

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Regiorapportage Noordoost

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 Noordoost, bestaande uit de provincies Gelderland en Overijssel.

Landelijk hebben in totaal 598 bedrijven aan de telefonische enquête meegewerkt.¹ De respons vanuit Gelderland bedraagt 71 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 regio Noordoost is de gemiddelde werkvoorraad in 2025 iets gedaald ten opzichte van 2024 (van 32 naar 29 weken). Landelijk is de gemiddelde werkvoorraad juist toegenomen van 31 naar 40 weken. Deze stijging komt vooral doordat zich in Noord-Brabant en Zuid-Holland een grote stijging van de werkvoorraad heeft voorgedaan, wat sterk doorwerkt in het landelijk gemiddelde. In de andere provincies zijn, net als in de regio Noordoost, de werkvoorraad enigszins gestegen of gedaald. Gelderland en Overijssel ontlopen elkaar niet veel; het regio-beeld is ook het beeld in beide provincies.
2. Wat betreft de ontwikkeling in de werkvoorraad zijn er meer optimistische dan pessimistische bedrijven. Landelijk verwacht ruim veertig procent van de bedrijven dat hun werkvoorraad komen jaar groter zal worden. Eenzelfde deel verwacht dat het ongeveer hetzelfde blijft als in 2025. De regio Noordoost wijkt daar niet veel van af. Ruim vier op de tien bedrijven in de regio verwachten een toename van de werkvoorraad en iets minder dan vier op de tien verwachten een stabilisatie. Ook hierin is er nauwelijks verschil tussen Overijssel en Gelderland.
3. De ontwikkeling van het aantal vacatures laat wel een duidelijk verschil zien tussen Gelderland en Overijssel. Gelderland is na Noord-Brabant de provincie met de grootste daling van het aantal vacatures. Het zijn er nu ruim 3.500, bijna 1.800 minder dan in 2024. In Overijssel is er lichte stijging zichtbaar. De grote daling in Gelderland en Noord-Brabant zorgt ervoor dat landelijk het aantal vacatures is gedaald naar iets minder dan 30.000.

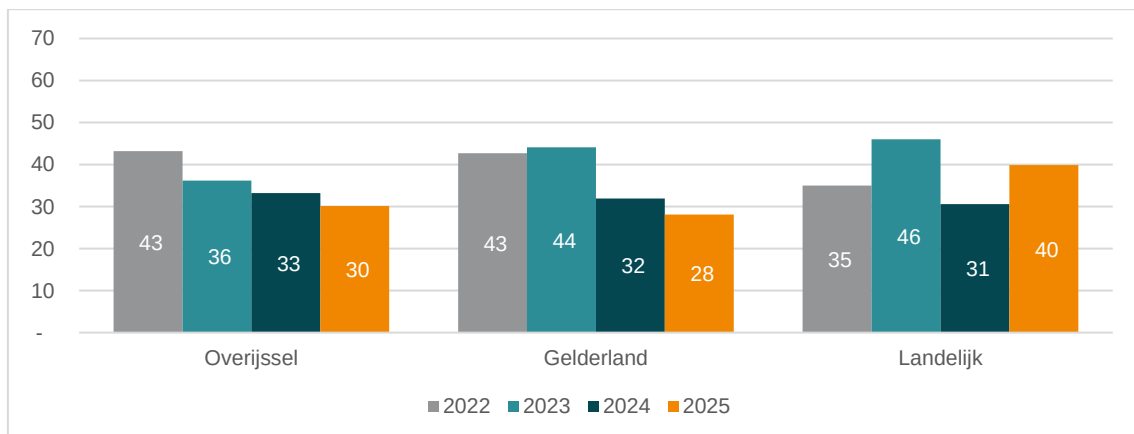
¹ In de steekproef zijn van elke grootteklasse en van elk provincie voldoende bedrijven geselecteerd. De antwoorden van de bedrijven zijn gewogen naar grootteklasse en regio om de respons representatief te maken voor de populatie. De informatie in de tekst en in de figuren is gebaseerd op deze gewogen 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. Veel van de openstaande vacatures zijn moeilijk vervulbaar. Bedrijven hebben het vaakst een moeilijk vervulbare vacature (mvv) voor de functie van zelfstandig monteur. Ook hierin verschillen Gelderland en Overijssel. De vacatures in Overijssel (66%) betreffen vaker dan in Gelderland (43%), en ook vaker dan landelijk (46%) functies voor zelfstandig monteurs. In de overige functiegroepen komen minder vaak vacatures voor. Daarin is er weinig verschil tussen de provincies en het landelijke beeld.
5. Bij de vacatures voor leerling-monteur wordt in de regio Noordoost vrijwel door alle bedrijven (92%) gevraagd om vmbo/mbo1/mbo2 niveau. Veel minder (8%) dan landelijk (41%) wordt voor leerlingen een mbo-3 of mbo-4 niveau gevraagd.
6. Het grootste deel van de vacatures voor zelfstandig monteur, eerste monteur en technische staf is op mbo niveau 3 of 4. Ook voor leidinggevend functies vraagt een derde van de bedrijven dit niveau. Vaker echter wordt dan hbo-niveau of hoger gevraagd Noordoost: 63%, landelijk 56%).
7. 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 de regio Noordoost geeft een relatief laag aandeel bedrijven in Gelderland (15%) aan dat zij in 2025 meer problemen ervaren met het vinden en behouden van vakmensen dan gemiddeld in Nederland (24%).
8. 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). Het aandeel bedrijven dat werkvertraging oploopt is in Gelderland kleiner (19%) dan landelijk (27%). Het aandeel bedrijven dat opdrachten moet weigeren is zowel landelijk als in de regio Noordoost vergelijkbaar (28 à 33%).
9. Ruim driekwart van de bedrijven heeft een aanpak om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Bedrijven in regio Noordoost zoeken, net als landelijk, vaak kant en klare oplossingen in de formele werving (28%) of via de externe inhuur van uitzendkrachten (20%) en in mindere mate zzp'ers (11%). Daarnaast is opleiden een strategie die voorkomt: het meer zelf gaan opleiden van personeel (5%) of het (meer) inzetten van leerlingen (7%) en stagiairs (5%).
10. 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. Overijssel en Gelderland verschillen hierin niet veel. Overig flexibel personeel als uitzendkrachten/gedetacheerden of nul-uren of oproepcontracten wordt veel minder vaak ingezet.
11. Het investeren in een goede werksfeer wordt zowel landelijk als in de regio Noordoost het vaak genoemd als manier om personeel te binden. Daarnaast nemen TI-bedrijven in regio Noordoost uiteenlopende maatregelen. Het aanbieden van betere werkkuitrusting komt in Overijssel vaker voor dan in Gelderland (19% tegenover 9%). Dat geldt ook voor het rekening houden met de voorkeuren van werknemers wat betreft werkzaamheden (15% tegenover 5%) en werktijden (23% tegenover 7%).

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). In regio Noordoost is de gemiddelde werkvoorraad medio 2025 juist verder gedaald en met gemiddeld 29 weken lager geworden dan landelijk. Zowel in Gelderland als in Overijssel doet zich deze ontwikkeling voor. De twee provincies ontlopen elkaar niet veel. Daarmee komt de ontwikkeling van de werkvoorraad in de regio Noordoost wél overeen met die in de meeste andere Nederlandse provincies. In de meeste provincies is namelijk sprake van een kleine stijging of daling van de werkvoorraad afgelopen jaar. Er zijn echter twee provincies waar de werkvoorraad sterk is gegroeid, dat betreft Zuid-Holland en Noord-Brabant. De werkvoorraad is in die provincies inmiddels om en nabij 60 weken, een stijging in elk van de provincies van meer dan 30 weken. Deze grote stijging werkt sterk door in het landelijk gemiddelde.

Figuur 2.1 - Gemiddelde werkvoorraad in weken*

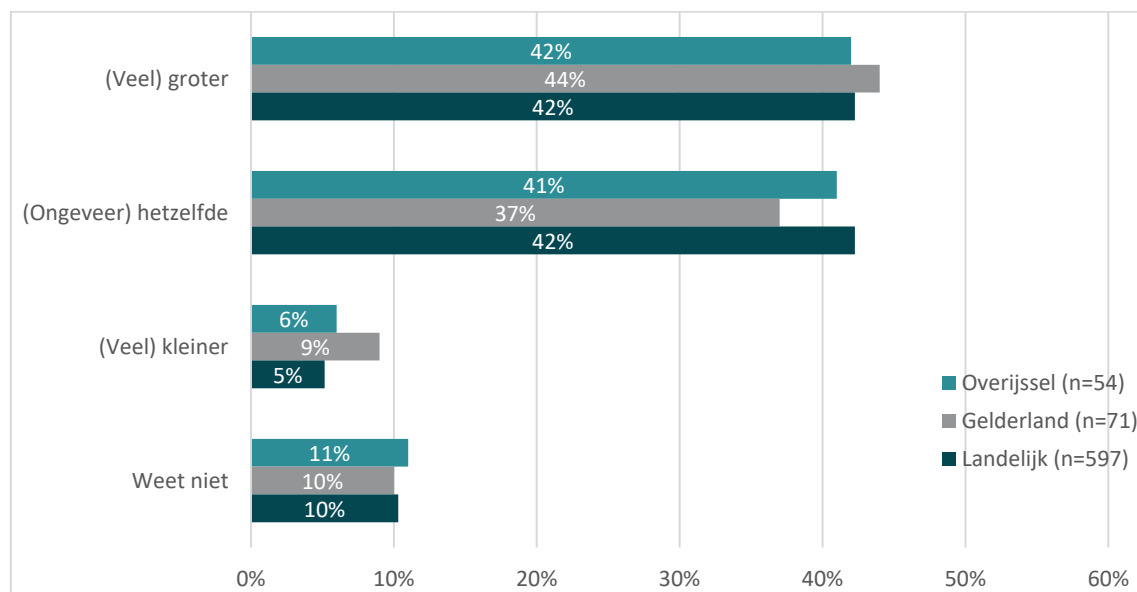


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022 t/m 2025, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

* 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.

In de regio Noordoost verwacht ruim veertig procent van de bedrijven dat hun werkvoorraad komend jaar, in 2026, zal toenemen in 2025. Een iets kleiner deel verwacht dat het gelijk zal blijven. Landelijk zijn deze verwachtingen vergelijkbaar. Zowel landelijk als in de regio verwacht minder dan 10% van de bedrijven in 2026 een krimpende werkvoorraad. Wat betreft de ontwikkeling in de werkvoorraad zijn er dus meer optimistische dan pessimistische bedrijven.

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

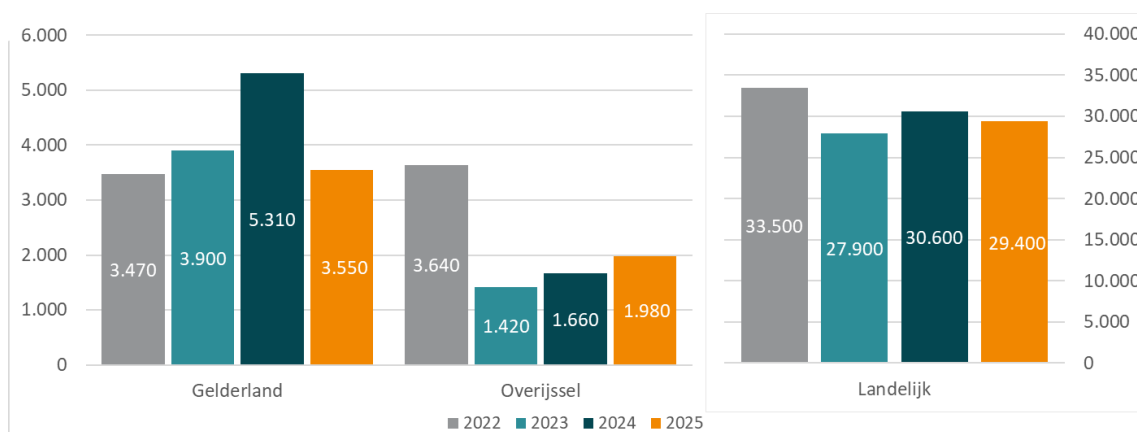


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2024, KBA i.o.v. Wij Techniek

3 Vacatures

Het landelijke aantal vacatures in de TI is in 2025 iets toegenomen ten opzichte van 2023 (Figuur 3.1). Het aantal vacatures bedraagt in 2025 net iets minder dan 30.000. In 2024 waren het er iets meer dan 30.000. Dat het landelijk aantal is gedaald ten opzichte van een jaar eerder, komt door een grote daling in Gelderland en Noord-Brabant. In de meeste provincies is echter sprake van een kleine stijging of daling van het aantal vacatures. In Overijssel is het aantal vacatures voor het tweede jaar op rij toegenomen, met ruim 300.

Figuur 3.1 - Ontwikkeling van het aantal vacatures*

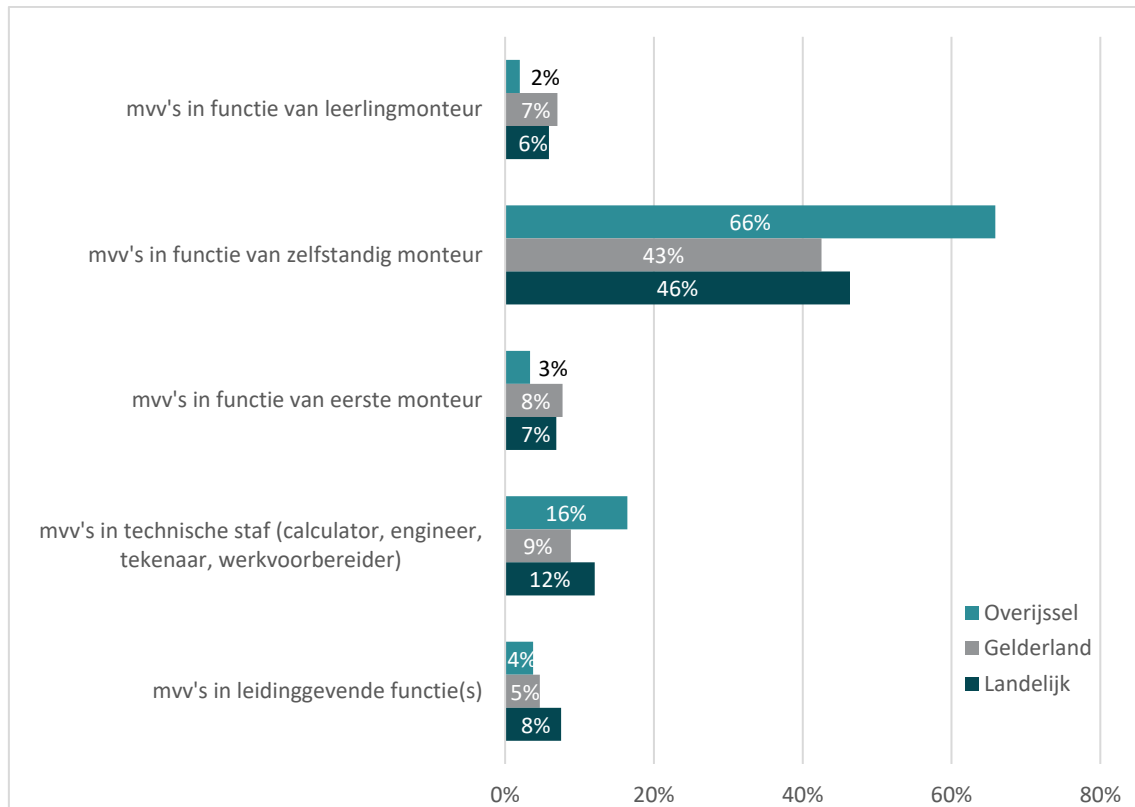


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022-2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Enquête data geëxtrapoleerd 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). Vooral het relatief hoge aandeel mvv's voor zelfstandig monteurs in Overijssel is opvallend in vergelijking met de andere Nederlandse provincies. In alle andere provincies ligt het aandeel vacatures voor zelfstandig monteurs lager. In Gelderland is het beeld meer in lijn met het landelijke beeld. Ook daar zijn vacatures voor zelfstandig monteurs de meest voorkomende vacatures, maar dan bij ruim veertig procent van de bedrijven.

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

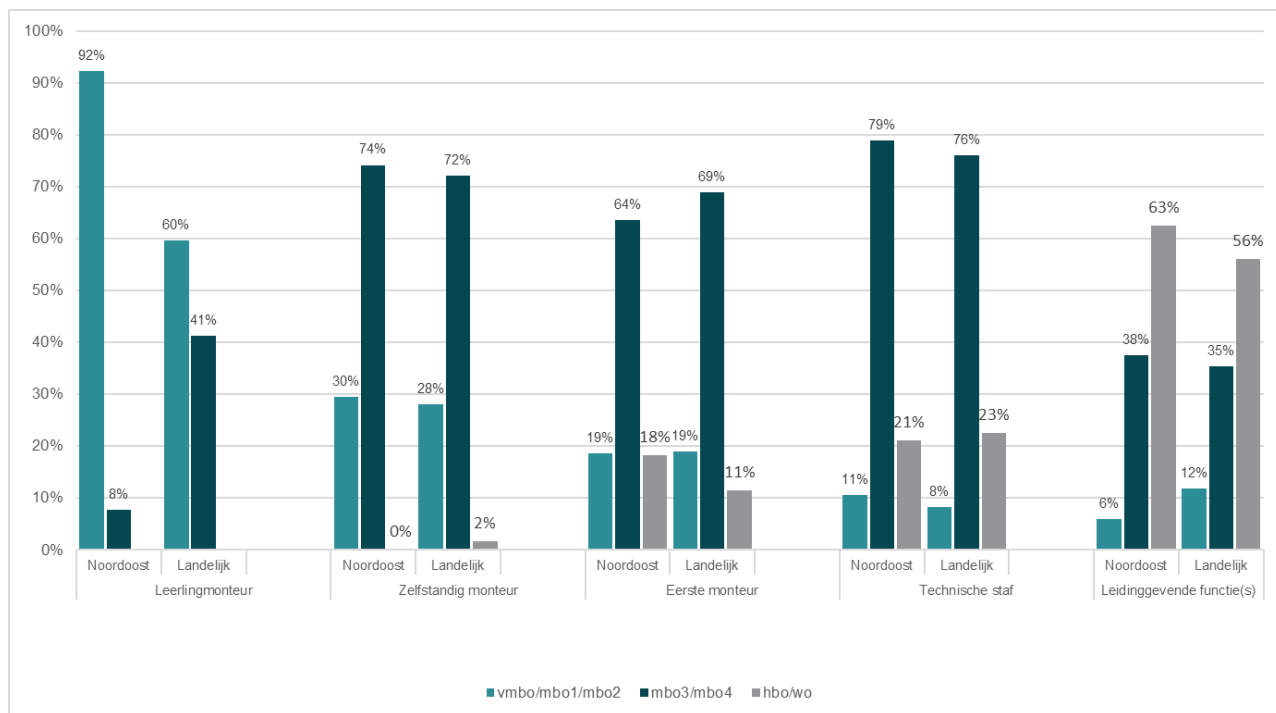


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025 KBA i.o.v. Wij Techniek (2025: n=598)

Figuur 3.3 toont het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures, ingedikt per functiegroep.

- Voor de functie van leerling-monteur wordt logischerwijs een lager opleidingsniveau gevraagd dan voor de andere functies. 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 de figuur. Toch vraagt landelijk een aanzienlijk deel van de bedrijven ook voor leerling-monteurs om mbo niveau 3 of 4. In regio Noordoost ligt dit met 8% van de bedrijven met vacatures in deze functiegroep veel lager dan de landelijke 41%.
- 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 (18% versus 11% landelijk). Ook voor technische staffuncties en leidinggevende functies wordt door bedrijven om hbo-niveau of hoger gevraagd. Hierin wijkt de regio Noordoost nauwelijks af van het landelijke beeld.

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



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

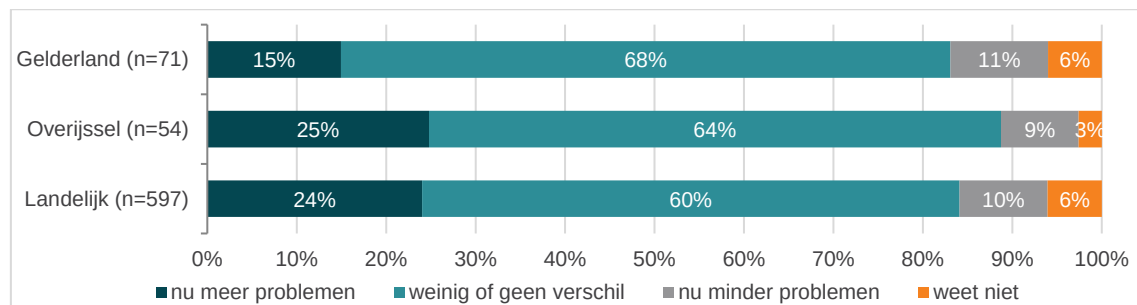
* Percentages tellen niet op tot 100% omdat bedrijven bij meerdere vacatures (per functiegroep) ook meerdere opleidingsniveaus konden antwoorden. Bovendien zijn de categorieën 'weet niet' en 'opleidingsniveau is van secundair belang/maakt niet uit' niet getoond.

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 Noordoost geeft een relatief laag aandeel bedrijven in Gelderland (15%) aan dat zij in 2025 meer problemen ervaren met het vinden en behouden van vakmensen dan gemiddeld in Nederland (24%).

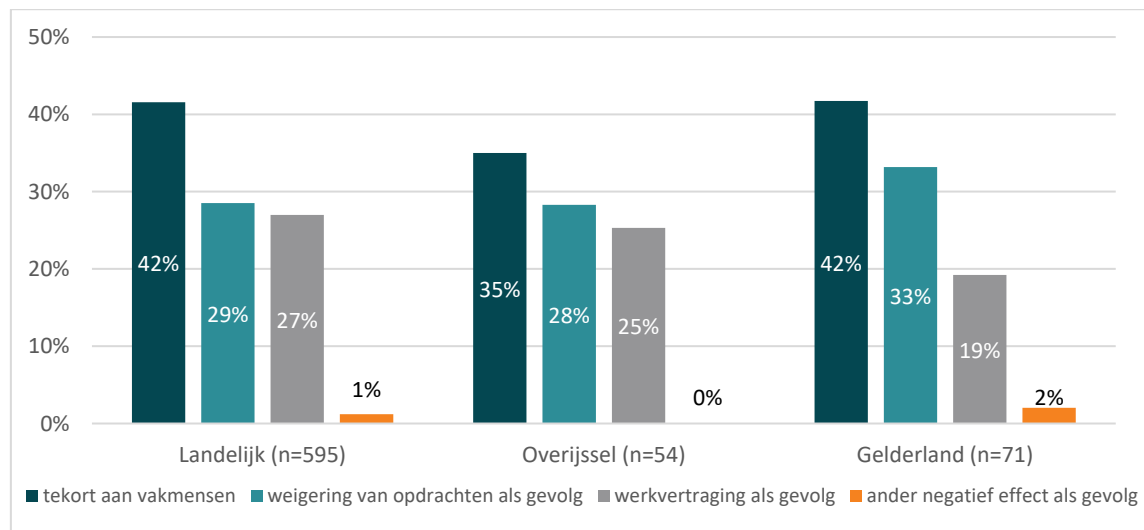
Figuur 4.1 - Problemen met het vinden en behouden van voldoende mensen 2025 t.o.v. 2024



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). Het aandeel bedrijven dat werkvertraging oploopt is in Gelderland kleiner (19%) dan landelijk (27%). Het aandeel bedrijven dat opdrachten moet weigeren is zowel landelijk als in de regio Noordoost vergelijkbaar (28 à 33%).

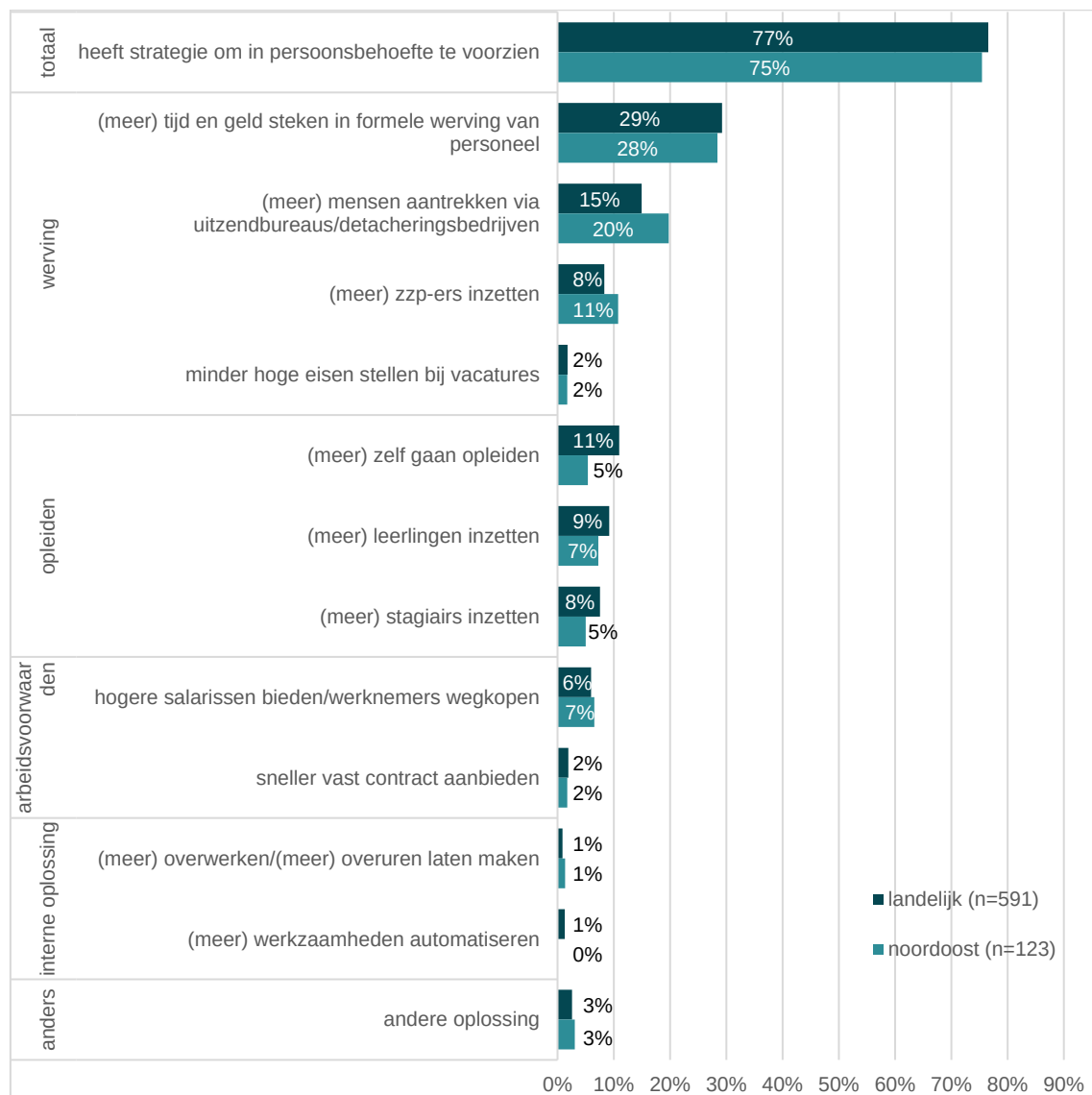
Figuur 4.2 - Ervaren tekort aan vakmensen en mogelijke gevolgen (meerdere opties)



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 Noordoost zoeken, net als landelijk, vaak kant en klare oplossingen in de formele werving (28%) of via de externe inhuur van uitzendkrachten (20%) en in mindere mate zzp'ers (11%). Daarnaast is opleiden een strategie die voorkomt: het meer zelf gaan opleiden van personeel (5%) of het (meer) inzetten van leerlingen (7%) en stagiairs (5%).

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

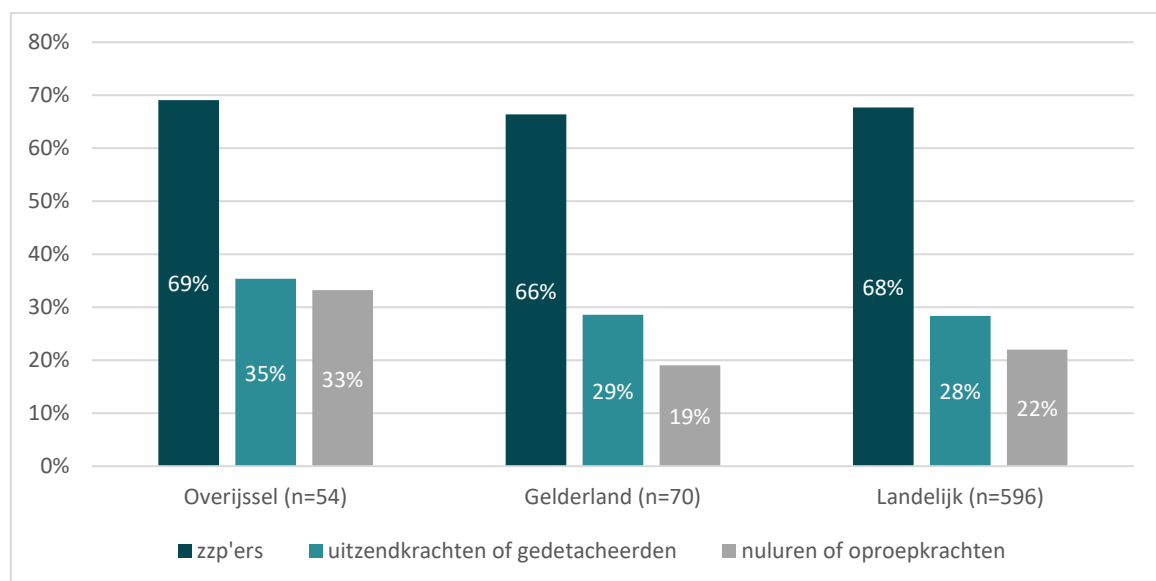


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2025, KBA i.o.v. Wij Techniek

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 detachingsbureaus, en 15 procent door werk uit te besteden aan zzp'ers of onderaannemers. In de regio Noordoost gebeurde dat vorig jaar in vrijwel dezelfde mate. Dit jaar geven minder bedrijven aan dat ze flexibel personeel willen inzetten om in personeelsbehoefte te voorzien. Niet alleen in de regio Noordoost, ook landelijk zien minder bedrijven deze externe arbeidskrachten als oplossing voor personele problemen. Daardoor komen de landelijke en de percentages in regio Noordoost weer vrijwel overeen maar nu op een lager niveau. Landelijk van vijftien procent in 2024 naar acht procent in 2025 en in de regio Noordoost van 21 procent in 2024 naar 7 procent. 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 tevens gevraagd of bedrijven *feitelijk* flexibel personeel in de vorm van zzp'ers, uitzendkrachten/gedetacheerden en nul-uren- of oproepkrachten inzetten (Figuur 4.4 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**). Overijssel en Gelderland wijken daarin niet veel af van het landelijk beeld. Duidelijk is dat zzp'ers veel vaker worden ingezet door de TI-bedrijven dan de andere flexibele arbeidskrachten.

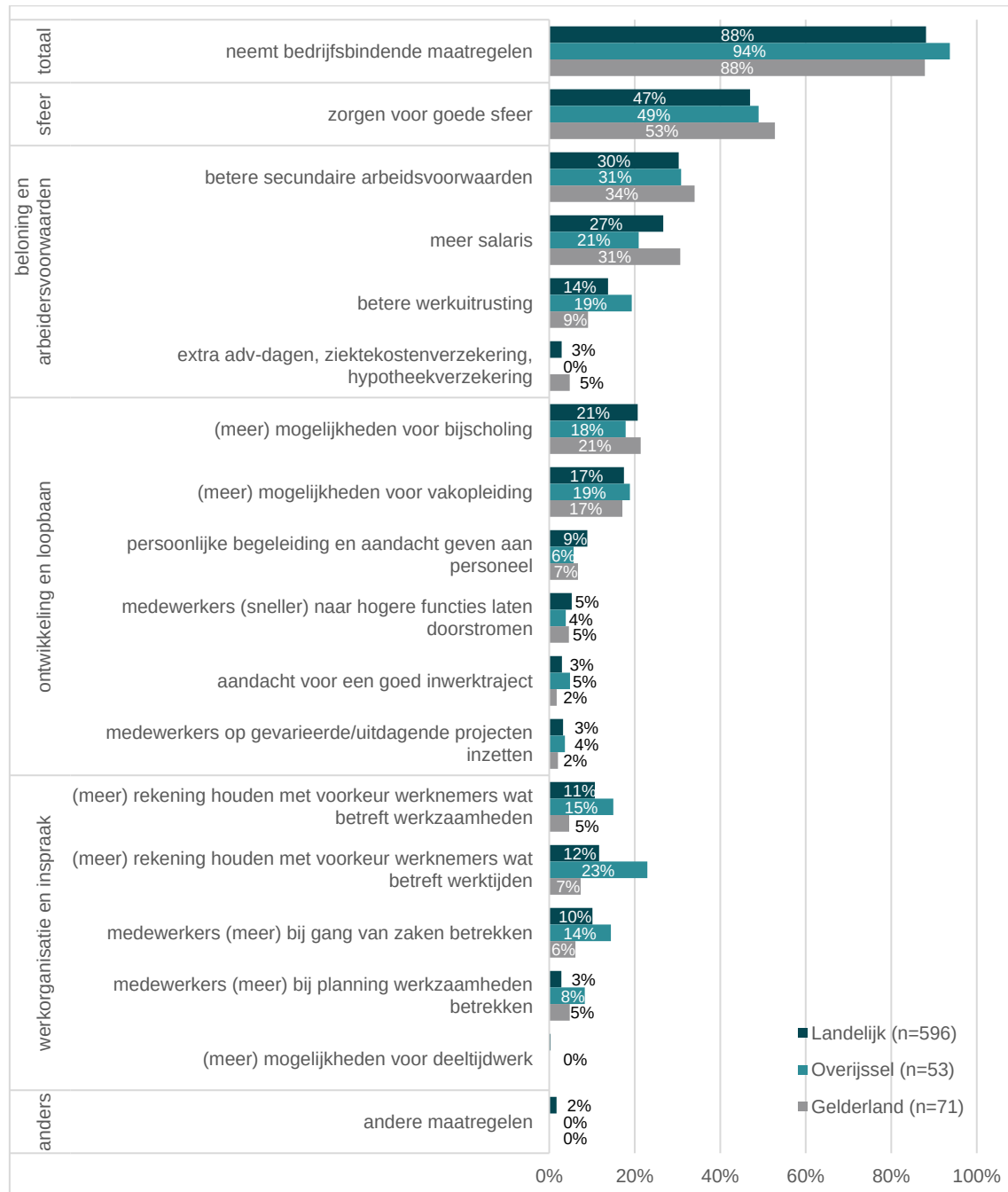
Figuur 4.4 - Inzet van flexibel personeel



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 Noordoost het vaakst genoemd (respectievelijk 47% en 49%). Naast de werksfeer investeren bedrijven landelijk het vaakst in het salaris (27%) en de secundaire arbeidsvoorwaarden (30%) van hun personeel. Het aanbieden van betere werk-uitrusting komt in Overijssel vaker voor dan in Gelderland (19% tegenover 9%). Dat geldt ook voor het rekening houden met de voorkeuren van werknemers wat betreft werkzaamheden (15% tegenover 5%) en werktijden (23% tegenover 7%).

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

