

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Regiorapportage Zuidoost

Uitkomsten bedrijvenenquête Wij Techniek medio 2025

Projectnummer: K2025.033

© 2025 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

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding en belangrijkste bevindingen	3
2 Werkvoorraad	5
3 Vacatures	7
4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid	10

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 2025. In het verlengde van de landelijke rapportage 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 598 bedrijven aan de telefonische enquête meegewerkt.¹ De respons vanuit Noord-Brabant bedraagt 60 bedrijven, vanuit Limburg gaat het om 66 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. De twee provincies binnen de regio Zuidoost ontwikkelen zich verschillend. Daarom bespreken we ze hier afzonderlijk. In Noord-Brabant is de werkvoorraad het afgelopen jaar fors toegenomen tot 59 weken, veel hoger dan landelijk (40 weken). In de overige provincies (behalve Zuid-Holland) is de werkvoorraad niet veel veranderd. De groei van de werkvoorraad landelijk komt dan ook grotendeels doordat de werkvoorraad in Noord-Brabant (en Zuid-Holland) zo sterk is gegroeid. Voor volgend jaar verwachten de bedrijven in Noord-Brabant ófwel een (verdere) groei van de werkvoorraad, ófwel een gelijkblijvende werkvoorraad (beide 45%). Het aantal vacatures is fors gedaald naar iets minder dan 3.000. Toch heeft de helft van de bedrijven moeilijk vervulbare vacatures voor zelfstandig monteurs. Voor de andere functiegroepen komen vacatures weinig voor.
2. In Limburg is de werkvoorraad afgelopen jaar iets afgenomen en bedraagt medio 2025 20 weken. Voor komend jaar denken wat minder bedrijven dan gemiddeld dat de werkvoorraad zal toenemen. Ook het aantal vacatures is wat afgenomen ten opzichte van 2024. Minder vaak dan in andere provincies hebben de bedrijven in Limburg moeilijk vervulbare vacatures voor zelfstandig monteurs. Vacatures voor eerste monteur komen weinig voor en in Limburg nog wat minder vaak dan elders.
3. Het grootste deel van de vacatures voor technici is op mbo niveau 3 of 4. Voor leidinggevend is het voornamelijk op hbo-niveau. In deze regio wordt vaker een hoger opleidingsniveau gevraagd dan gemiddeld landelijk. Zo wordt voor leerling-monteurs vaker mbo-3/4 gevraagd en voor zelfstandig en eerste monteurs, technische staf en leidinggevend vaker hbo. Echter, voor Eerste monteur en technische staf voldoet ook vmbo/mbo1/mbo2 vaker.

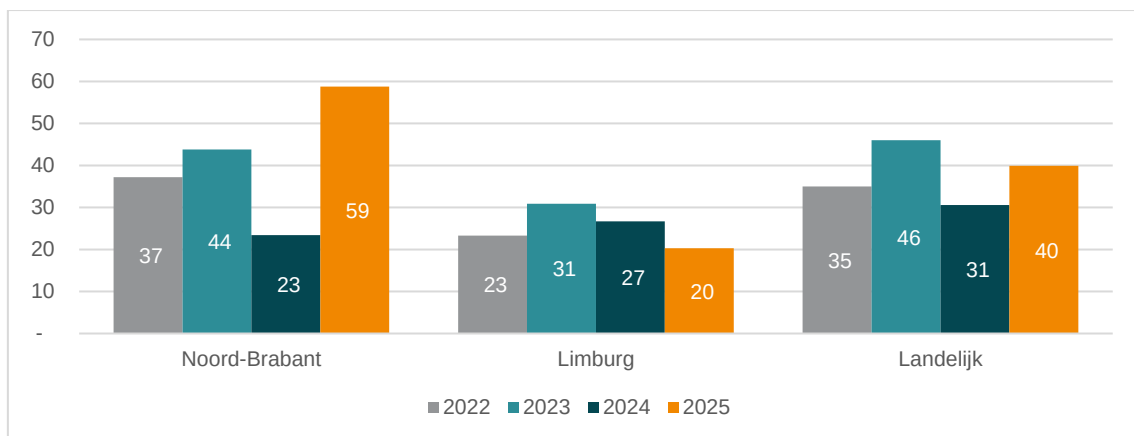
¹ In de steekproef zijn van elke grootteklasse en van elk provincie voldoende bedrijven geselecteerd. De antwoorden van de bedrijven zijn gewogen naar grootteklasse en regio om de respons representatief te maken voor de populatie. De informatie in de tekst en in de figuren is gebaseerd op deze gewogen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

4. Zestig procent van de bevraagde TI-bedrijven ervaart in 2025 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel ten opzichte van 2024. Ongeveer een kwart van de bedrijven ervaart op dit vlak meer problemen dan in 2024, een wat kleiner deel ervaart juist minder problemen. In Limburg geeft een relatief laag aandeel bedrijven aan in 2025 meer problemen te hebben (16%). In Noord-Brabant is dit aandeel iets hoger (32%).
5. De krapte op de arbeidsmarkt is nog altijd groot: ruim veertig procent van de TI-bedrijven ervaart een tekort aan vakmensen. Dit percentage is iets hoger in Noord-Brabant (53%).
6. Ruim driekwart van de bedrijven heeft een aanpak om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Bedrijven in de regio Zuidoost zoeken, net als landelijk, vaak een kant en klare oplossing in de formele werving (35%) of door de externe inhuur van uitzendkrachten (10%) en in mindere mate zzp'ers (5%). Daarnaast is opleiden een strategie die voorkomt: het meer zelf gaan opleiden van personeel (8%) of het (meer) inzetten van leerlingen (5%) en stagiairs (8%).
7. Hoewel bedrijven zzp'ers dus niet vaak zien als oplossing voor de personele behoefte, wordt er in de branche wel vaak met zzp'ers gewerkt. Landelijk werkt twee derde van de TI-bedrijven met zzp'ers. In Noord-Brabant gebeurt dat nog vaker (door 75% van de bedrijven), Limburg zit op het gemiddelde (66%). Overig flexibel personeel in de vorm van uitzendkrachten/gedetacheerden of nul-uren of oproepcontracten worden veel minder vaak ingezet.
8. Het investeren in een goede werksfeer wordt zowel landelijk als in de regio Zuidoost het vaakst genoemd als manier om personeel te binden. Daarnaast nemen TI-bedrijven in regio Zuidoost uiteenlopende maatregelen. De mogelijkheden voor bijscholing en het volgen van een vakopleiding worden het vaakst genoemd in Noord-Brabant (respectievelijk 39 en 31%) en beduidend minder in Limburg (25 en 20%).

2 Werkvoorraad

Medio 2025 is de gemiddelde werkvoorraad landelijk toegenomen ten opzichte van medio 2024, namelijk van 31 weken naar 40 weken (Figuur 2.1 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**). In de regio Zuidoost laat de provincie Noord-Brabant een heel andere ontwikkeling zien dan de provincie Limburg. Onder de bevraagde bedrijven in Noord-Brabant is de gemiddelde werkvoorraad in 2025 sterk gestegen, in Limburg is het gedaald. De ontwikkeling in Noord-Brabant is het sterkst van alle provincies; alleen in Zuid-Holland is de groei van de werkvoorraad bijna net zo sterk. In de andere regio's is de groei van de werkvoorraad nauwelijks meer dan tien weken, soms zelfs negatief. In Noord-Brabant was de werkvoorraad in het jaar daarvoor (van 2023 naar 2024) overigens sterk gedaald; maar door de huidige sterke groei is de werkvoorraad inmiddels hoger dan het in 2023. Landelijk is dat niet het geval. In Limburg is de daling niet zo groot maar het is wel het tweede achtereenvolgende jaar dat de werkvoorraad daalt. Dit zien we ook in een aantal andere provincies, namelijk Groningen, Overijssel en Gelderland. Als kanttekening hierbij merken we op dat het aantal responderende bedrijven in de eerdere metingen in Limburg aan de lage kant zijn en daardoor een minder robuust beeld geven.

Figuur 2.1 - Gemiddelde werkvoorraad in weken*



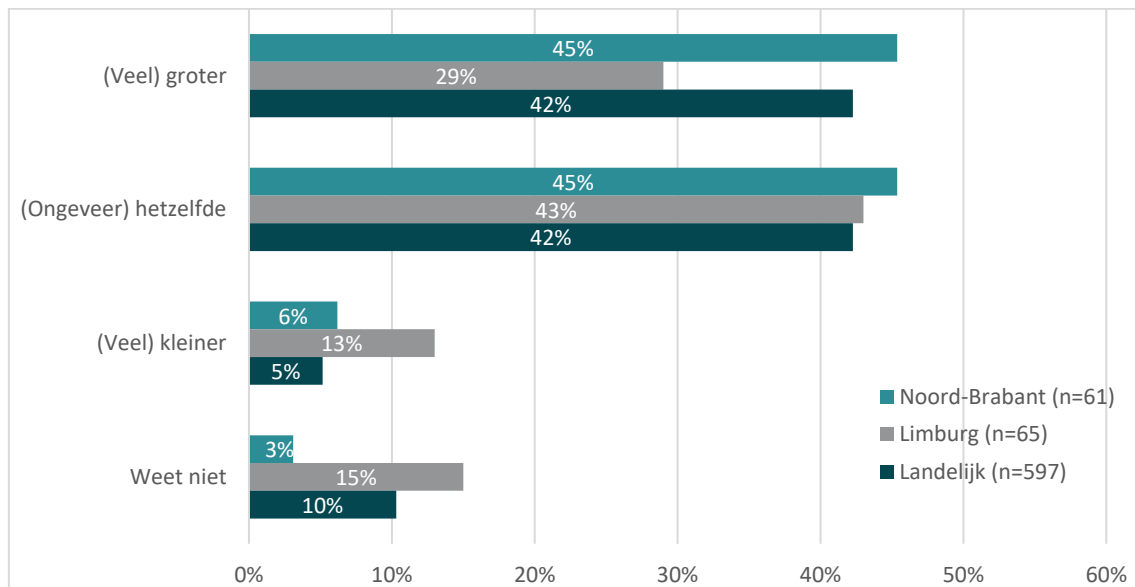
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022 t/m 2025, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

* De provinciale werkvoorraad voor 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.

Voor komend jaar verwacht een groot deel van de bedrijven in Noord-Brabant dat de werkvoorraad nog verder zal toenemen. In Limburg komt dat minder vaak voor. Daar denken verhoudingsgewijs veel bedrijven (één achtste van de bedrijven) dat de werkvoorraad (veel) kleiner zal worden. Landelijk denkt slecht 1 op de 20 bedrijven dit (Figuur 2.2).

Zowel landelijk als in de provincies binnen de regio Zuidoost 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.

Figuur 2.2 - Verwachting ontwikkeling werkvoorraad 2025, ten opzichte van 2024



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

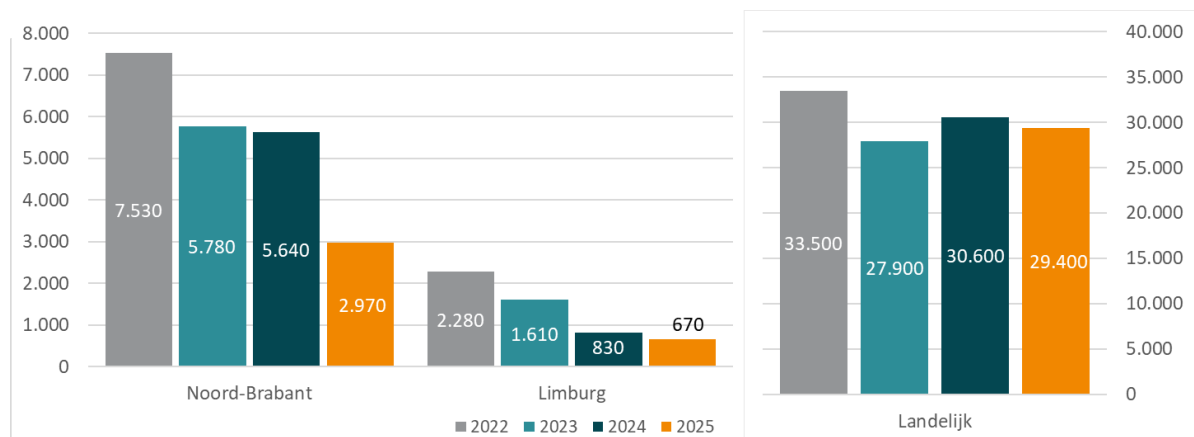
² Het verschil tussen Limburg en landelijk in het aandeel groep bedrijven dat in 2025 een kleinere werkvoorraad verwacht (18% versu. 9%) is niet significant.

3 Vacatures

Het landelijke aantal vacatures in de TI is in 2025 iets afgenomen ten opzichte van 2024 (Figuur 3.1). Dit aantal komt in 2025 naar schatting uit op 29.400 vacatures, ruim 1.000 minder dan in 2024.

In Noord-Brabant is het aantal vacatures fors afgenomen (2.970 in 2025). In Limburg is het aantal vacatures nog iets verder gedaald dan in de jaren daarvoor (670 in 2025). In de meeste provincies echter is het aantal vacatures gestegen. Dat het totaal aantal vacatures landelijk daalt komt door de grote daling in Noord-Brabant (2.670 vacatures minder) en Gelderland (1760 vacatures minder) tussen 2024 en 2025.

Figuur 3.1 - Ontwikkeling van het aantal vacatures*

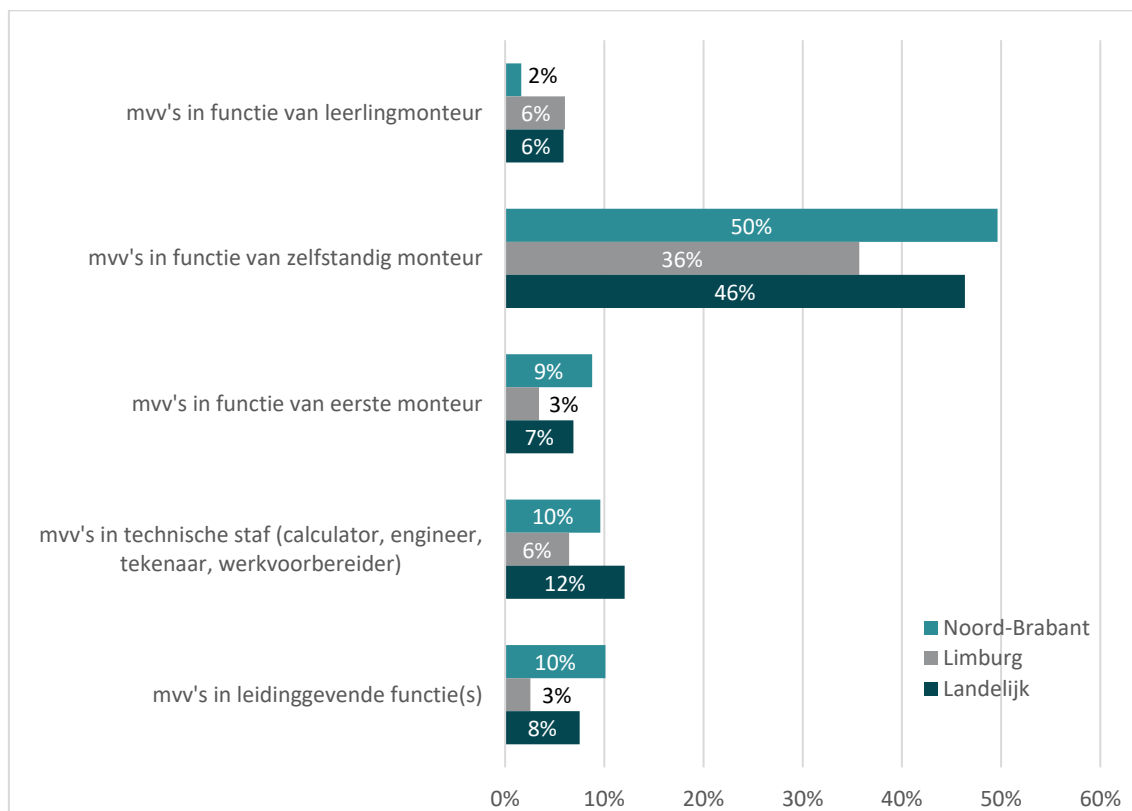


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022-2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

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

Veel van de openstaande vacatures betreffen *moeilijk vervulbare vacatures* (mvv's). Het vaakst gaat het om de functie van zelfstandig monteur (Figuur 3.2). Meer dan de helft van bedrijven in Noord-Brabant en heeft één of meerdere mvv's in die functiegroep, vergelijkbaar met het landelijke beeld. In Limburg ligt dat wat lager. Daar komen mvv's voor zelfstandig monteurs voor bij ruim een derde van de bedrijven.

Figuur 3.2 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, per functiegroep

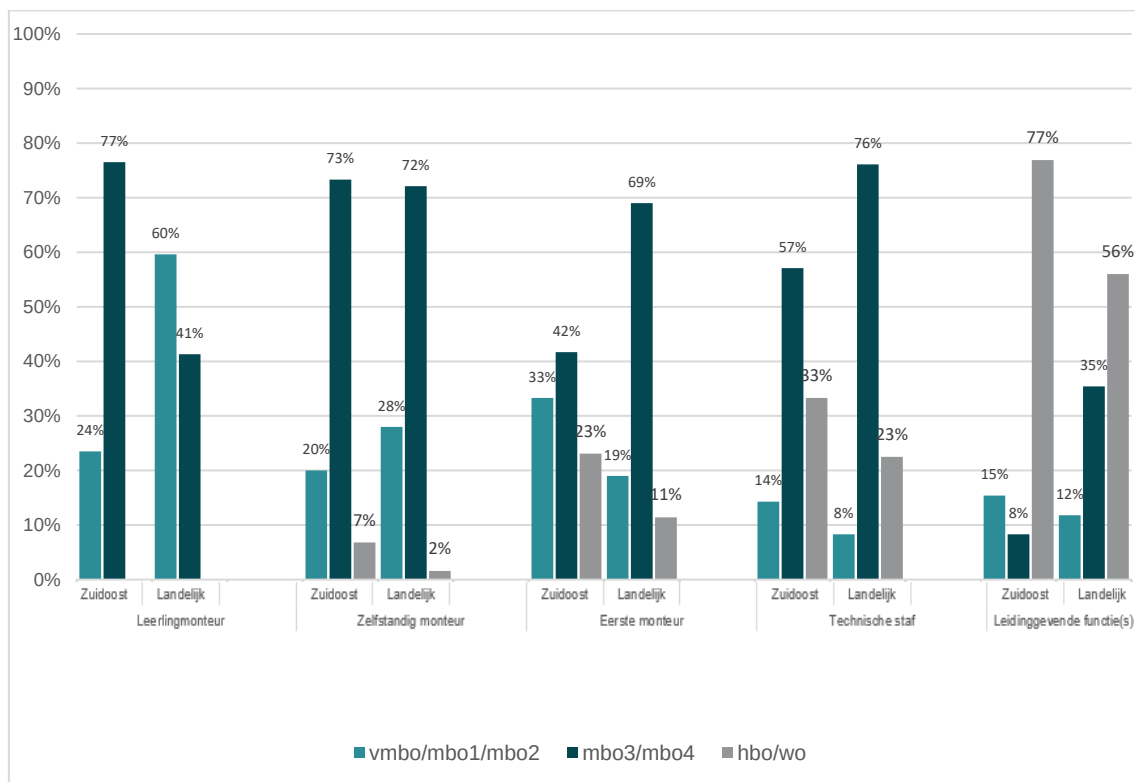


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025 KBA i.o.v. Wij Techniek (2025: n=598)

Figuur 3.3 toont het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures per functiegroep. In de regio Zuidoost wordt voor vrijwel alle functies vaker een hoger opleidingsniveau gevraagd dan gemiddeld landelijk.

- Voor de functie van leerling-monteur wordt minder vaak dan landelijk een vmbo, mbo-1 of mbo-2 gevraagd, driekwart van de bedrijven wil mbo-3 of mbo-4 leerlingen. Landelijk gezien wordt (logischerwijs) een lager opleidingsniveau gevraagd. Leerling-monteurs moeten zich veelal nog via een leerwerkbaan ontwikkelen tot een startbekwaam beroepsbeoefenaar. Landelijk is een groot deel zijn deze 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 3.3. Toch vraagt ook landelijk ruim veertig procent van de bedrijven voor leerling-monteurs om mbo niveau 3 of 4; in regio Zuidoost gebeurt dat echter bijna twee keer zo vaak.
- Voor vacatures zelfstandig monteur wordt door veruit de meeste bedrijven om mbo niveau 3 of 4 gevraagd. Voor eerste monteur wordt in deze regio door een kwart van de bedrijven een hbo-niveau gevraagd. Dat is twee keer zo vaak als landelijk (11%). Maar ook een vmbo/mbo-1/mbo-2 niveau voldoet in deze regio vaker voor deze functies.
- Landelijk wordt voor technische staffuncties door bijna een kwart van de bedrijven om hbo-niveau of hoger gevraagd. In regio Zuidoost is dit percentage hoger en betreft dit een derde 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 ruim de helft van de bedrijven minimaal hbo-niveau gevraagd. In regio Zuidoost ligt dit percentage nog hoger (77%).

*Figuur 3.3 – Gevraagde opleidingsniveau bij vacatures, ingedikt per functiegroep**



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

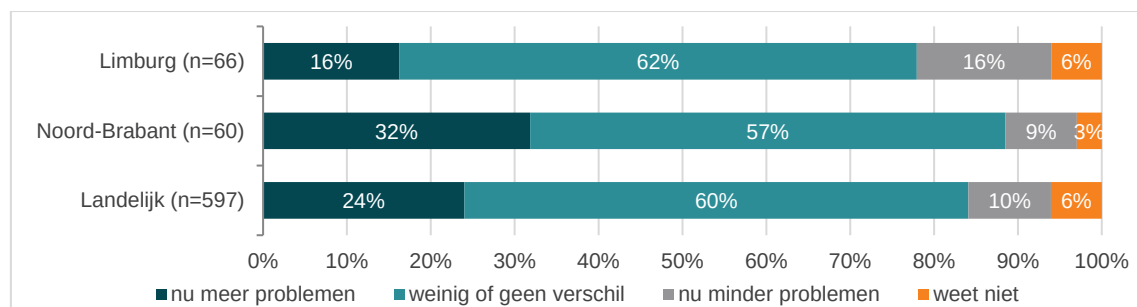
* Percentages tellen niet op tot 100% omdat bedrijven bij meerdere vacatures (per functiegroep) ook meerdere opleidingsniveaus konden antwoorden. Bovendien zijn de categorieën 'weet niet' en 'opleidingsniveau is van secundair belang/maakt niet uit' niet getoond.

4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

Het merendeel van de bedrijven ervaart in 2025 weinig of geen verschil in het vinden en behouden van voldoende vakmensen vergeleken met 2024 (zie figuur 4.1). Ongeveer een kwart van de bedrijven geeft aan dat zij op dit vlak meer problemen ondervinden dan in 2024, wat hoger is dan de tien procent dat minder problemen rapporteert.

In de regio Zuidoost geeft een relatief laag aandeel bedrijven in Limburg (16%) aan dat zij in 2025 meer problemen ervaren met het vinden en behouden van vakmensen dan gemiddeld in Nederland (24%). In Noord-Brabant ligt dat aandeel juist iets hoger (32%).

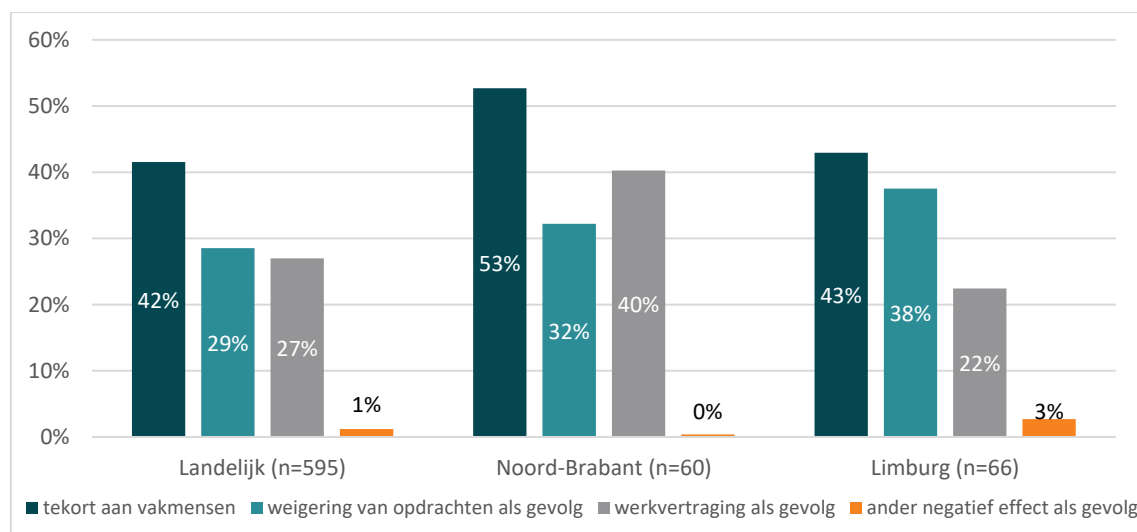
Figuur 4.1 – Problemen met het vinden en behouden van voldoende vakmensen 2025 t.o.v. 2024



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

De krapte op de arbeidsmarkt is nog altijd groot: medio 2025 ervaart ruim veertig procent van de TI-bedrijven een tekort aan vakmensen (zie figuur 4.2). Dit percentage is iets hoger in Noord-Brabant (53%). Een kleine dertig procent van de bedrijven heeft als gevolg van dit tekort last van werkvertraging (27%) en/of slaat opdrachten af (29%). Het aandeel bedrijven dat opdrachten moet weigeren ligt in Limburg iets hoger (38%), terwijl het aandeel dat te maken heeft met werkvertragingen wat groter is in Noord-Brabant (40%).

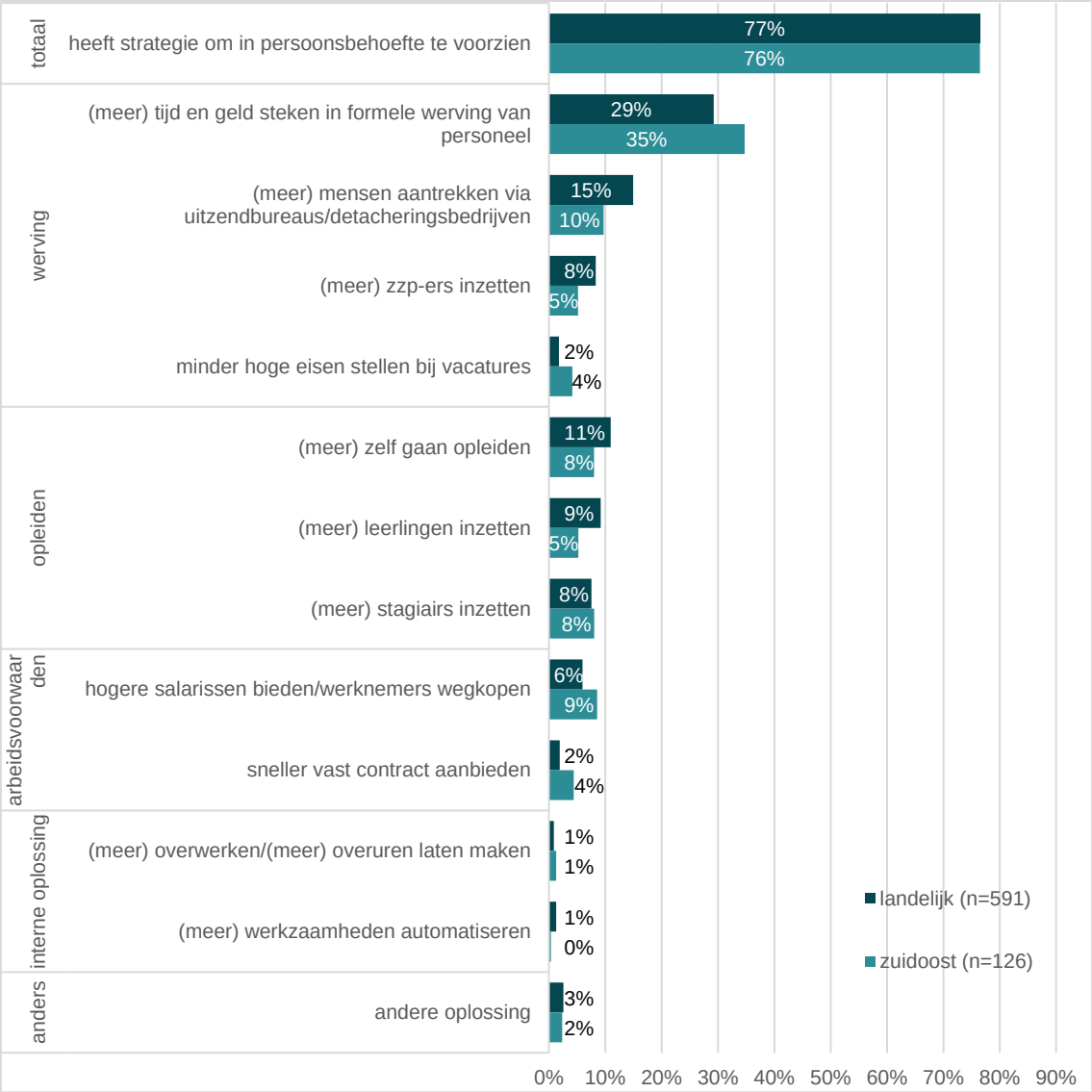
Figuur 4.2 - Ervaren tekort aan vakmensen en mogelijke gevolgen (meerdere opties)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

In de peiling van 2025 geeft ruim driekwart van de bedrijven aan dat zij een aanpak hebben om in hun personeelsbehoefte te voorzien (zie figuur 4.3). Bedrijven in regio Zuidoost zoeken, net als landelijk, vaak kant en klare oplossingen in de formele werving (35%) of via de externe inhuur van uitzendkrachten (10%) en in mindere mate zzp'ers (5%). Daarnaast is opleiden een strategie die voorkomt: het meer zelf gaan opleiden van personeel (8%) of het (meer) inzetten van leerlingen (5%) en stagiairs (8%).

Figuur 4.3 - Strategieën waarmee bedrijven in hun personeelsbehoefte voorzien (meerdere opties)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

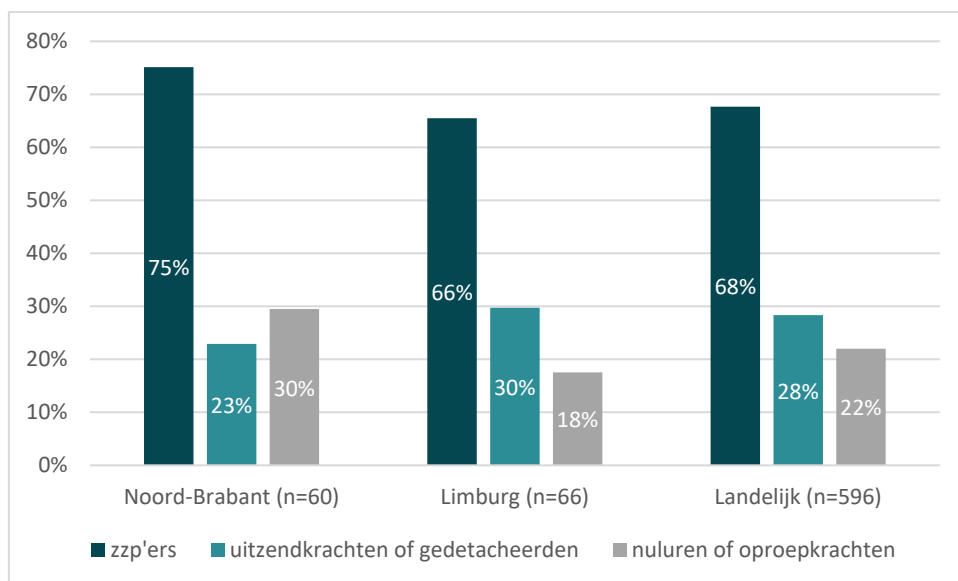
Vorig jaar (2024) gaf 22 procent van de bedrijven landelijk aan dat ze in hun personeelsbehoefte trachten te voorzien door (meer) mensen aan te trekken via uitzend- of detacheringsbureaus, en 15 procent door werk uit te besteden aan zzp'ers of onderaannemers. In de regio Zuidoost gebeurde dat vorig jaar minder vaak dan landelijk, behalve het aandeel Limburgse bedrijven dat zzp'ers inhuurt. Dat was groter dan landelijk (21% versus 15%). Dit jaar is het aandeel bedrijven dat zzp'ers en uitzendkrachten wil inzetten om

personele problemen op te lossen in de regio Zuidoost gedaald, vooral de inzet van zzp'ers wordt in Limburg veel minder vaak genoemd. Landelijk is echter het aandeel bedrijven dat externe arbeidskrachten wil inhuren om personele problemen op te lossen ook gedaald, met name de inzet van zzp'ers. Daardoor komen de landelijke en de percentages in regio Zuidoost nu vrijwel overeen. Bijna in elke regio doet zich een daling voor.

De daling van de inhuur van externe arbeidskrachten kan te maken hebben met mogelijke veranderingen in regelingen rondom de inzet van flexibel personeel. Zo hebben bedrijven sinds 1 januari 2025 te maken met de handhaving van de regels rondom schijnzelfstandigheid. In de landelijke rapportage gaan we dieper in op de beoogde veranderingen rondom flexibele arbeid.

In de enquête van dit jaar is niet alleen gevraagd of bedrijven (meer) flexibele krachten gaan inzetten om personele tekorten op te vangen, maar ook of bedrijven *feitelijk* flexibel personeel in de vorm van zzp'ers, uitzendkrachten/gedetacheerden en nul-uren- of oproepkrachten inzetten (Figuur 4.4). De situatie in Limburg wijkt niet veel af van het landelijk beeld. De bedrijven in Noord-Brabant huren wél vaker zzp'ers en nul-uren- of oproepkrachten in, en minder vaak uitzendkrachten/gedetacheerden. In andere provincies wijkt de inzet van flexibele krachten over het algemeen weinig af van het landelijk beeld. Duidelijk is dat zzp'ers veel vaker worden ingezet door de TI-bedrijven dan de andere flexibele arbeidskrachten.

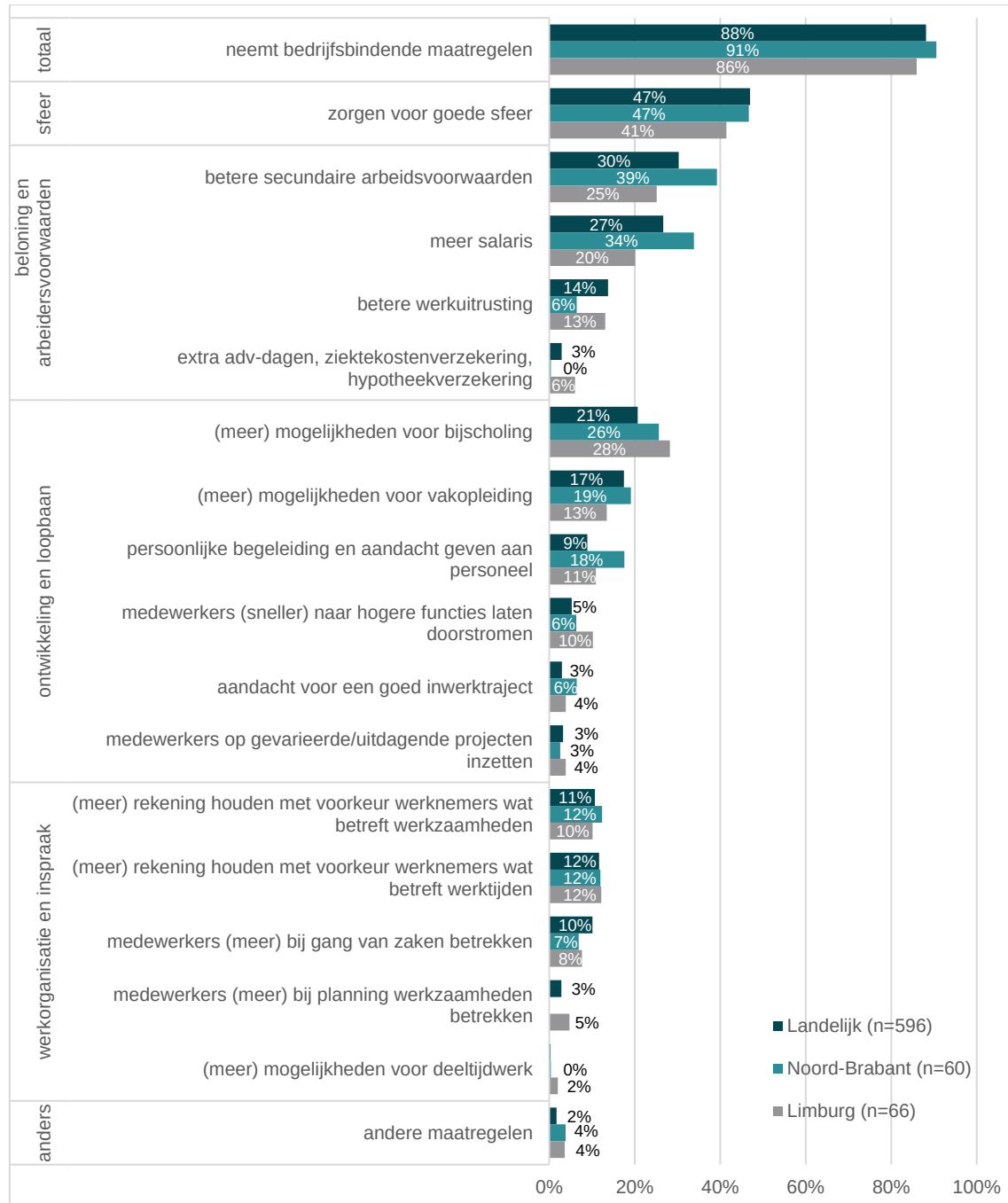
Figuur 4.4 - Inzet van flexibel personeel



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

Landelijk neemt negen op de tien TI-bedrijven maatregelen om personeel te binden (88% zie figuur 4.5). Het investeren in een goede werksfeer wordt zowel landelijk als in regio Zuidoost het vaakst genoemd (47%). Naast de werksfeer investeren bedrijven landelijk het vaakst in het salaris (27%) en de secundaire arbeidsvoorwaarden (30%) van hun personeel. Deze maatregelen komen vaker voor in Noord-Brabant (respectievelijk 39 en 34%) dan in Limburg (25 en 20%).

Figuur 4.5 - Aandeel bedrijven dat maatregelen neemt om werknemers te binden (meerdere opties)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

samen werken aan jouw ontwikkeling

