

## Regiorapportage Noordoost

*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 Noordoost, bestaande uit de provincies Gelderland en Overijssel.

Landelijk hebben in totaal 554 bedrijven aan de telefonische enquête meegewerkt.<sup>1</sup> De respons vanuit Gelderland bedraagt 59 bedrijven, vanuit Overijssel gaat het om 54 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 regionale verschillen.

## *Belangrijkste bevindingen*

1. Onder de bedrijven in Gelderland is de gemiddelde werkvoorraad in 2024 gedaald ten opzichte van 2023 (van 44 naar 32 weken). De daling in Gelderland is daarmee min of meer vergelijkbaar met de landelijke ontwikkeling (van 46 naar 31 weken). In Overijssel is de gemiddelde werkvoorraad in 2024 wat beperkter gedaald, namelijk van 36 naar 33 weken.
2. Wat betreft de ontwikkeling in de werkvoorraad zijn er meer optimistische dan pessimistische bedrijven. Landelijk verwacht de helft van de bedrijven dat hun werkvoorraad in 2025 ongeveer hetzelfde blijft als in 2024. In regio Noordoost geldt dit voor 4 op de 10 bedrijven. In Overijssel worden meer bedrijven aangetroffen die verwachten dat hun werkvoorraad in 2025 zal groeien dan landelijk het geval is (44% versus 28% landelijk). Provincie Gelderland zit hier tussenin. Zowel landelijk als in de regio verwacht zo'n 10% van de bedrijven in 2025 een krimpende werkvoorraad.
3. In Gelderland is het aantal vacatures in 2024 sterk gestegen ten opzichte van 2023. In Overijssel is er lichtere stijging zichtbaar, overeenkomstig met het landelijke beeld.
4. Veel van de openstaande vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Bedrijven hebben het vaakst een moeilijk vervulbare vacature (mvv) voor de functie van zelfstandig monteur. Meer dan de helft van de bevroegde bedrijven in Gelderland en Overijssel heeft één of meerdere mvv's in die functiegroep, vergelijkbaar met landelijk.

---

<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.

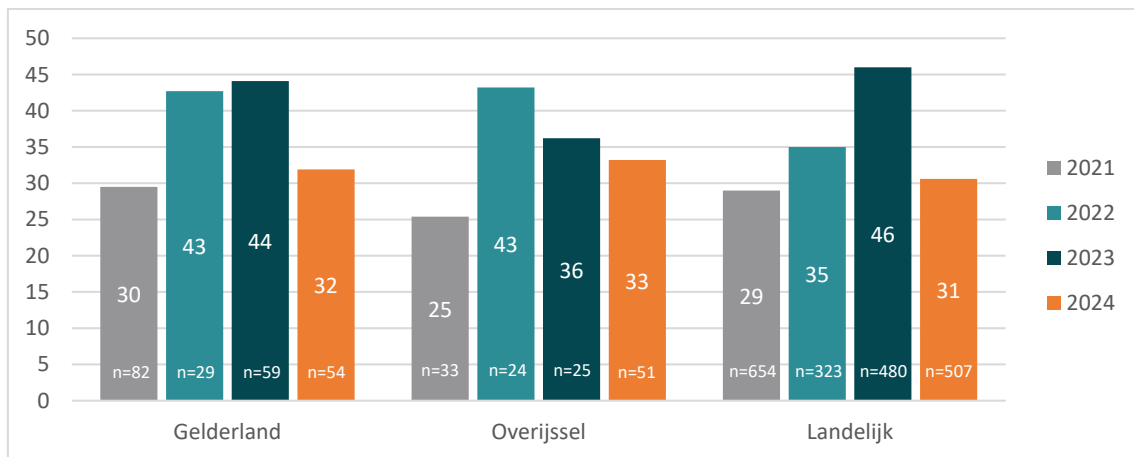
5. Het grootste deel van de vacatures is op mbo niveau 3 of 4. Dit is het geval bij de functiegroepen zelfstandig monteur, bij de eerste monteur en bij de technische staf. Bij de vacatures voor technische staffuncties wordt in regio Noordoost door bijna een kwart van de bedrijven om hbo/wo-niveau gevraagd, iets minder vaak dan landelijk het geval is (een derde).  
Van de bedrijven met vacatures voor leidinggevende functies vraagt landelijk ongeveer de helft van de bedrijven om hbo/wo-niveau. In regio Noordoost is dit bij een groter deel van de bedrijven het geval, namelijk bij ruim 4 op de 5 bedrijven met een vacature in deze functiegroep.
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. In beide provincies ervaart een minderheid van de bedrijven (een derde in Gelderland en een kwart in Overijssel) *meer* problemen op dit vlak, een nog iets kleiner deel van de bedrijven (Gelderland: 15%, Overijssel: 18%) ervaart juist minder problemen. Dit is vergelijkbaar met het landelijke beeld.
7. De helft van de bedrijven in regio Noordoost ervaart *geen* tekort aan vakmensen. Ruim een derde van de bedrijven in Noordoost ervaart wel een tekort én loopt hierdoor vertraging op in de werkzaamheden, overeenkomstig het landelijke beeld. Zo'n kwart van de bedrijven in Gelderland en ruim een derde van de bedrijven in Overijssel heeft een dermate personeelstekort dat men (ook) opdrachten weigert. Landelijk betreft dit een derde van de bedrijven.
8. Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Noordoost vooral meer tijd en geld gestoken in formele personeelswerving (37% van de bedrijven). Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Daarnaast besteden de bedrijven in de regio Noordoost het werk relatief vaak uit aan zzp'ers of onderaannemers (een vijfde van de bedrijven). Verder zetten zij ook in op het (meer) zelf opleiden van personeel en inlezen van personeel via uitzend- of detacheringsbureaus (beide 15%).
9. In een poging vacatures te vervullen heeft een kwart van de bedrijven in 2024 nieuwe wervingskanalen aangeboord. In regio Noordoost geldt dit op voor iets minder dan een kwart. Deze bedrijven in Noordoost hebben met name ingezet op het gebruik van sociale media (iets minder dan de helft van de bedrijven die nieuwe wervingskanalen hebben aangeboord). Landelijk geldt dit voor ruim een kwart van de bedrijven. Ook richten de bedrijven in Noordoost zich relatief vaak op de inzet van een interne recruiter, i.c. een wervingsstrategie waarbij het eigen personeel openstaande functies binnen het bedrijf opvullen.
10. Personeelsbinding wordt in regio Noordoost met name gezocht in (het bieden van) een goede werksfeer. In Overijssel noemt 63% van de bevroagde bedrijven dit expliciet als bedrijfsbindende maatregel, in Gelderland betreft dit 43% (minder dan landelijk het geval is: 57%). Op de tweede plaats komt het bieden van meer salaris, en op de derde plek betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit is overeenkomstig het landelijke beeld. Een betere werkuitrusting wordt in Gelderland minder vaak genoemd als bindingsmaatregel dan landelijk het geval is. Hetzelfde geldt voor de maatregel om medewerkers (meer) bij de planning van de werkzaamheden te betrekken.

## 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. In Gelderland en Overijssel is de gemiddelde werkvoorraad medio 2024 ongeveer even hoog als landelijk.

Onder de bevraagde bedrijven in Gelderland en Overijssel is de gemiddelde werkvoorraad in 2024 eveneens gedaald ten opzichte van 2023. De daling in Overijssel lijkt minder sterk dan de landelijke daling.

Figuur 1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken\*



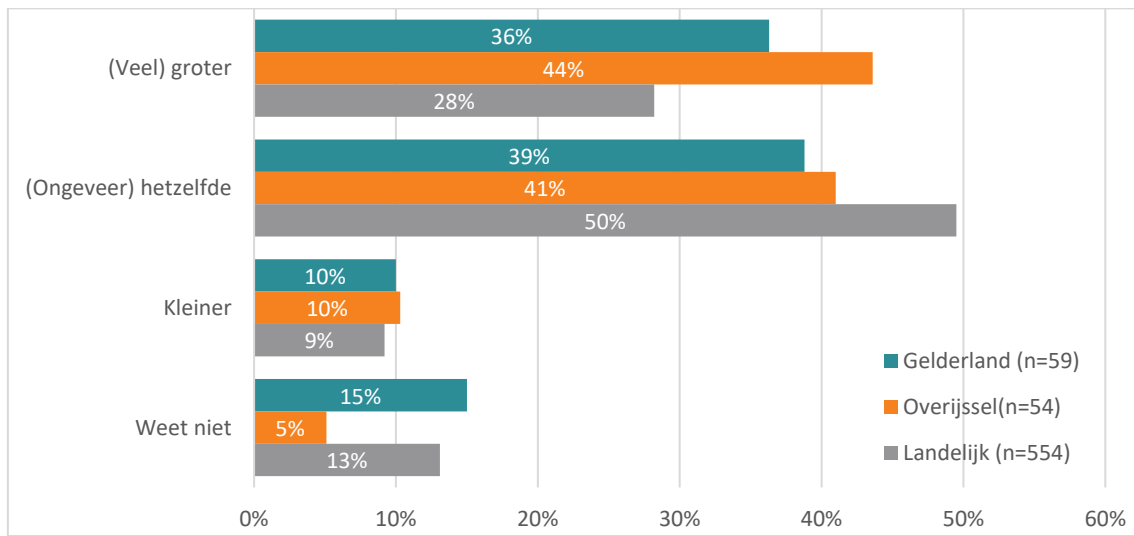
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021 t/m 2024, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

\* 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.

Landelijk verwacht de helft van de bedrijven dat hun werkvoorraad in 2025 ongeveer hetzelfde blijft als in 2024. In regio Noordoost geldt dit voor 4 op de 10 bedrijven.<sup>2</sup> In Overijssel worden meer bedrijven aangetroffen die verwachten dat hun werkvoorraad in 2025 zal groeien dan landelijk het geval is (44% versus 28% landelijk). Provincie Gelderland zit hier tussenin. Zowel landelijk als in de regio verwacht zo'n 10% van de bedrijven in 2025 een krimpende werkvoorraad. Wat betreft de ontwikkeling in de werkvoorraad zijn er dus meer optimistische dan pessimistische bedrijven.

<sup>2</sup> Het verschil tussen Gelderland en landelijk is significant, dit geldt niet voor Overijssel versus landelijk.

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

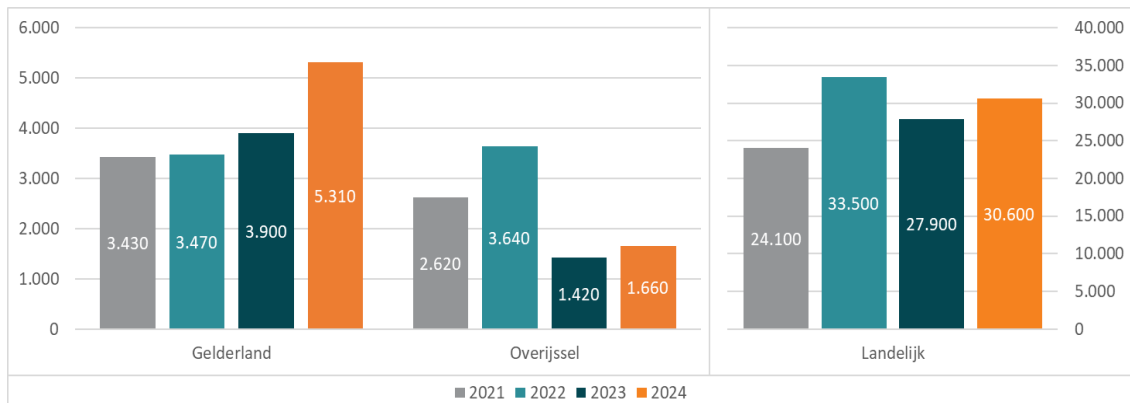


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

### 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. Met name in Gelderland, maar ook in Overijssel is het aantal vacatures toegenomen ten opzichte van 2023. In Gelderland is een sterkere stijging zichtbaar: van 3.900 in 2023 naar 5.310 in 2024.

Figuur 3 – Ontwikkeling van het aantal vacatures\*

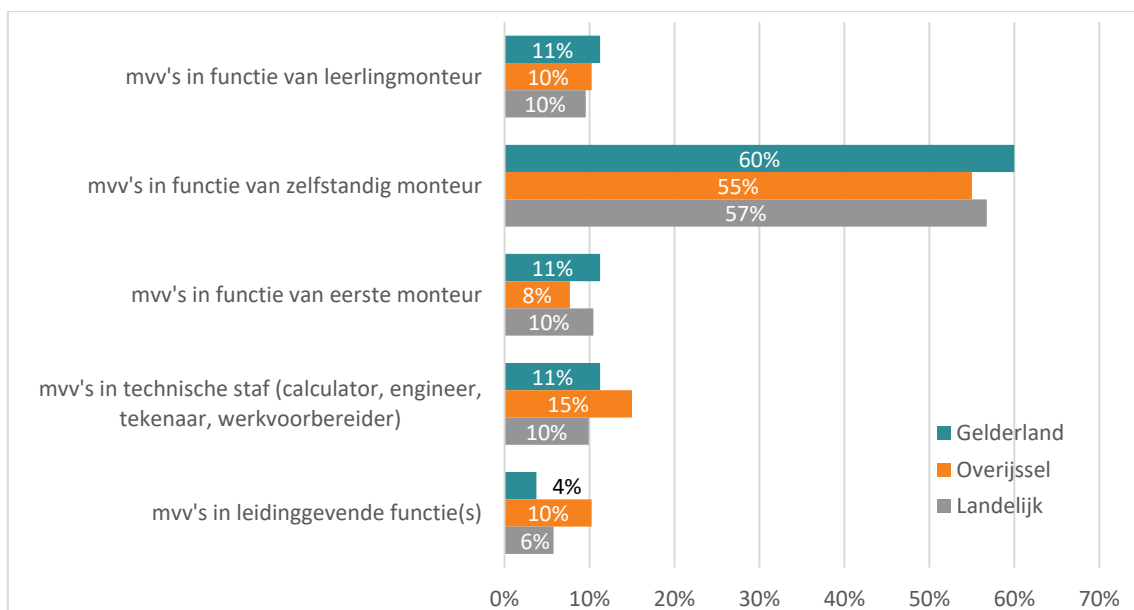


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2021-2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

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

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

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



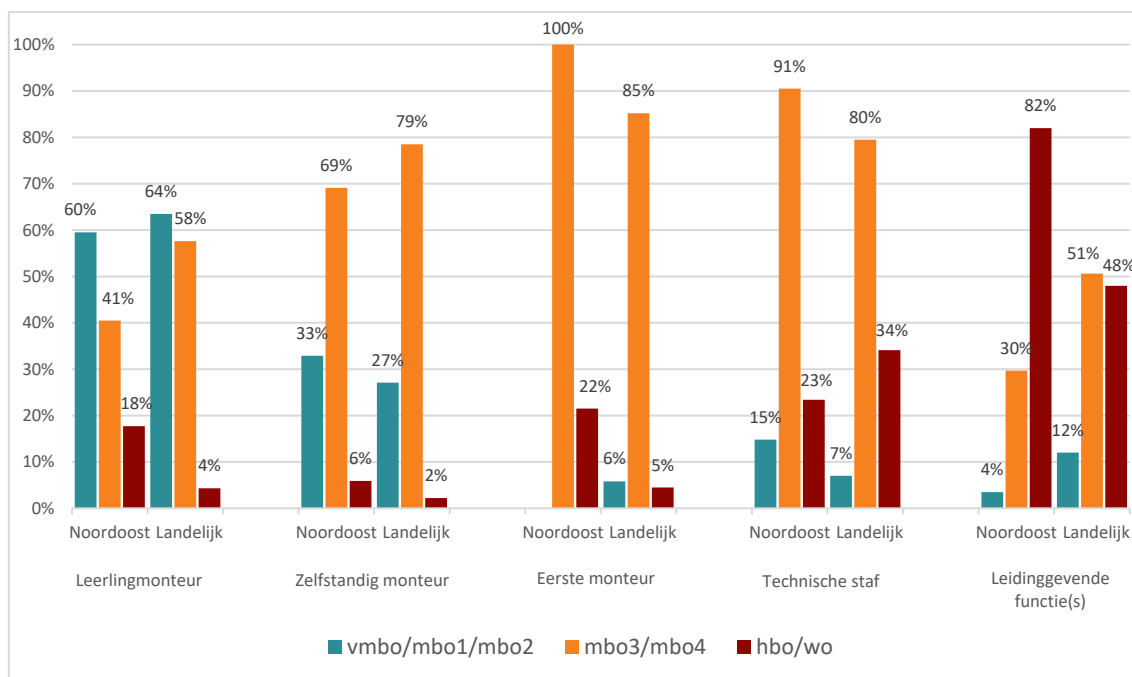
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024 KBA i.o.v. Wij Techniek (2024: n=554)



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

- 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 Noordoost ligt dit met 41% van de bedrijven met vacatures in deze functiegroep wat lager de landelijke 58%.
- Verreweg het grootste deel van bedrijven met vacatures voor zelfstandig monteur, eerste monteur en technische staf vraagt hiervoor om mbo niveau 3 of 4.
- Binnen de functiegroep eerste monteur is het deel van de bedrijven in regio Noordoost dat (ook) om hbo (of hoger) vraagt wat groter dan landelijk (22% versus 5% landelijk). Aan de andere kant wordt in Noordoost voor technische staffuncties door wat minder bedrijven om hbo-niveau of hoger gevraagd dan landelijk (23% versus 34% landelijk).
- Landelijk gezien wordt voor leidinggevende functies door ongeveer de helft van de bedrijven minimaal hbo-niveau gevraagd. In regio Noordoost ligt dit percentage een stuk hoger; daar vraagt ruim tachtig procent van de bedrijven met een vacature voor leidinggevende functies minimaal om hbo-niveau.

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



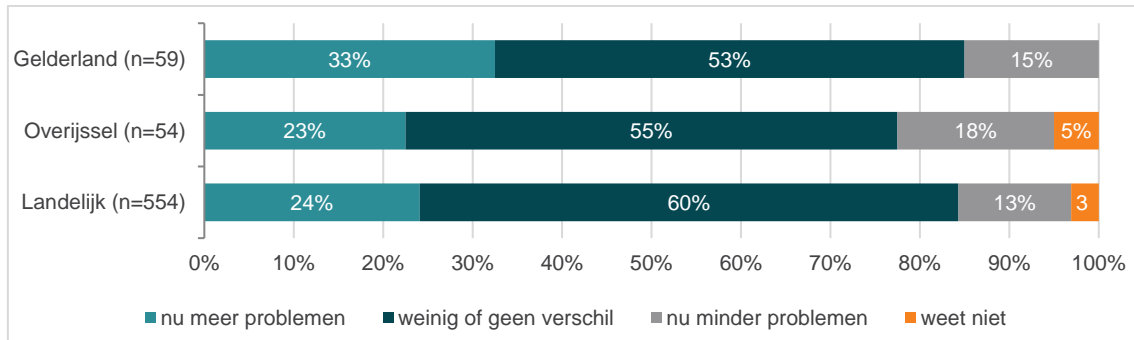
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek.

\* 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 bevroagde TI-bedrijven 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). Gelderland en Overijssel wijken wat dit betreft niet *significant* af van het landelijke beeld.

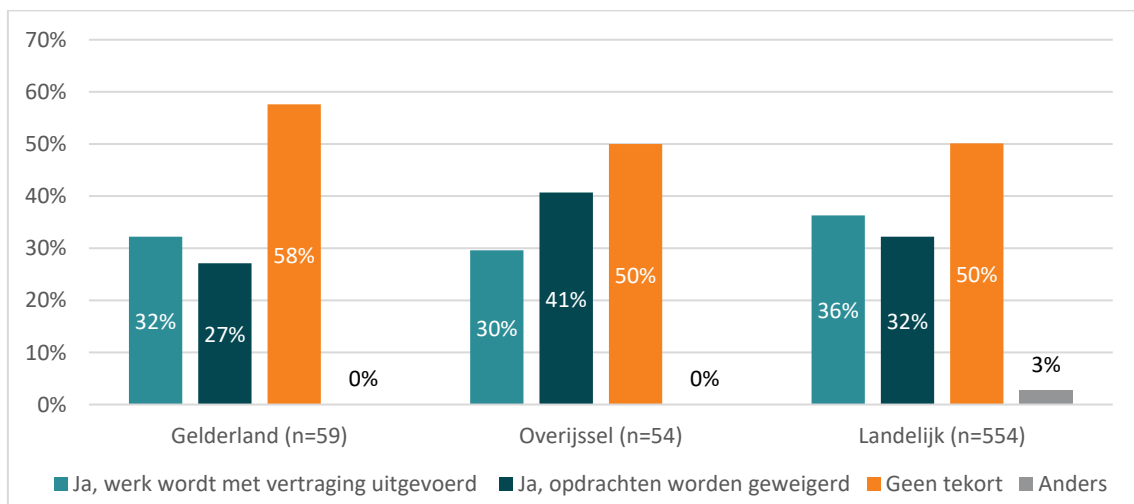
Figuur 6 – Moeite met het vinden en behouden van personeel anno 2024 t.o.v. 2023



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

Landelijk geeft de helft van de bedrijven aan *geen* tekort te hebben aan vakmensen (zie figuur 7), in Gelderland en Overijssel is dit min of meer vergelijkbaar. De overig bedrijven ervaren dus wel een tekort aan vakmensen, maar de impact ervan verschilt. Zo'n derde deel van de Gelderse en Overijsselse bedrijven loopt vertraging op in de werkzaamheden door het personeelstekort. Daarnaast heeft een kwart van Gelderse bedrijven en zo'n 40% van de Overijsselse bedrijven een dermate personeelstekort dat men (ook) opdrachten weigert.

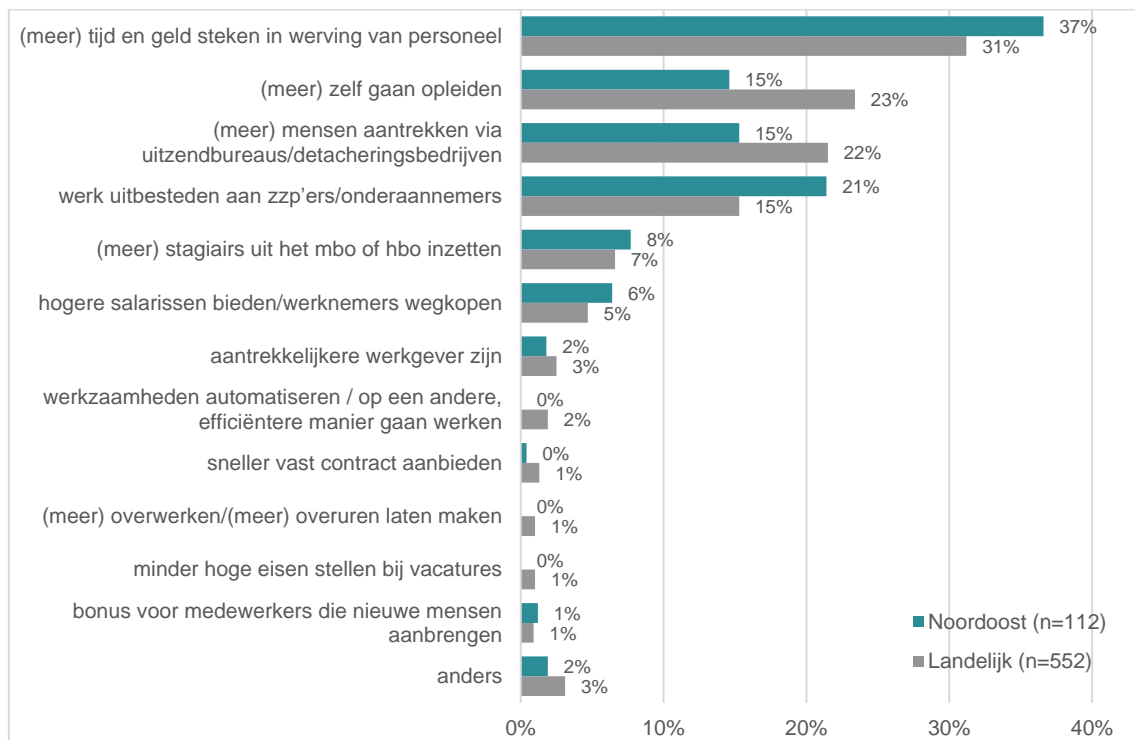
Figuur 7 – Gebrek aan vakmensen en effect op werkzaamheden



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

Als reactie op de personeelsschaarste wordt in regio Noordoost vooral meer tijd en geld gestoken in personeelswerving (ruim een derde van de bedrijven geeft dit aan, zie figuur 8). Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. De bevraagde bedrijven in de regio Noordoost besteden het werk daarnaast vaker uit aan zzp'ers/onderaannemers (21%). Ook zetten zij in op het (meer) opleiden van personeel en op het aantrekken van personeel via uitzend- of detacheringsbureaus (beide 15%), dit doen zij wel iets minder vaak dan landelijk (respectievelijk 23% en 22%).

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

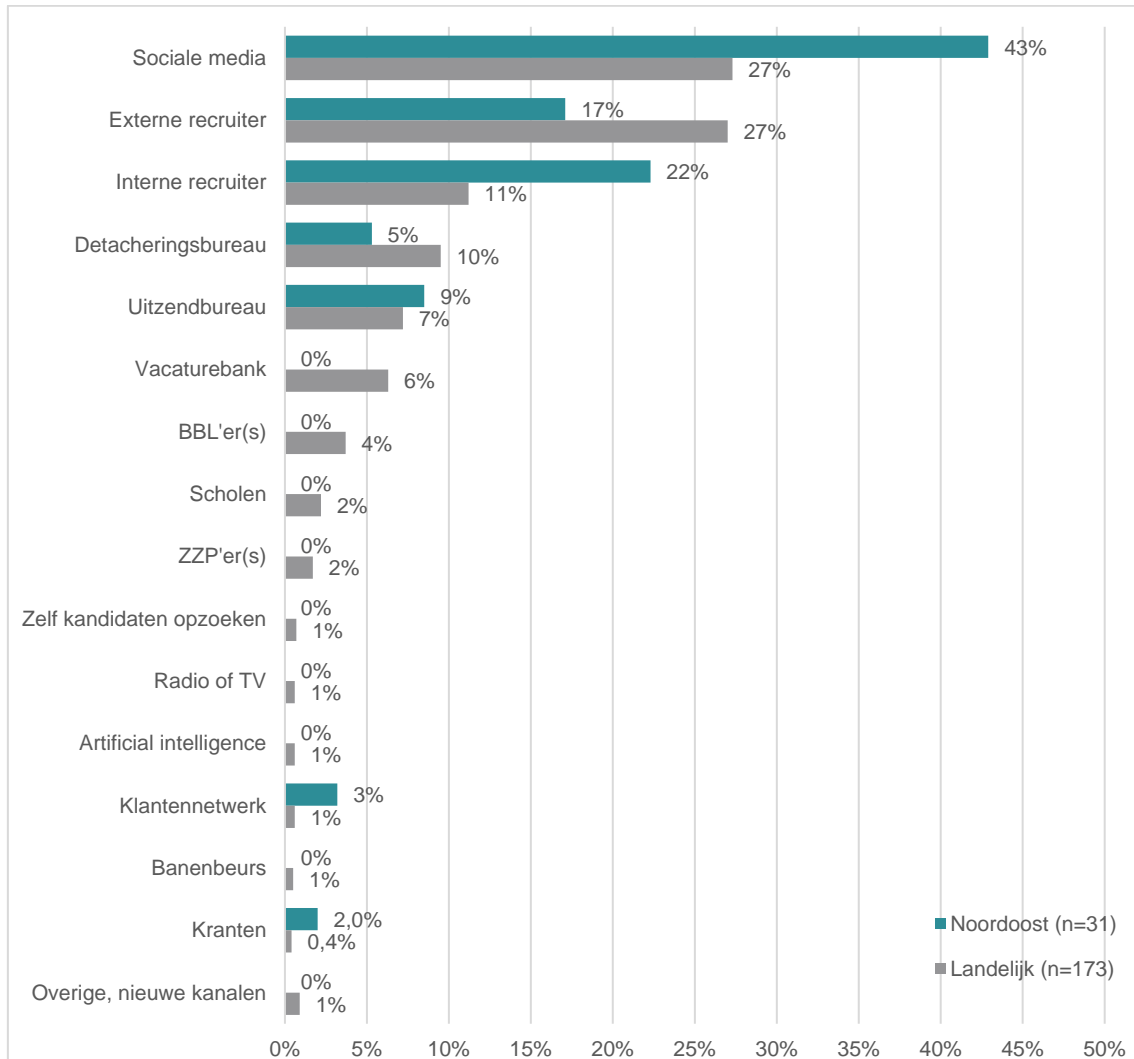


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek, meerdere antwoorden mogelijk.

In een poging moeilijk vervulbare vacatures te vervullen heeft een kwart van de bedrijven nieuwe wervingskanalen aangeboord. In regio Noordoost gaat dit op voor iets minder dan een kwart. Deze bedrijven in Noordoost hebben met name ingezet op het gebruik van sociale media (iets minder dan de helft van de bedrijven die nieuwe wervingskanalen hebben aangeboord, zie figuur 9). Landelijk geldt dit voor ruim een kwart van de bedrijven. Ook richten de bedrijven in Noordoost zich relatief vaak op de inzet van een interne recruiter (22%; landelijk is dit 11%)<sup>3</sup>, i.c. een wervingsstrategie waarbij het eigen personeel openstaande functies binnen het bedrijf opvullen. 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.

<sup>3</sup> De verschillen tussen Noordoost en landelijk wat betreft inzet van sociale media en een interne recruiter zijn niet significant bij de omvang van de betreffend respons.

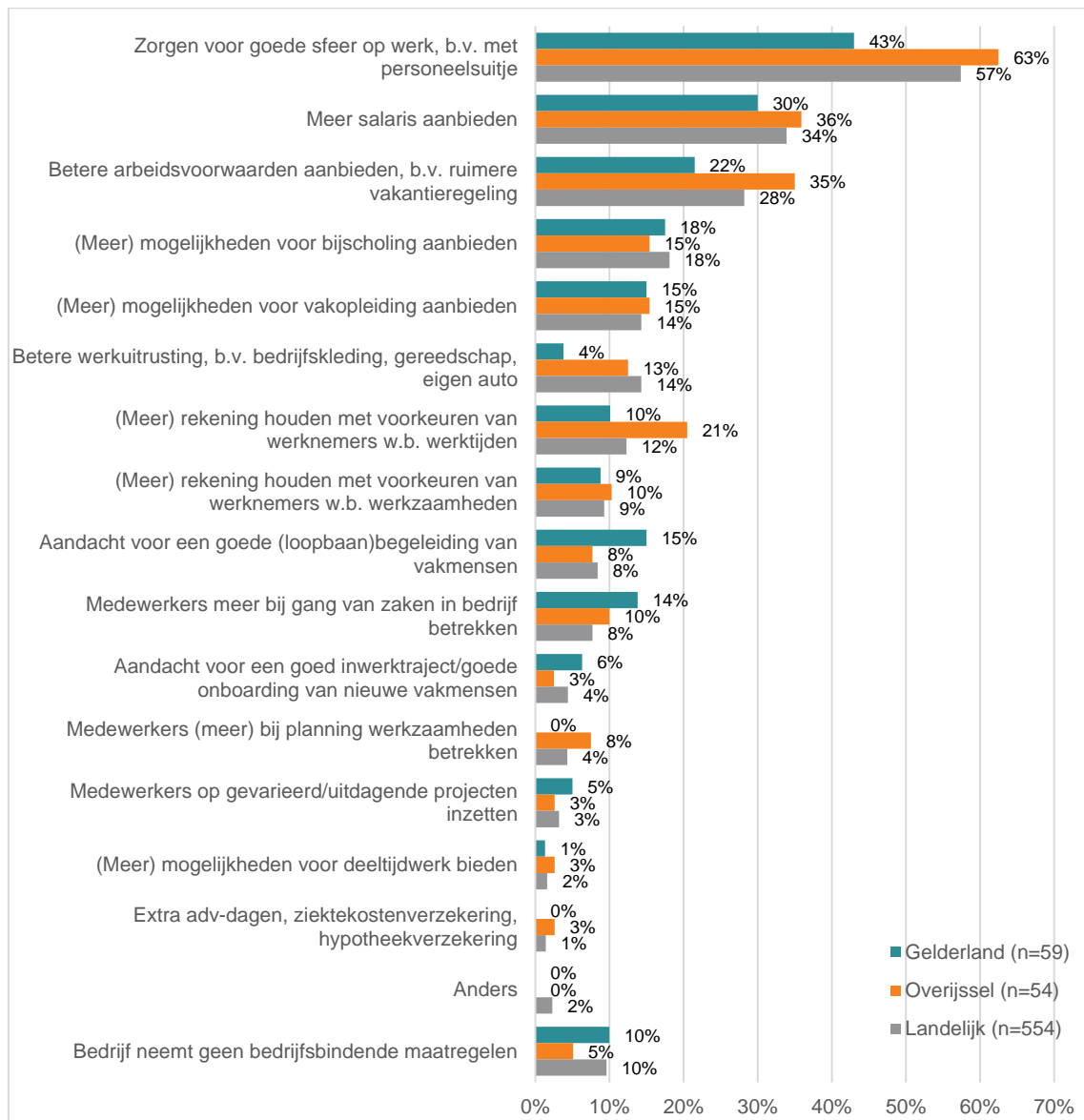
Figuur 9 – Nieuw aangeboorde wervingskanalen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (percentage van de bedrijven die het afgelopen jaar minstens één nieuw kanaal aangeboord hebben)



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 Overijssel noemt 63% van de bevroegde bedrijven dit expliciet als bedrijfsbindende maatregel (zie figuur 10). In Gelderland betreft dit 43%, wat minder dan landelijk het geval is (57%). 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. Een betere werkuitrusting wordt in Gelderland minder vaak genoemd (4%) als bindingsmaatregel dan landelijk (14%).

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

