

## Regiorapportage Zuidwest

*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 Zuidwest, bestaande uit de provincies Zuid-Holland en Zeeland.

Landelijk hebben in totaal 554 bedrijven aan de telefonische enquête meegewerkt.<sup>1</sup> De respons vanuit Zuid-Holland bedraagt 48 bedrijven, vanuit Zeeland gaat het om 34 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 aangetroffen verschillen.

## *Belangrijkste bevindingen*

1. Medio 2024 is de landelijke werkvoorraad gedaald van gemiddeld 46 weken (medio 2023) naar 31 weken. Onder de bevraagde bedrijven in Zuid-Holland is de gemiddelde werkvoorraad eveneens flink gedaald ten opzichte van 2023 (van 48 naar 31 weken). In Zeeland wordt een lichte stijging in de werkvoorraad gemeten, namelijk van 25 naar 28 weken. Maar wel met de kanttekening dat de eerdere peilingen beperkte aantal waarnemingen vanuit Zeeland bevatten.
2. De helft van de bevraagde bedrijven in Zuid-Holland en Zeeland verwacht dat hun werkvoorraad in 2025 ongeveer hetzelfde blijft als in 2024. In Zeeland verwacht de andere helft van de bedrijven een grotere werkvoorraad in 2025 (landelijk is dit 28%). Geen van de bedrijven in Zeeland verwachten dus een kleinere werkvoorraad. In Zuid-Holland zijn de bedrijven minder optimistisch: 15% verwacht een grotere werkvoorraad, maar ongeveer een even groot deel (17%) verwacht een afname van de werkvoorraad.
3. In Zuid-Holland is het aantal vacatures in 2024 gestegen ten opzichte van 2023. De stijging lijkt wat sterker te zijn dan de stijging die landelijk te zien is. In Zeeland is er een sterke daling zichtbaar in het aantal vacatures.
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 bedrijven in

---

<sup>1</sup> 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.

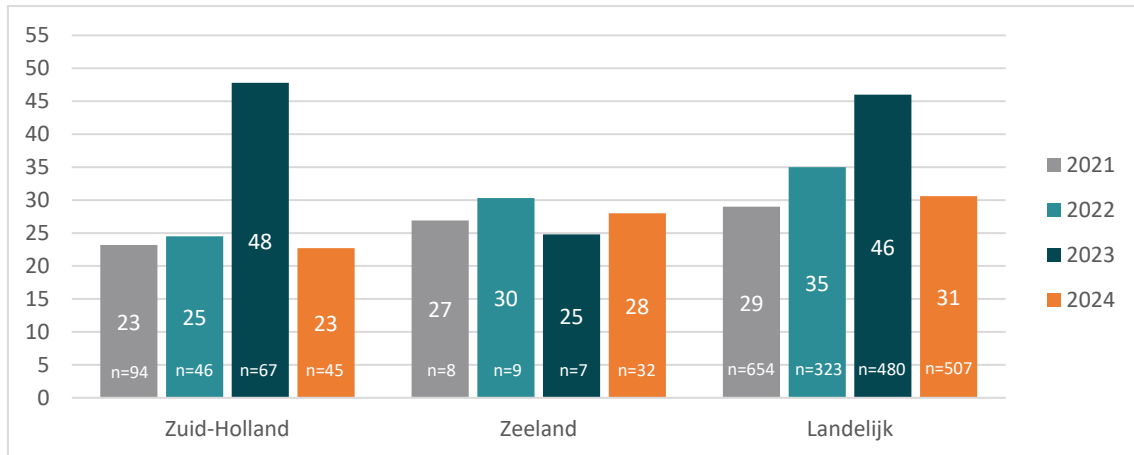
Zeeland en driekwart van de bedrijven in Zuid-Holland hebben één of meerdere mvv's in die functiegroep. Landelijk gaat het om 57% van de bedrijven.

5. Het grootste deel van de vacatures is op mbo niveau 3 of 4. Dit is het geval bij de zelfstandig monteurs, eerste monteurs, technische staffuncties en leidinggevende functies. In Zuidwest zijn ook de vacatures voor leerling-monteurs het vaakst op het niveau van mbo-3 of 4. Landelijk vragen de vacatures voor deze functiegroep wat vaker van om vmbo, mbo-1 of mbo-2. Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt in regio Zuidwest bij een kwart van de bedrijven om hbo/wo-niveau gevraagd, landelijk is dit gemiddeld een derde. Voor de leidinggevende functies wordt in regio Zuidwest door 4 op de 10 bedrijven minimaal om hbo-niveau gevraagd (landelijk gaat het om de helft van de bedrijven).
6. Iets meer dan de helft van de TI-bedrijven ervaart in 2024 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel ten opzichte van 2023. Een minderheid van de bedrijven (22% in Zuid-Holland, 9% in Zeeland) ervaart *meer* problemen op dit vlak, terwijl ook een klein deel van de bedrijven (10% in Zuid-Holland, 9% in Zeeland) juist *minder* problemen ervaart. Dit is vergelijkbaar met het landelijke beeld.
7. Iets minder dan de helft van de bedrijven in Zuid-Holland ervaart *geen* tekort aan vakmensen. In Zeeland betreft dit bijna twee derde van de bedrijven en lijken de tekorten dus iets minder groot. Ruim een derde van de Zuid-Hollandse bedrijven en ruim een kwart van de Zeelandse bedrijven ervaart wel een tekort én loopt hierdoor vertraging op in de werkzaamheden. Zo'n derde deel van de bedrijven in Zuidwest heeft een dermate personeelstekort dat men (ook) opdrachten weigert. Het beeld in Zuidwest lijkt hiermee niet veel te verschillen met het landelijke beeld.
8. Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Zuidwest vooral (meer) zelf personeel opgeleid (31% van de bedrijven, meer dan het landelijke gemiddelde van 23%). Een kwart van de bedrijven in regio Zuidwest zetten (ook) in op het aantrekken van mensen via uitzend- en detacheringsbureaus, en steken zelf meer tijd en geld in de werving van nieuw personeel.
9. In een poging vacatures te vervullen heeft landelijk een kwart van de bedrijven het afgelopen jaar *nieuwe* wervingskanalen aangeboord. In regio Zuidwest geldt dit voor bijna een derde van de bedrijven. In dit kader zetten de meeste bedrijven uit regio Zuidwest in op het gebruik van sociale media (genoemd door 1 op de 5 bedrijven met een nieuw wervingskanaal, landelijk is dit iets meer dan een kwart). Ook zetten de bedrijven in op het gebruik van een externe recruiter: in Zuidwest heeft 9% van de bedrijven dit als nieuw wervingskanaal aangeboord; landelijk is dit 27%.
10. Personeelsbinding wordt in regio Zuidwest met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer. Op de tweede plaats in Zuid-Holland komt het bieden van meer salaris, en op de derde plek betere secundaire arbeidsvoorwaarden. De bedrijven in Zeeland noemen vaker (meer) mogelijkheden voor bijscholing.

## 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 Zuid-Holland is de gemiddelde werkvoorraad in 2024 eveneens gedaald. In Zeeland is de gemiddelde werkvoorraad min of meer gelijk gebleven, met de kanttekening dat de responsaantallen van eerdere metingen laag zijn.

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 weefactor meegekregen, waardoor deze nu minder zwaar meewegen bij de berekening van de gemiddelde werkvoorraad.

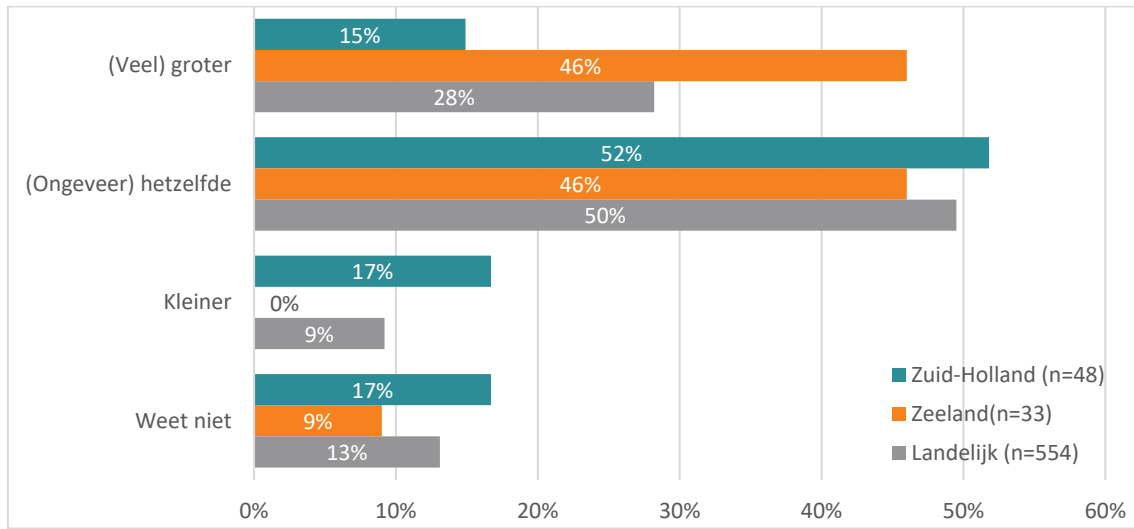
De helft van de bevroegde bedrijven verwacht dat hun werkvoorraad in 2025 ongeveer hetzelfde blijft als in 2024. Dit geldt zowel voor Zuid-Holland, Zeeland als landelijk (zie figuur 2).

Zowel in Zeeland als landelijk is het deel van de bedrijven dat een grotere werkvoorraad verwacht groter dan het deel van de bedrijven dat een kleinere werkvoorraad verwacht<sup>2</sup>. In deze zin zijn er meer optimistische dan pessimistische bedrijven, wat betreft de ontwikkeling in de werkvoorraad in 2025. Geen van de bedrijven in Zeeland verwacht dat de werkvoorraad in 2025 kleiner zal zijn.

In Zuid-Holland zijn de bedrijven over het algemeen minder optimistisch. Zuid-Hollandse bedrijven verwachten minder vaak dat de werkvoorraad in 2025 groter zal zijn dan wat landelijk te zien is (15% van de Zuid-Hollandse bedrijven versus 28% landelijk). Ook verwachten zij vaker dat de werkvoorraad in 2025 kleiner zal zijn dan landelijk het geval is (17% van de Zuid-Hollandse bedrijven versus 9% landelijk).

<sup>2</sup> Het verschil tussen Zeeland (46%) en landelijk (28%) in het aandeel bedrijven dat een grotere werkvoorraad verwacht is niet significant.

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



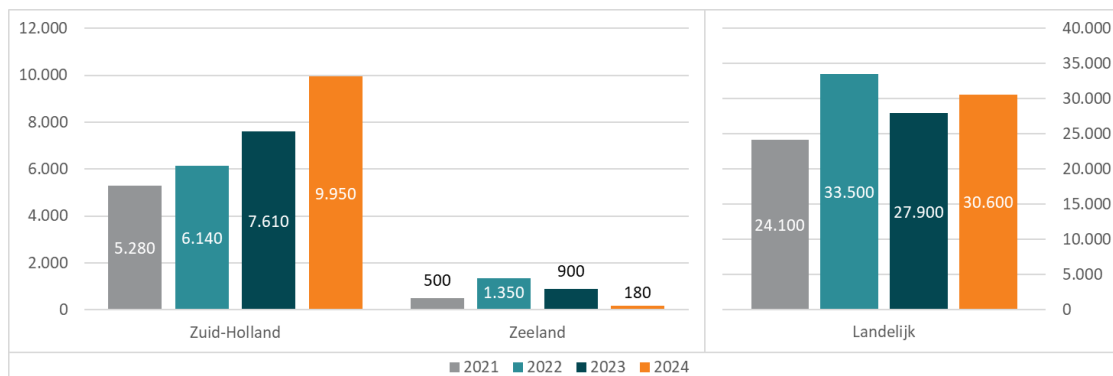
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

### 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 Zuid-Holland laat het aantal vacatures een constante stijging zien. In 2024 worden er flink meer vacatures aangetroffen dan in voorgaande jaren (9.950 in 2024). In Zeeland zien we een sterke daling, maar dit beeld is minder betrouwbaar vanwege het beperkte aantal waarnemingen in eerdere peilingen.

Figuur 3 – Ontwikkeling van het aantal vacatures\*

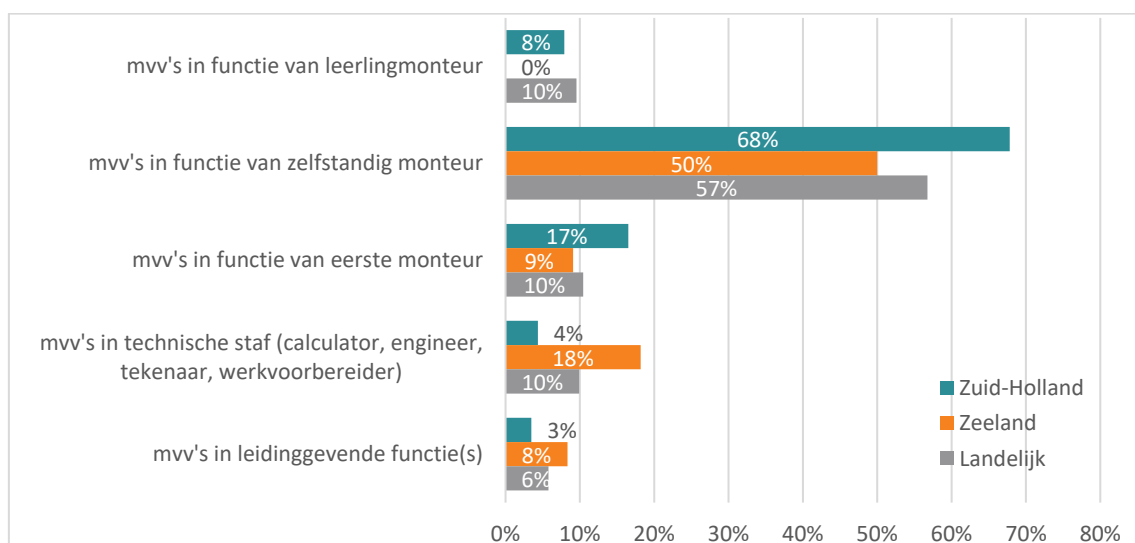


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021-2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

\* Enquêtedata geëxtrapoléerd 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). De helft van bedrijven in Zeeland en driekwart van de bedrijven in Zuid-Holland hebben één of meerdere mvv's in deze functiegroep. Landelijk gaat het om 57% van de bedrijven.

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



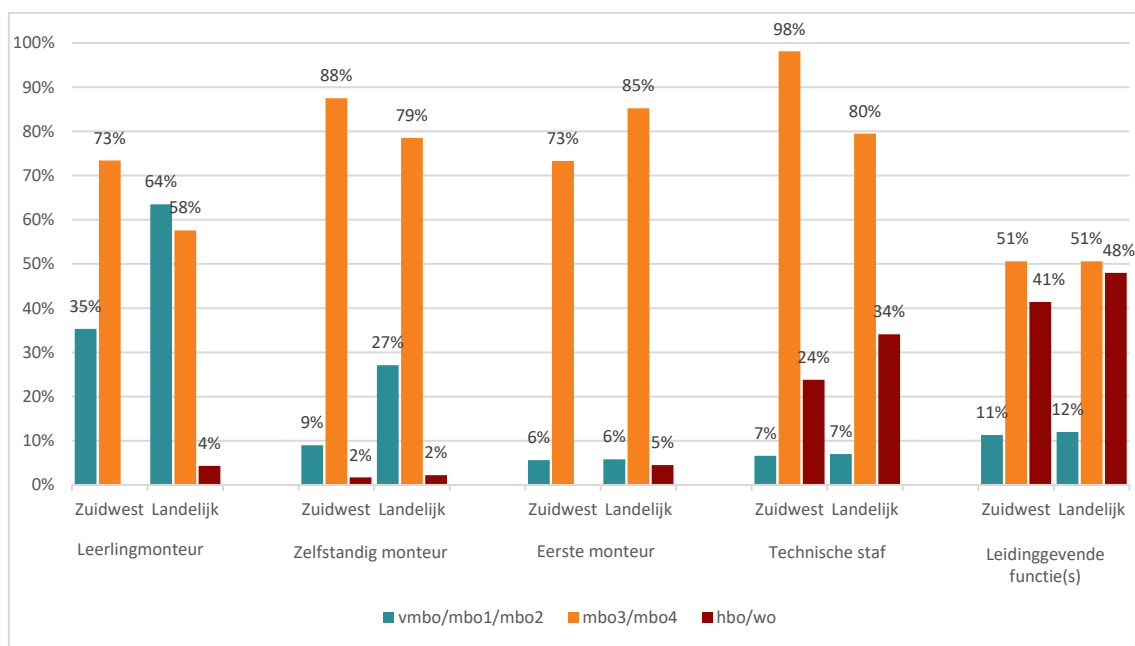
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024 KBA i.o.v. Wij Techniek (2024: n=554)



In figuur 5 staat het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures, ingedikt per functiegroep.

- Landelijk wordt voor de functie van leerling-monteur wat vaker vmbo, of mbo niveau 1 of 2 gevraagd dan in regio Zuidwest (64% versus 35%). In Zuidwest wordt hiervoor vaker mbo niveau 3 of 4 gevraagd (73%).
- Ook voor de overige functies wordt door het grootste deel van de bedrijven om mbo niveau 3 of 4 gevraagd. Dit is het geval bij de zelfstandig monteur (88%), de eerste monteur (73%), technische staffuncties (98%) en leidinggevendenden (51%).
- Landelijk wordt voor technische staffuncties door ruim een derde van de bedrijven om hbo-niveau of hoger gevraagd. In regio Zuidwest ligt dit iets lager (24%).
- Landelijk vraagt iets minder dan de helft (48%) van de bedrijven minimaal hbo-niveau voor leidinggevende functies. In de regio Zuidwest is dit bij 4 op de 10 bedrijven het geval.

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



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

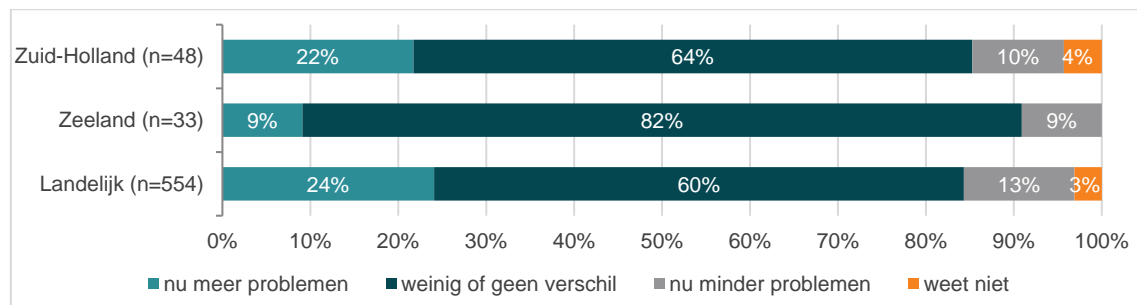
\* Percentages tellen niet op tot 100% omdat bedrijven bij meerdere vacatures (per functiegroep) ook meerdere opleidingsniveaus konden antwoorden. Bovendien zijn de categorieën 'weet niet' en 'opleidingsniveau is van secundair belang/maakt niet uit' niet getoond.

## 4 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

Het grootste deel van de bevroegde TI-bedrijven – landelijk zestig procent – ervaart medio 2024 weinig of geen verschil op het gebied van het vinden en behouden van personeel, vergeleken met 2023. Zuid-Holland wijkt wat dit betreft niet veel af van het landelijke beeld, maar in Zeeland is dit aandeel met ‘weinig of geen verschil’ wel groter dan landelijk (82%) (zie figuur 6). Landelijk ervaart iets minder dan een kwart van de bedrijven *meer* problemen dan in 2023, zo ook in Zuid-Holland. In Zeeland zijn wat minder bedrijven die anno 2024 meer problemen ervaren (9%).

Rond de tien procent van de bedrijven ervaart *minder* problemen ten opzichte van 2023. Wat dit betreft wijken de twee provincies niet significant af van het landelijke beeld.

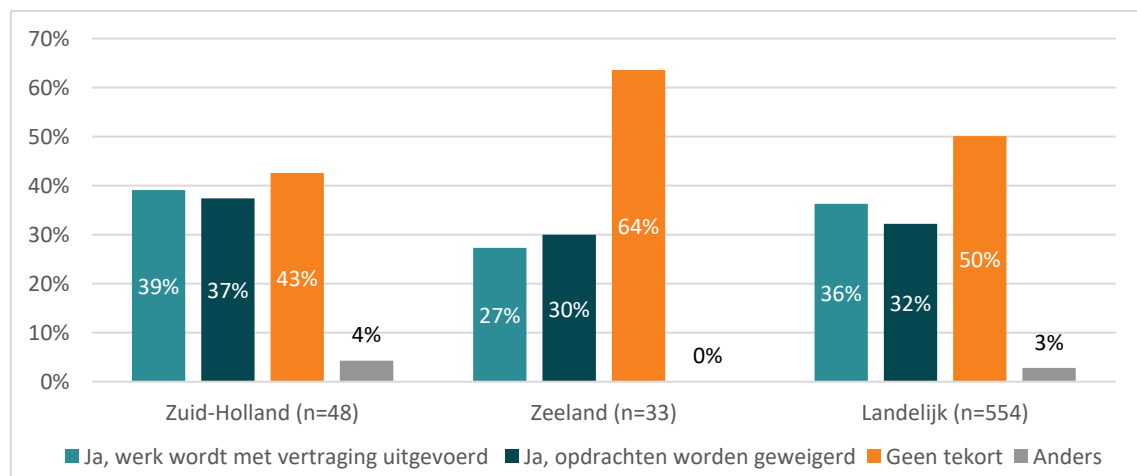
Figuur 6 – Moeite met het vinden en behouden van personeel anno 2024 t.o.v. 2023



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

In 2024 geeft, landelijk gezien, de helft van de bedrijven aan *geen* tekort te hebben aan vakmensen (zie figuur 7). In Zuid-Holland betreft dit 43% en in Zeeland gaat het om 64% van de bevroegde bedrijven. De overige bedrijven ervaren dus wel een tekort aan vakmensen, maar de impact ervan verschilt. Ruim een derde van de bedrijven in Zuid-Holland en een kwart van de bedrijven in Zeeland loopt door het personeelstekort vertraging op in de werkuitvoering. Ruim een derde van de Zuid-Hollandse bedrijven en iets minder dan een derde van de Zeelandse bedrijven heeft een dermate personeelstekort dat men (ook) opdrachten weigert.

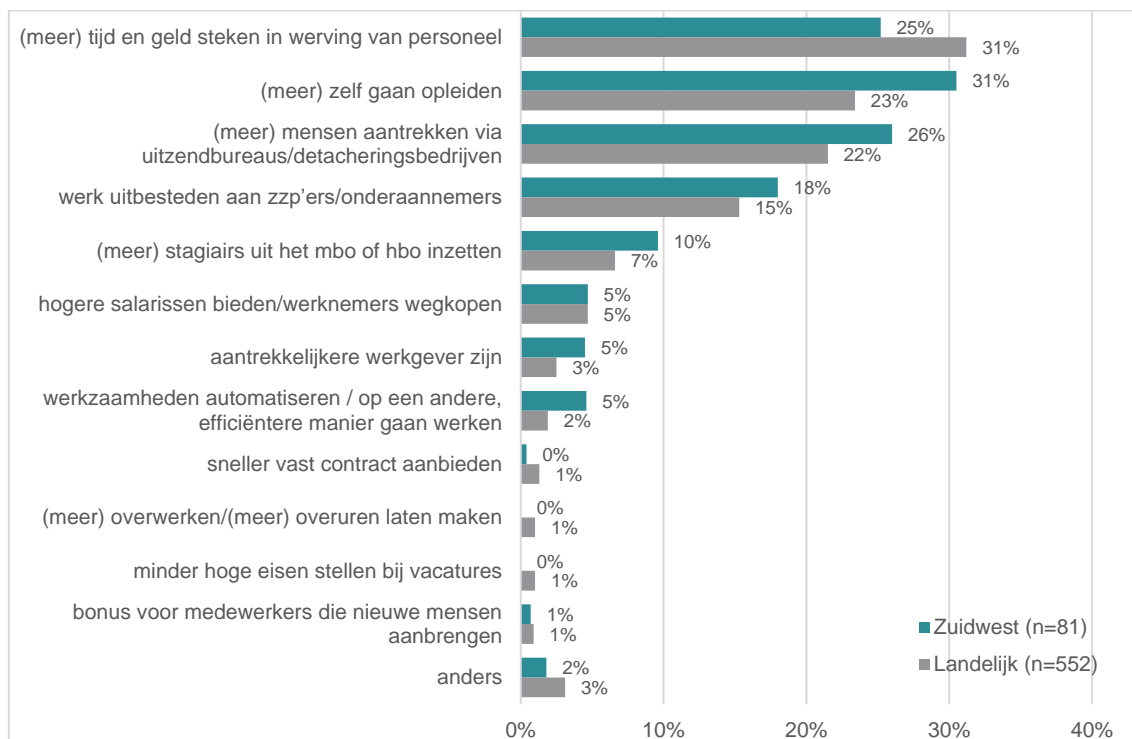
Figuur 7 – Gebrek aan vakmensen en effect op werkzaamheden



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

Als reactie op de personeelstekort wordt in regio Zuidwest vooral zelf (meer) personeel opgeleid, namelijk door bijna een derde van de bedrijven (zie figuur 8). Dit doen zij vaker dan landelijk het geval is. Een kwart van de bevroegde bedrijven in de regio Zuidwest trekt personeel aan via uitzend- en detachingsbureaus, en eveneens een kwart steekt meer tijd en geld in de werving van nieuw personeel.

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

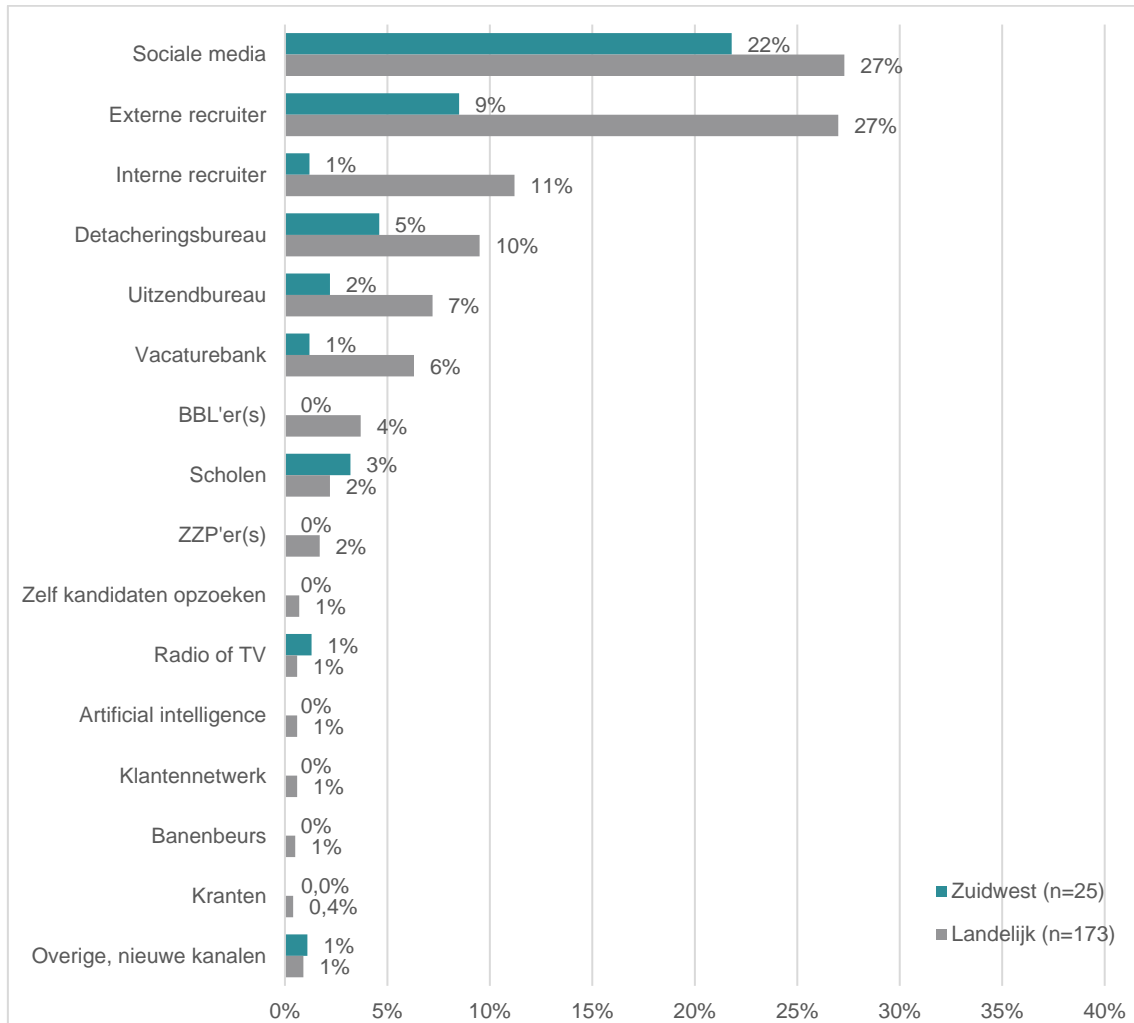


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk.

Het laatste jaar heeft landelijk een kwart van de bedrijven een nieuw wervingskanaal aangeboord in een poging moeilijk vervulbare vacatures te vervullen. In regio Zuidwest geldt dit voor bijna een derde van de bevroegde bedrijven. Deze bedrijven in regio Zuidwest hebben met name ingezet op het gebruik van sociale media (ruim een vijfde van de bedrijven die nieuwe wervingskanalen hebben aangeboord, zie figuur 9). Ook landelijk wordt dit het vaakst genoemd als nieuw wervingskanaal (27%). Op de tweede plaats wordt de inzet van een externe recruiter genoemd: in Zuidwest heeft 9% van de bedrijven dit kanaal aangeboord; landelijk is dit 27%.<sup>3</sup> Opvallend is dat veel minder bedrijven in de regio Zuidwest aanspraak hebben gedaan op een interne recruiter om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (1%) dan landelijk het geval is (11%). Dit betreft de wervingsstrategie waarbij het eigen personeel openstaande functies binnen het bedrijf opvult. Hierbij moet wel rekening worden gehouden dat het gaat om *nieuw* aangeboorde kanalen, dus kanalen die eerder nog niet door de betreffende bedrijven ingezet zijn.

<sup>3</sup> Het verschil tussen regio Zuidwest en landelijk is niet significant, hier speelt de lage N bij deze enquêtevraag in regio Zuidwest een rol.

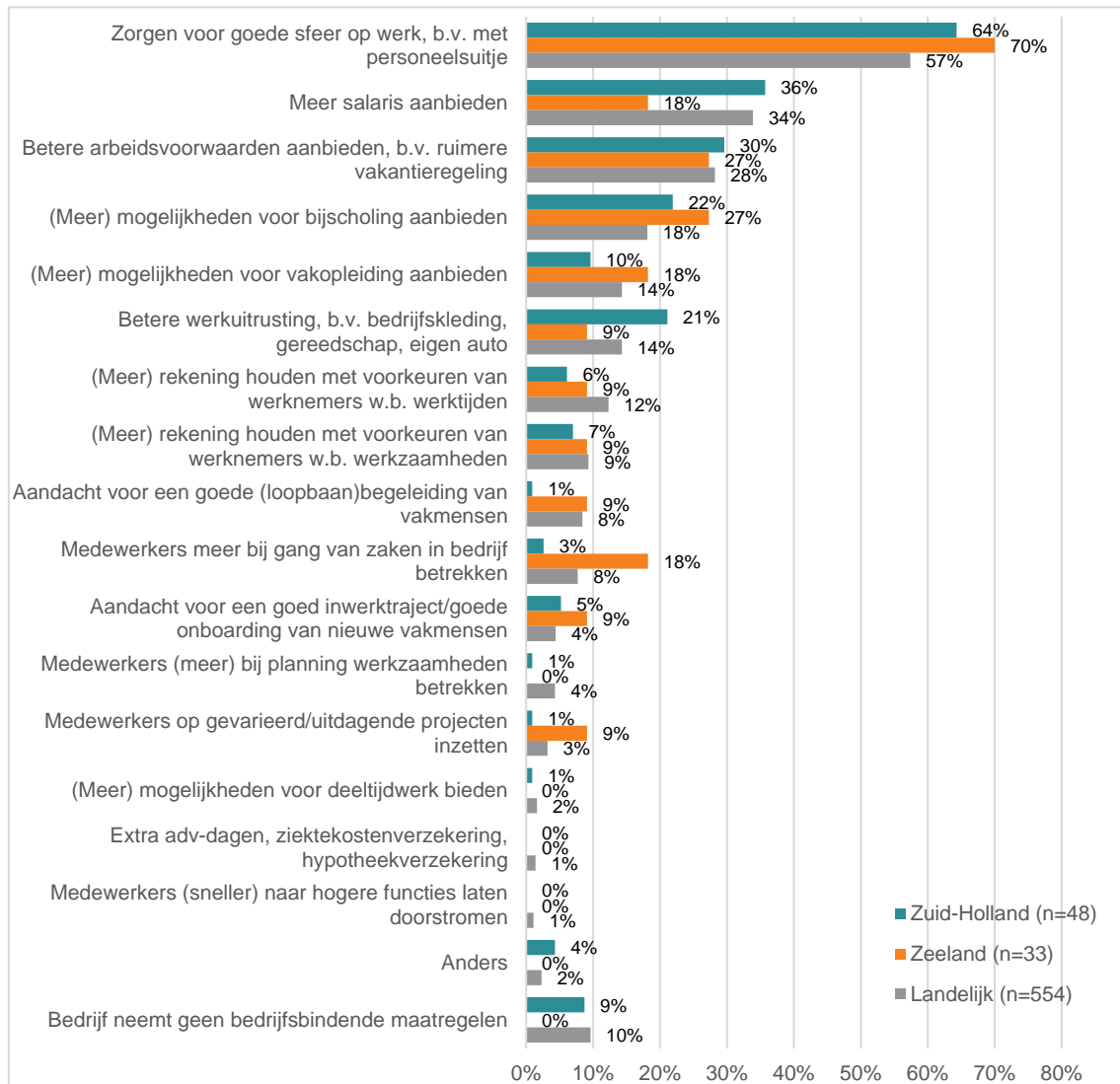
Figuur 9 – Nieuw aangeboorde wervingskanalen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (percentage van de bedrijven die het afgelopen jaar minstens één nieuw kanaal aangeboord hebben)



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 personeels*behoud* 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 Zuid-Holland en Zeeland noemt respectievelijk 64% en 70% van de bevroegde bedrijven dit expliciet als bedrijfsbindende maatregel (zie figuur 10). Op de tweede plaats in Zuid-Holland staat salarisverhoging (genoemd door ruim een derde deel van de bedrijven, vergelijkbaar met het landelijke beeld) en op de derde plaats komt het bieden van goede secundaire arbeidsvoorwaarden. De bedrijven in Zeeland lijken wat minder vaak een hoger salaris als bindingsmaatregel in zetten dan landelijk het geval is, maar dit verschil is niet significant. Een betere werkuitrusting wordt in Zuid-Holland significant vaker genoemd (21%) als bindingsmaatregel dan landelijk het geval is (14%), maar bedrijven in Zuid-Holland hebben (als bindingsmaatregel) minder vaak aandacht voor een goede loopbaanbegeleiding en betrekken minder vaak de medewerkers bij de gang van zaken in het bedrijf.

Figuur 10 – Bedrijfsbindende maatregelen die TI-bedrijven treffen t.b.v. personeelsbehoud



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



samen werken aan jouw ontwikkeling

