk.

Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Zuidoost vooral meer tijd en geld gestoken in personeelswerving (een derde van de bedrijven geeft dit aan, zie figuur 8). Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. De bevroegde bedrijven in de regio Zuidoost zetten vaker in op het aantrekken van mensen via uitzend- en detachingsbureaus en bieden sneller een vast contract, dan landelijk het geval is. Zij zetten juist minder vaak stagiairs in en kopen minder vaak werknemers weg dan landelijk het geval is.

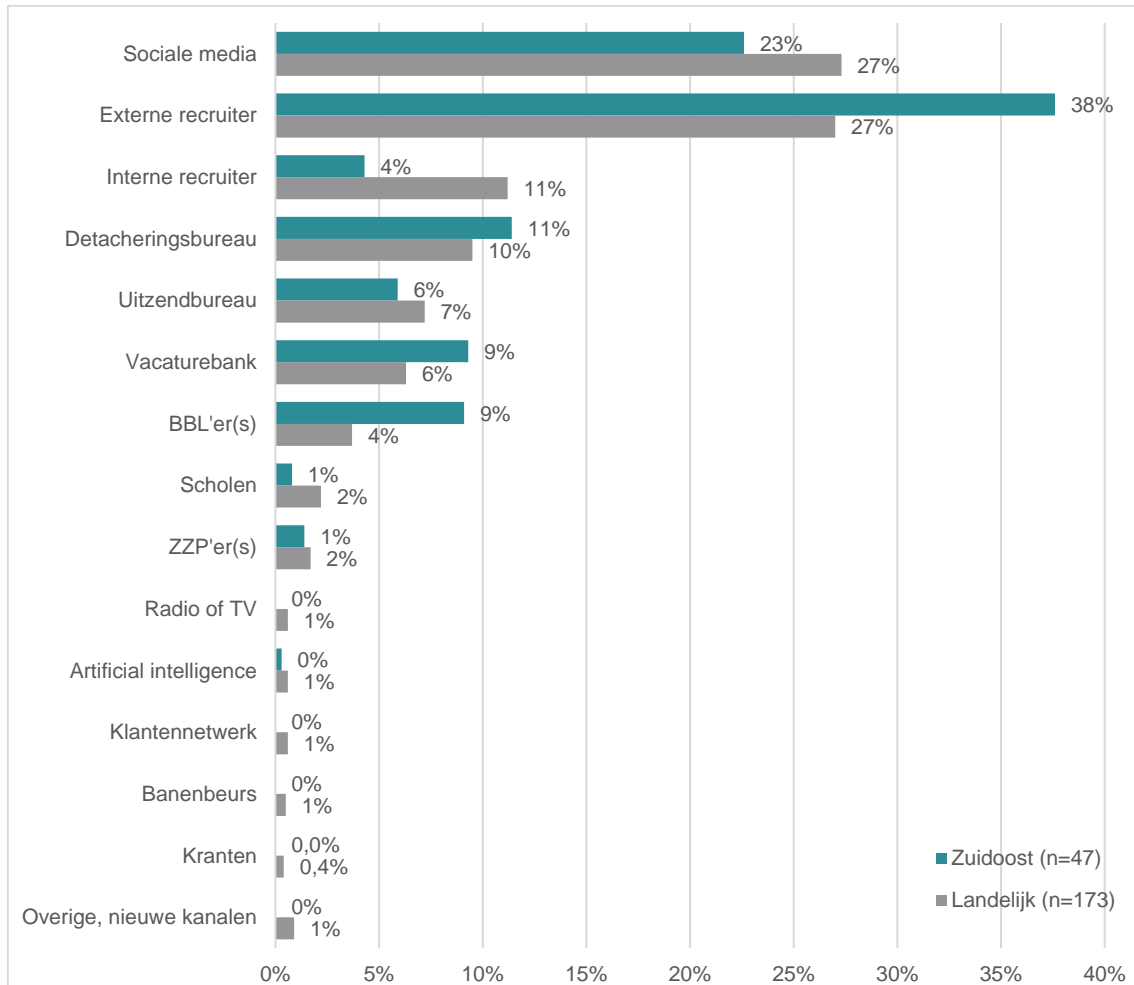
Figuur 8 – Manieren waarop bedrijven in de personeelsbehoefte trachten te voorzien



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk.

In een poging moeilijk vervulbare vacatures te vervullen heeft een kwart van de bedrijven nieuwe wervingskanalen aangeboord. In regio Zuidoost gaat dit op voor ruim een derde van de bedrijven. Deze bedrijven in Zuidoost hebben met name ingezet op het gebruik van een externe recruiter (ruim een derde van de bedrijven die nieuwe wervingskanalen hebben aangeboord, zie figuur 9). Landelijk geldt dit voor een kwart van de bedrijven. Ook zetten de bedrijven vaak in op gericht gebruik van sociale media, zowel in de regio Zuidoost als landelijk zo'n kwart van de bedrijven. Opvallend is dat minder bedrijven in de regio Zuidoost aanspraak hebben gedaan op een interne recruiter om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen, dan landelijk het geval is. Dit betreft de wervingsstrategie waarbij het eigen personeel openstaande functies binnen het bedrijf opvult. Hier moet wel rekening worden gehouden met het feit dat het om *nieuw* aangeboorde kanalen gaat, dus kanalen die eerder nog niet door de individuele bedrijven ingezet zijn.

Figuur 9 – Nieuw aangeboorde wervingskanalen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (percentage van de bedrijven die het afgelopen jaar minstens één nieuw kanaal aangeboord hebben)

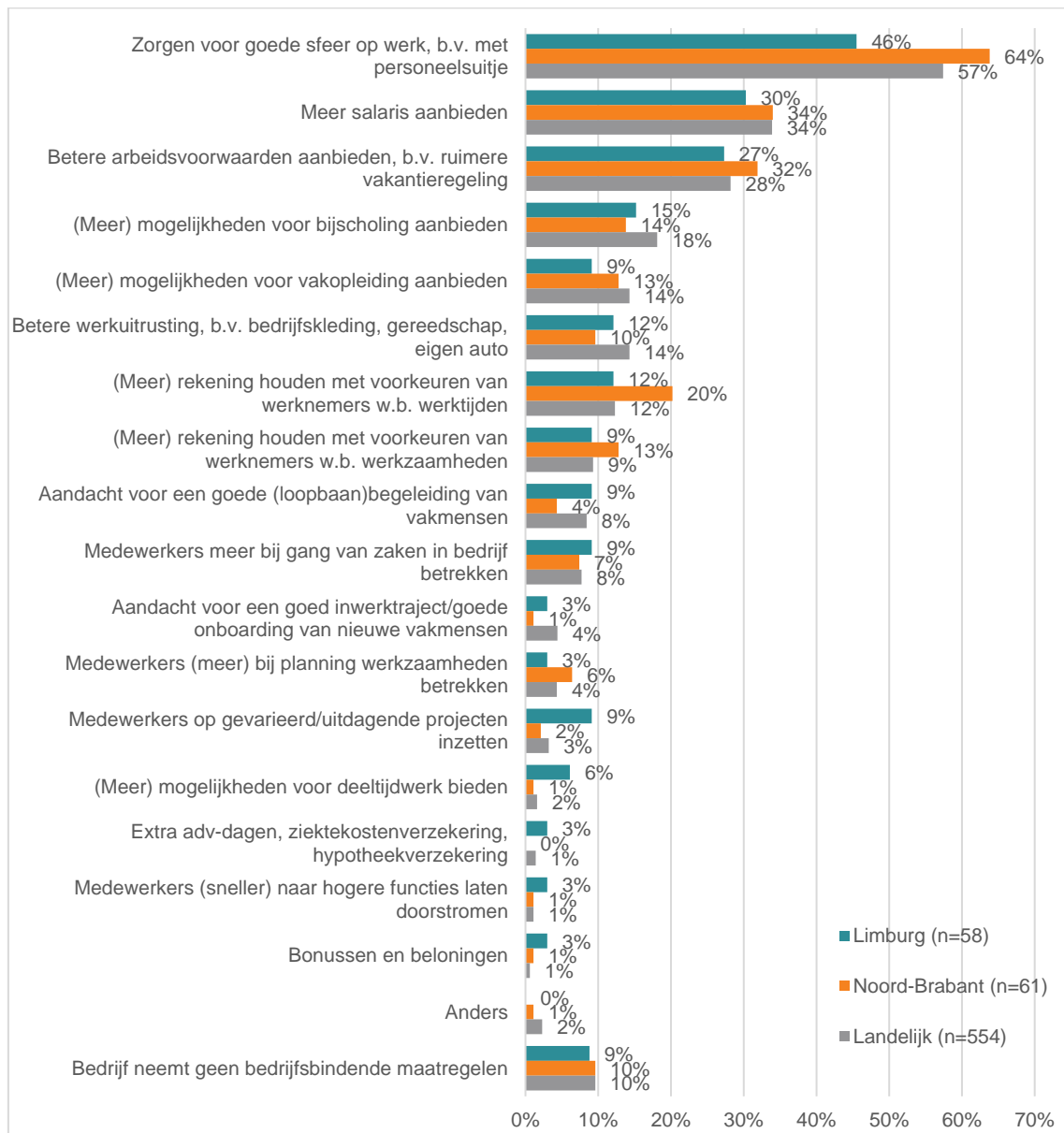


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk. Alleen gevraagd aan bedrijven die het afgelopen jaar een nieuw wervingskanaal aangeboord hebben.

In het kader van *personeelsbehoud* is gevraagd of de bedrijven specifieke maatregelen treffen om personeel aan het bedrijf te binden, de zogenoemde bedrijfsbindende maatregelen. Personeelsbinding wordt met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer. In Noord-Brabant en Limburg noemt respectievelijk 64% en 46% van de bevroegde bedrijven dit expliciet als bedrijfsbindende maatregel (zie figuur 10). Op de tweede plaats staat salarisverhoging (genoemd door ongeveer een derde deel van de bedrijven) en op de derde plaats komt het bieden van goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Het landelijke en regionale beeld wijken in deze weinig van elkaar af.

Het (meer) rekening houden met de voorkeuren van werknemers wat betreft de werktijden wordt in Noord-Brabant significant vaker genoemd (20%) als bindingsmaatregel dan landelijk en in Limburg het geval is (beide 12%).

Figuur 10 – Aandeel bedrijven dat maatregelen neemt om goede medewerkers aan het bedrijf te binden



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk.



samen werken aan jouw ontwikkeling

