

Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2013

*Uitkomsten van de telefonische en
schriftelijke enquête onder TI-bedrijven*



Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2013

Uitkomsten van de telefonische en schriftelijke enquête onder TI-bedrijven



© 2013 ITS, Radboud Universiteit 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 het ITS van de Radboud Universiteit 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.

Voorwoord



Graag wil ik u hartelijk danken voor uw medewerking aan het onderzoek dat het ITS april en mei 2013 in opdracht van OTIB heeft uitgevoerd onder ruim 500 bedrijven in onze technische installatiebranche.

In dit onderzoek zijn vooral vragen aan de orde geweest over de gevolgen die de economische recessie heeft voor de werkvoorraad en de personele capaciteit van uw bedrijf.

Naast conjuncturele ontwikkelingen zijn echter ook enkele structurele ontwikkelingen duidelijk van invloed op de (TI-)arbeidsmarkt. Door de ontgroening komen er minder jonge schoolverlaters voor de arbeidsmarkt beschikbaar. Tegelijkertijd leidt de vergrijzing ertoe dat er steeds meer ouderen van de arbeidsmarkt verdwijnen vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Mogelijk worden daarom in de komende jaren, zeker wanneer de conjunctuur zich herstelt, andere sectoren belangrijker voor de personeelsvoorziening van TI-bedrijven. Vandaar dat we in dit onderzoek al gekeken hebben in welke mate TI-bedrijven nu al personeel uit andere sectoren aantrekken.

In dit rapport treft u de uitkomsten aan.

De gegevens uit het onderzoek onder bedrijven worden gecombineerd met gegevens uit andere bronnen, bijvoorbeeld gegevens over het aantal gediplomeerden van voor de TI relevante opleidingen. Bovendien worden de resultaten elk jaar uitgewerkt naar regionaal niveau. Voor elk van de zes regio's worden dus afzonderlijk rapporten gemaakt.

Zowel het landelijke rapport 2012 als de zes regionale versies kunt u inzien op de website van OTIB: www.trendfiles.otib.nl. Eind dit jaar komen de rapporten van 2013 op deze website beschikbaar.

Elly Verburg
Directeur OTIB

Inhoud

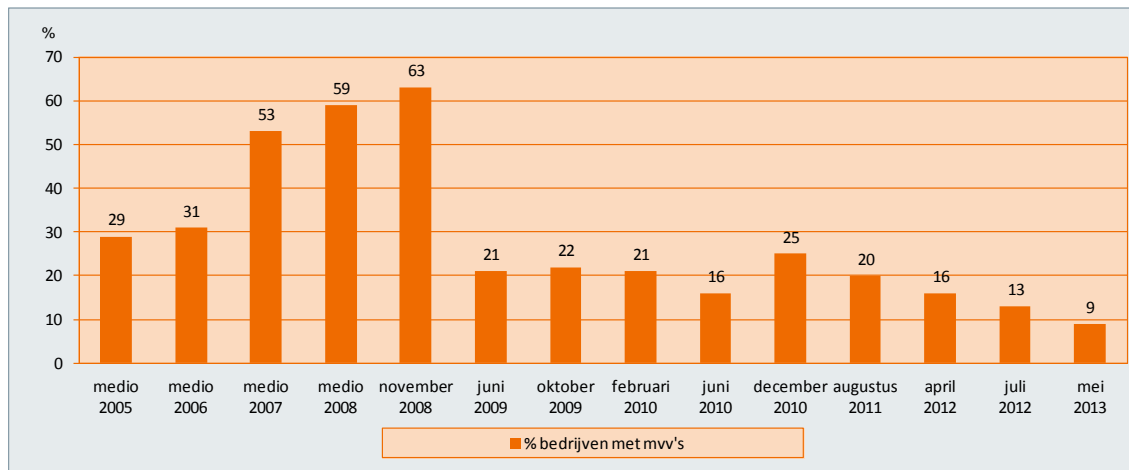
Voorwoord	iii
1 Recessie en aanpassingsmaatregelen van TI-werkgevers	1
2 Structurele ontwikkelingen op de TI-arbeidsmarkt	5
3 Rekrutering van monteurs	9
3.1 Vakbekwame monteurs aantrekken of leerling monteurs in eigen bedrijf opleiden	10
3.2 Werving uit andere branches en/of andere functies	13

1 Recessie en aanpassingsmaatregelen van TI-werkgevers

Vanaf begin 2009 minder moeilijk vervulbare vacatures

In het kader van het onderzoek naar de TI-arbeidsmarkt monitoren we al vanaf 2005 het aantal TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures (mvv's) in technische functies. Figuur 1 laat zien dat het percentage TI-bedrijven met mvv's in de periode medio 2005 tot eind 2008 toegenomen is van 29 naar 63 procent van de bedrijven. Daarna neemt dit percentage in een half jaar tijd zeer fors af naar 21 procent. Dit illustreert dat de TI-branchen in de eerste helft van 2009 in een recessie is beland.

Figuur 1 – Percentage TI-bedrijven met 1 of meer moeilijk vervulbare vacatures (mvv's) in technische en leidinggevende functies



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

In de meting van mei 2013 gaf 9 procent van de TI-bedrijven aan dat ze een of meer moeilijk vervulbare vacatures hadden en dat is minder dan op enig ander moment in de periode 2005-2013.

Vanaf begin 2010 hebben we in het onderzoek onder TI-bedrijven ook informatie gevraagd over het *aantal* vacatures, ongeacht of het daarbij wel of niet om moeilijk vervulbare vacatures gaat.

Op basis van de informatie van de geënquêteerde TI-bedrijven hebben we steeds een schatting gemaakt van het totaal aantal vacatures in de TI-branchen. Dit levert het volgende beeld op:

- februari 2010 ± 8.000 vacatures in de TI-branchen;
- december 2010 ± 8.000 vacatures in de TI-branchen;
- augustus 2011 ± 7.000 vacatures in de TI-branchen;
- juli 2012 ± 5.000 vacatures in de TI-branchen;
- mei 2013 ± 2.000 vacatures in de TI-branchen.

Niet alleen het aantal (moeilijk vervulbare) vacatures in de TI-branche is in de afgelopen jaren sterk afgenomen. Ook de aard van de moeilijk vervulbare vacatures is veranderd. In mei 2013 zijn er vrijwel alleen nog moeilijk vervulbare vacatures over in technische en leidinggevende functies op midden en hoger niveau, dus vanaf het niveau van eerste monteur. Voor (leerling)monteurs worden er op dat moment nauwelijks nog moeilijk vervulbare vacatures gemeld door de TI-bedrijven (zie figuur 2).

Figuur 2 - Aard van de (moeilijk vervulbare) vacatures in de TI-branche, per mei 2013

	% TI-bedrijven met vacature(s) in betreffende functie	% TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacature(s) in betreffende functie
Lagere functies		
• binnendienst (magazijnmed. etc.)	0%	0%
• werkplaats/locatie (hulpmonteur/leerling monteur)	1%	0%
• werkplaats/locatie (monteur)	2%	1%
Middelbare functies		
• werkplaats/locatie: (1 ^o monteur/service monteur)	6%	4%
• binnendienst (tekenaar, etc.)	3%	2%
Hogere functies		
• binnendienst (engineer, etc.)	2%	2%
• werkplaats/locatie (projectleider, etc.)	1%	1%

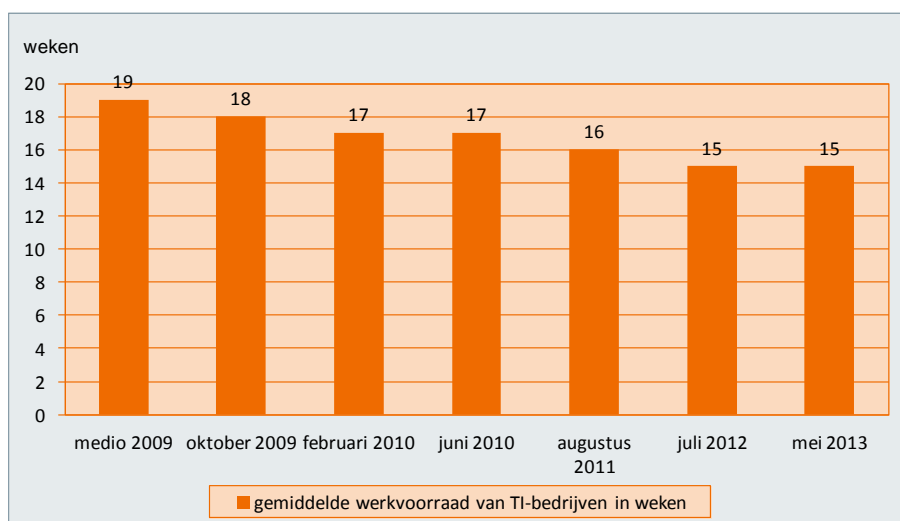
Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Vanaf begin recessie daling van de werkvoorraad

Vanaf 2009 monitoren we ook de werkvoorraad van de TI-bedrijven. Die blijkt vanaf het begin van de recessie in 2009 langzaam maar zeker te dalen van gemiddeld 19 weken per TI-bedrijf medio 2009 naar gemiddeld 15 weken in mei 2013 (zie figuur 3). In feite is de hoeveelheid werk in de TI-branche nog sterker afgenomen dan deze figuur 3 in beeld brengt. In de periode 2009-2013 is namelijk ook de personele capaciteit aanzienlijk verminderd. Er is dus steeds minder werk voor steeds minder mensen in de TI. Weliswaar is de gemiddelde werkvoorraad in de periode medio 2012 – mei 2013 niet verder afgenomen, maar juist in deze periode is het aantal werknemers met een vaste of tijdelijke aanstelling bij een TI-bedrijf versneld afgenomen:

- mei 2009 139.900 TI-werknemers;
- mei 2010 136.100 TI-werknemers;
- mei 2011 133.800 TI-werknemers;
- mei 2012 132.000 TI-werknemers;
- mei 2013 125.600 TI-werknemers.

Figuur 3 – Ontwikkeling van de gemiddelde werkvoorraad van TI-bedrijven, periode 2009-2013



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

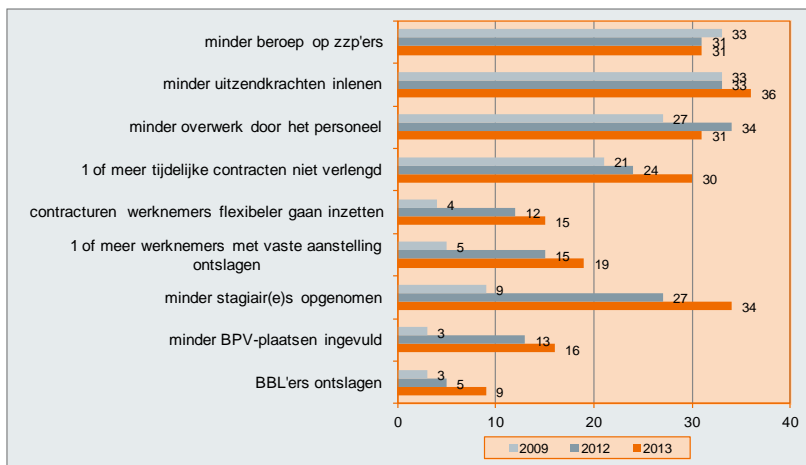
Aanvankelijk vooral aanpassingen via reductie van de flexibele schil

De recessie leidt ertoe dat er minder werkaanbod is voor de TI-bedrijven. Dit betekent dat de TI-bedrijven hun personele capaciteit moeten aanpassen. Aanvankelijk vindt deze aanpassing vooral plaats via een reductie van de flexibele schil: tijdelijke contracten worden niet verlengd, er wordt minder beroep gedaan op zelfstandigen zonder personeel en op uitzendkrachten en er wordt minder beroep op werknemers gedaan om extra uren te werken (zie figuur 4).

Inmiddels ook duidelijke gevolgen voor vaste kern en nieuwe aanwas

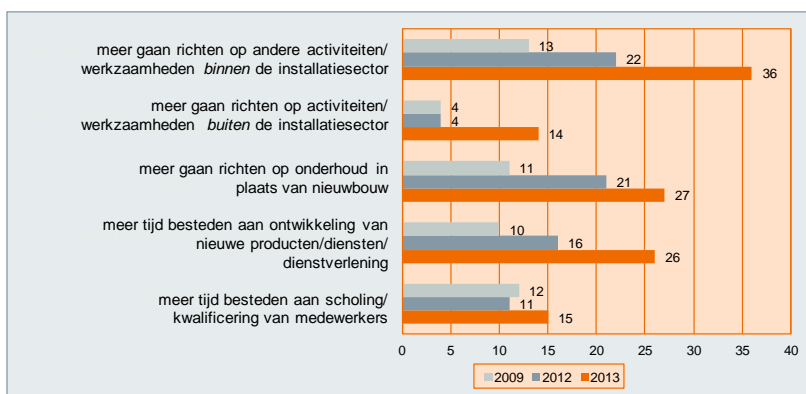
Naarmate de recessie langer duurt blijken deze maatregelen in steeds minder TI-bedrijven te volstaan. Vanaf 2010 blijkt de recessie ook vaker gevolgen te krijgen voor TI-werknemers met vaste aanstellingen en voor leerlingen. Daarnaast zijn steeds meer TI-bedrijven de laatste jaren ertoe over gegaan om het aantal stageplekken te beperken. De recessie blijkt dus inmiddels ook duidelijk ten koste te gaan van het vaste (kern)personeel én van de opname van vmbo-schoolverlaters als leerling monteur in de TI-branchen.

Figuur 4 – Percentage TI-bedrijven dat genoemde maatregel en in de personele sfeer toepast, periode 2009-2013



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Figuur 5 – Percentage TI-bedrijven dat onder invloed van de recessie op zoek is naar nieuwe producten of markten, periode 2009-2013



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Steeds meer TI-bedrijven op zoek naar nieuwe markten

Veel TI-bedrijven leggen zich niet bij de situatie neer, maar proberen nieuw werk en nieuwe markten aan te boren. Het aantal TI-bedrijven dat binnen of buiten de installatiesector op zoek is naar nieuwe activiteiten of werkzaamheden is vanaf het begin van de recessie duidelijk toegenomen (zie figuur 5). Dit gaat evenzeer op voor de kleine(re) als voor de grote(re) TI-bedrijven.

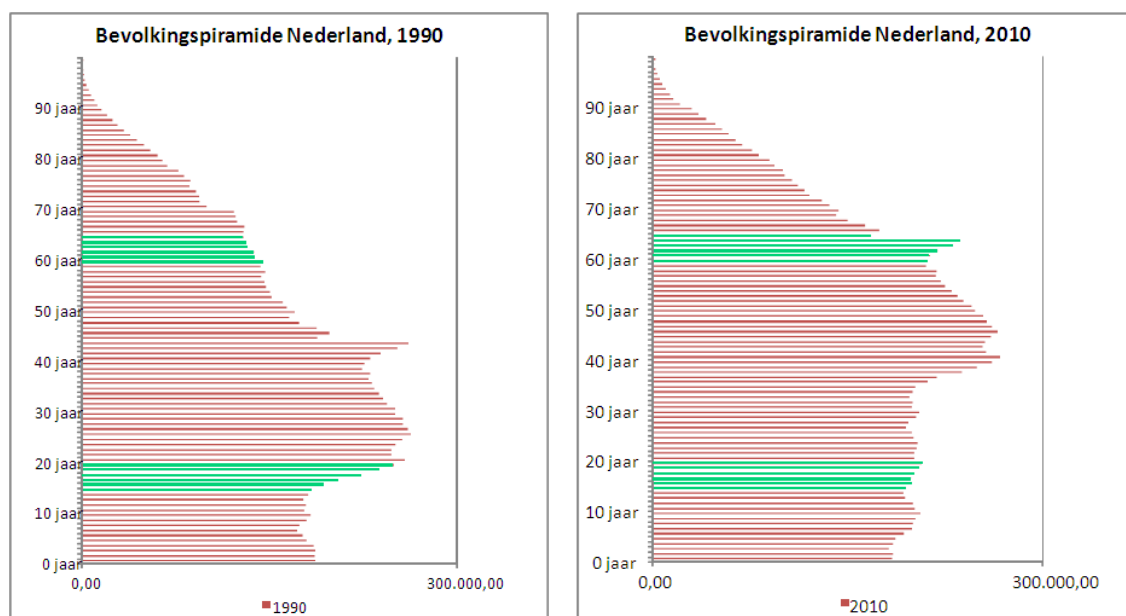
2 Structurele ontwikkelingen op de TI-arbeidsmarkt

Vergrijzing en ontgroening

Vanaf 1945 is er een forse toename van het aantal geboortes geweest. Dat begon bij de babyboom-generatie, de generatie die in de periode 1945-1955 geboren is, of – volgens de ruime definitie – de generatie die in de periode 1945-1965 geboren is. Vanaf ongeveer 1965 begonnen de babyboomers toe te treden op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt kreeg daardoor een groot aanbod van jonge mensen. Ruim twee decennia lang, dus in de periode 1965-1990 is er elk jaar een grote groep jongeren de arbeidsmarkt opgestroomd. De babyboomers kregen zelf echter gemiddeld minder kinderen dan eerdere generaties.

Deze demografische ontwikkelingen hebben inmiddels duidelijke gevolgen voor de arbeidsmarkt: er is sprake van een grote uitstroom vanwege pensionering, terwijl tegelijkertijd het aantal nieuwe, jonge instromers op de arbeidsmarkt afneemt. Figuur 6 brengt de effecten van de demografische ontwikkelingen voor de beroepsbevolking, en dus voor de arbeidsmarkt, in beeld. In 1990 werd de uitstroom van werknemers van de arbeidsmarkt vanwege het bereiken van de (pre)pensioengerechtigde leeftijd nog ruimschoots goed gemaakt door de instroom van jonge schoolverlaters. Inmiddels is dit echter al een aantal jaren niet meer het geval. Er verdwijnen nu meer ouderen, vooral vanwege pensionering, van de arbeidsmarkt dan er jonge schoolverlaters de arbeidsmarkt opkomen.

Figuur 6 – Bevolkingsopbouw in Nederland naar leeftijd, in 1990 en 2010

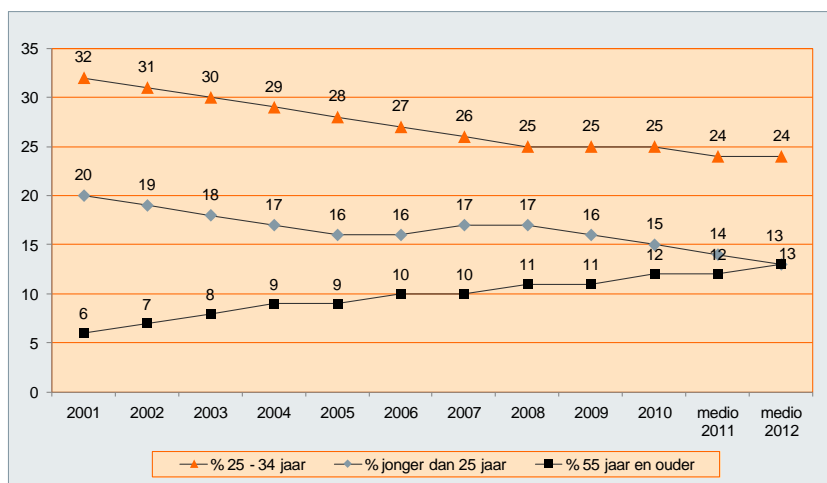


Bron: CBS; bewerking ITS

Effecten zijn inmiddels duidelijk zichtbaar in de TI-bedrijven.....

In 1990 was 1 op de 5 TI-werknemers jonger dan 25 jaar en 6 procent van hen was 55-plusser. In 2012 zijn er inmiddels evenveel 55-plussers onder de TI-werknemers als jongeren onder de 25 jaar, beide categorieën maken in 2012 namelijk 13 procent van het TI-werknemersbestand uit (zie figuur 7). In 1990 stonden tegenover elke 55-plusser in het TI-werknemersbestand nog ruim 3 jongeren onder de 25 jaar. In 2012 is die verhouding inmiddels veranderd in een 1-op-1 verhouding.

Figuur 7 – Ontwikkeling leeftijdsverdeling TI-werknemers in de periode 2000-2013



Bron: Mn Services; bewerking ITS

En ook de leeftijdsamenstelling van de jaarlijkse instroom in de TI-branche is veranderd. In 2001 was 46 procent van de instroom jonger dan 25 jaar en 9 procent was 45 jaar of ouder. In 2012 zijn deze cijfers respectievelijk 39 en 16 procent (zie figuur 8).

Figuur 8 – Leefijdsverdeling van de TI-instroom, in 2001 en in 2012

	Instroom in TI-branche	
	2001	2012
Leeftijd		
< 25 jaar	46%	39%
25-34 jaar	29%	26%
35-44 jaar	16%	19%
45-54 jaar	7%	12%
55 jaar en ouder	2%	4%
totaal	100%	100%

Bron: Mn Services; bewerking ITS

....en ook in het TI-onderwijs

Het aantal vmbo-gediplomeerden is afgenomen van 50.491 in 2007/08 naar 43.891 in 2011/12. Een daling van 13 procent. In deze periode is het aantal vmbo-gediplomeerden in de sector techniek nog sterker afgenomen, namelijk met 22 procent. Het aantal vmbo-TI-gediplomeerden is nog weer meer

afgenomen in deze periode, namelijk met 37 procent (zie figuur 9). Deze cijfers illustreren echter tegelijkertijd dat niet alleen demografische factoren een rol spelen. Het aantal TI-vmbo gediplomeerden blijkt in de periode 2007/08 – 2011/12 namelijk naar verhouding veel sterker te zijn afgenomen dan het totaal aantal vmbo-gediplomeerden.

Figuur 9 – Ontwikkeling van het aantal vmbo-gediplomeerden in de periode 2007/08 – 2011/12

	2007/08	2011/12	ontwikkeling 2007/08-2011/12
A. Totaal vmbo*	50.491	43.891	-13%
B. Sector techniek	14.840	11.616	-22%
waarvan:			
TI	2.935	1.850	-37%
metaal	2.272	1.524	-33%
bouw	3.726	2.563	-31%
sectorbreed	2.640	3.136	+19%
overig techniek	3.267	2.543	-22%

Bron: CBS; bewerking ITS

* Dit totaal heeft uitsluitend betrekking op gediplomeerden uit de sector techniek, de sector economie, de sector zorg & welzijn, en op gediplomeerden van de intersectorale opleidingen. Gediplomeerden van de sector landbouw en gediplomeerden van de theoretische leerweg zijn in deze figuur niet meegenomen.

In de periode 2007/08 – 2011/12 is er niet alleen sprake van een daling van het aantal TI-vmbo gediplomeerden, maar ook van het aantal leerlingen op de TI-vmbo opleidingen. Deze leerlingen zijn de gediplomeerden van de komende jaren en dat betekent dat het aantal TI-vmbo gediplomeerden de komende jaren zal blijven afnemen.

TI-bedrijven nemen ook anders opgeleide vmbo'ers aan

De TI-bedrijven nemen voor de functies van leerling monteur overigens niet alleen schoolverlaters met een vmbo-TI diploma aan. Van alle vmbo-schoolverlaters uit 2009 die na het behalen van hun vmbo-diploma in de TI-branche aan de slag gaan, heeft nauwelijks meer dan de helft een vmbo-TI diploma (zie figuur 10). Van de vmbo'ers die met een ander diploma de TI-branche instromen heeft een aanzienlijk deel wel een ander techniek diploma.

De TI-branche kan voor een deel dus kennelijk ook uit de voeten met niet-TI opgeleide vmbo'ers. Tegelijkertijd gaat echter op dat ook de vmbo'ers met deze andere opleidingen in mindere mate beschikbaar komen op de arbeidsmarkt.

Figuur 10 – Opleiding van de gediplomeerden die in 2009 instromen in de TI in de functie van (leerling)monteur

	Instroom in TI vanuit:			
	vmbo	mbo	overig	totaal
met:				
• TI-diploma	51%	57%	23%	52%
• ander diploma	49%	43%	77%	48%
totaal (= 100%)	(986)	(550)	(71)	(1607)

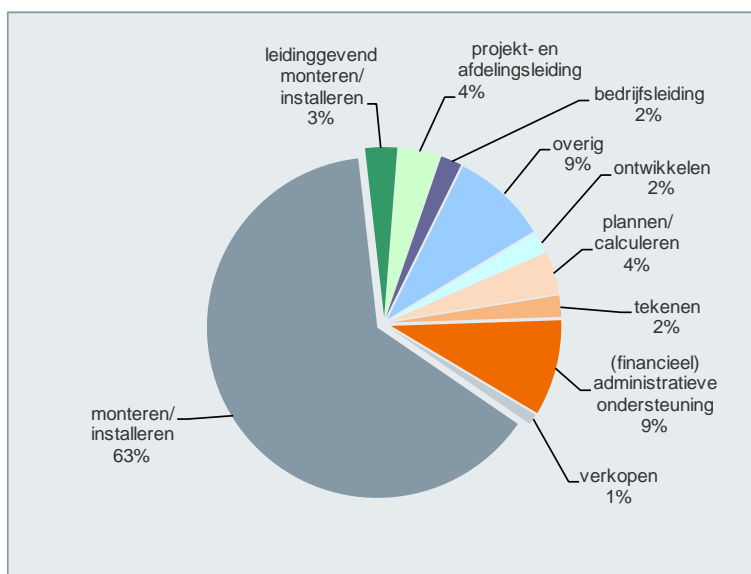
Bron: CBS en Mn Services; bewerking ITS

3 Werving van monteurs

Tweederde deel van de TI-werknemers is monteur

In figuur 11 is de verdeling van medewerkers binnen de technische installatiebranche weergegeven over 10 functiecategorieën. Circa tweederde van de werknemers in de technische installatiebranche is werkzaam in functies die betrekking hebben op *uitvoerende montage- en installatiewerkzaamheden*.

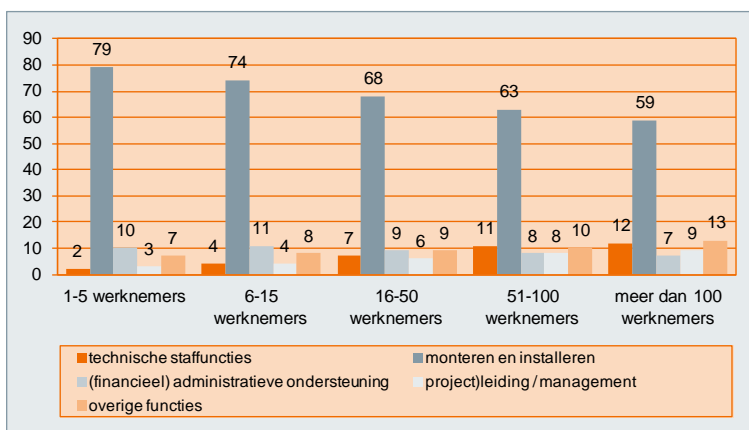
Figuur 11 – Verdeling van de TI-medewerkers naar functie (in %)



Bron: Mn Services, bewerking ITS

Ruim 17 procent van de werknemers houdt zich bezig met de *werkvoorbereiding* (ontwikkeling, planning en tekenen) of met *(financieel) administratieve ondersteuning*. In leidinggevende functies is 9 procent van de werknemers terug te vinden. Een klein deel van de werknemers (3%) heeft een functie waarbij leidinggevende taken met uitvoerende taken worden gecombineerd.

Figuur 12 – Functiestructuur van kleine en grote TI-bedrijven (in %)



Bron: Mn Services, bewerking ITS

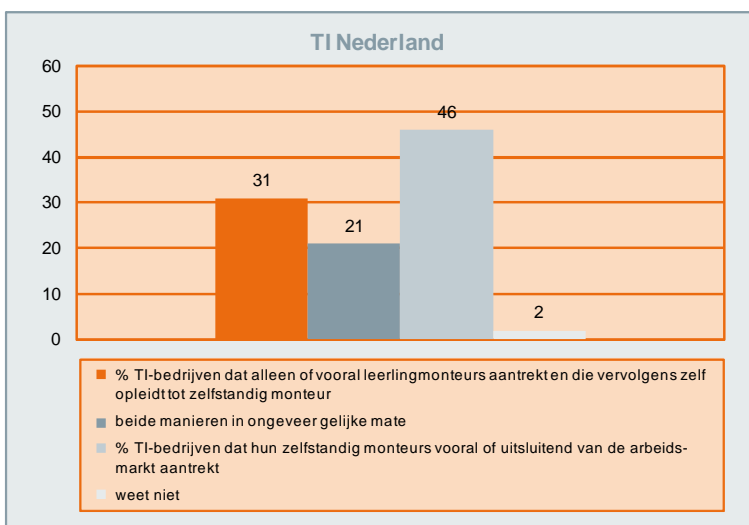
De functieverdeling van de werknemers hangt duidelijk samen met de omvang van de TI-bedrijven (zie figuur 12). Van de TI-werknemers in kleine bedrijven is 79 procent als monteur/installateur (inclusief leidinggevend monteur) werkzaam. Naarmate de bedrijven groter zijn daalt het aandeel monteurs/installateurs. In de TI-bedrijven met meer dan 100 werknemers is 59 procent van de werknemers monteur of installateur. Het aandeel ontwikkelaars/planners/tekenaars stijgt van 2 procent in de kleinste TI-bedrijven naar 12 procent in de TI-bedrijven met meer dan 100 werknemers. Ook het aandeel leidinggevenden neemt toe met de bedrijfsomvang.

3.1 Vakbekwame monteurs aantrekken of leerling monteurs in eigen bedrijf opleiden

TI-bedrijven hebben twee mogelijkheden om aan monteurs te komen. Ze kunnen leerlingmonteurs – doorgaans schoolverlaters – aantrekken en die vervolgens zelf opleiden tot zelfstandig monteur (opleidingsstrategie), of ze kunnen op de arbeidsmarkt vakbekwame monteurs aantrekken (wervingsstrategie).

In een eerdere enquête onder TI-bedrijven in 2011 kwam naar voren dat een derde deel van de TI-bedrijven (vrijwel) uitsluitend de opleidingsstrategie volgt. De zelfstandig monteurs in deze bedrijven zijn (vrijwel) allemaal als leerling monteur aangetrokken en vervolgens opgeleid tot zelfstandig monteur. De meest voorkomende en tevens meest effectieve manier om aan deze leerlingen te komen is via contacten met scholen/opleidingen. Een duidelijk groter deel van de TI-bedrijven, bijna de helft, hanteert vooral of uitsluitend een wervingsstrategie. Zij hebben bijna geen of hooguit een minderheid van hun zelfstandig monteurs in eigen huis opgeleid. Zij hebben alle of het merendeel van hun zelfstandig monteurs 'kant en klaar' vanaf de arbeidsmarkt aangetrokken. De TI-bedrijven maken hierbij vooral gebruik van advertenties (39% van de TI-bedrijven) en de eigen website (39%).

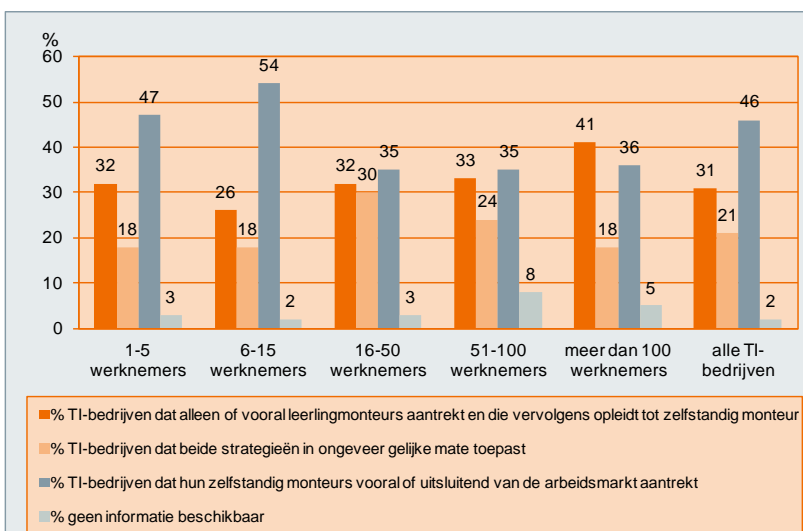
Figuur 13 – Arbeidsmarktstrategieën van TI-bedrijven



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

De personele omvang van de TI-bedrijven speelt een rol bij de keuze van de ene of de andere strategie, maar zeker geen doorslaggevende rol zoals figuur 14 laat zien. Zowel bij de kleine als bij de grote TI-bedrijven komen beide strategieën voor. Binnen de meeste grootteklassen gaat op dat er meer TI-bedrijven zijn die (vooral) de wervingsstrategie hanteren dan TI-bedrijven die de opleidingsstrategie hanteren. Uitzondering vormen de grootste TI-bedrijven met meer dan 100 werknemers. In deze TI-bedrijven is wat vaker sprake van de opleidingsstrategie (41%) dan van de wervingsstrategie (36%).

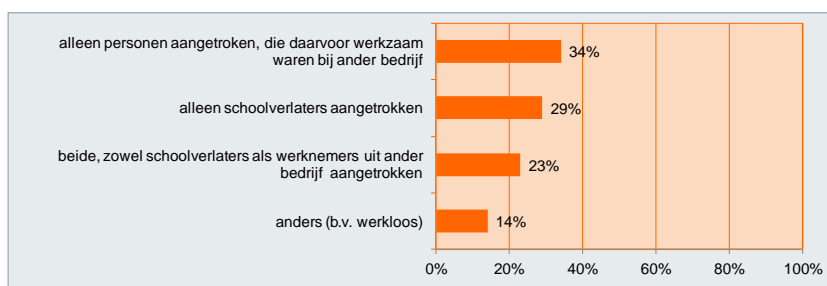
Figuur 14 – Mate waarin TI-bedrijven hun huidige monteurs aanvankelijk als leerling monteurs hebben aangetrokken en vervolgens in het bedrijf opgeleid hebben



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Ook in de enquête van mei 2013 hebben we de TI-bedrijven, die in de periode 2011-2013 een of meer (leerling) monteurs hebben aangetrokken, weer gevraagd of zij schoolverlaters of monteurs met werkervaring aangetrokken hebben. In de enquête van 2013 komt opnieuw naar voren dat TI-bedrijven bij vacatures in de monteur functies meer geneigd zijn om op zoek te gaan naar ervaren monteurs dan naar schoolverlaters (zie figuur 15).

Figuur 15 – Manier waarop de TI-bedrijven in de periode 2011-2013 vacatures in de monteur functies hebben opgevuld

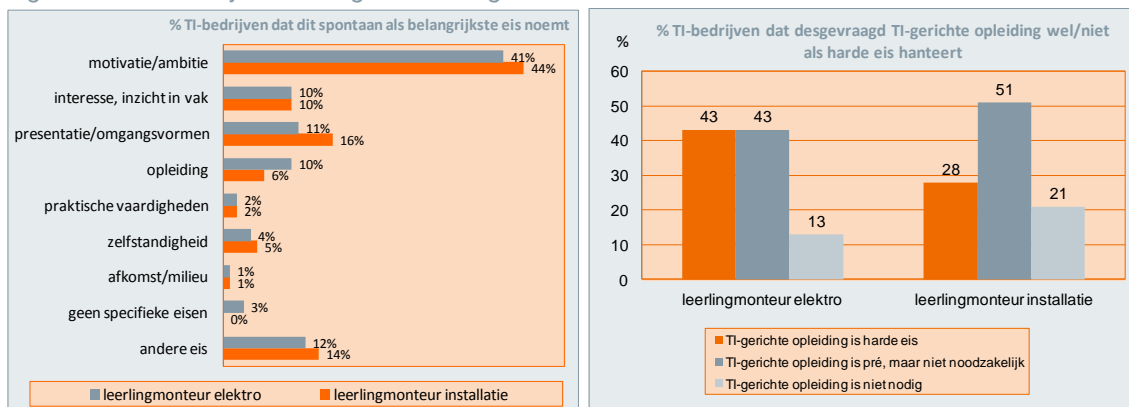


Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Bij rekrutering van leerling monteurs is motivatie belangrijker dan opleiding

Spontaan noemen veel TI bedrijven ‘motivatie/ambitie’ het belangrijkste criterium bij de rekrutering van leerling monteurs. Dat geldt zowel voor de rekrutering van leerling elektromonteurs als voor leerling installatiemonteurs (zie figuur 16).

Figuur 16 – Eisen bij rekrutering van leerling monteurs



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Weinig bedrijven merken ‘opleiding’ spontaan als belangrijkste criterium aan. Dat wil niet zeggen dat een TI gerichte opleiding geen rol speelt. Het is vaak wel een pre, maar meestal geen harde eis. Voor leerling monteurs installatietechniek is een TI-gerichte opleiding in 28 procent van de TI-bedrijven een ‘harde eis’. Voor de leerlingen elektrotechniek is dit met 43 procent wat vaker het geval, maar ook hier gaat dus op dat dit bij de meerderheid van de TI-bedrijven geen harde eis is (zie

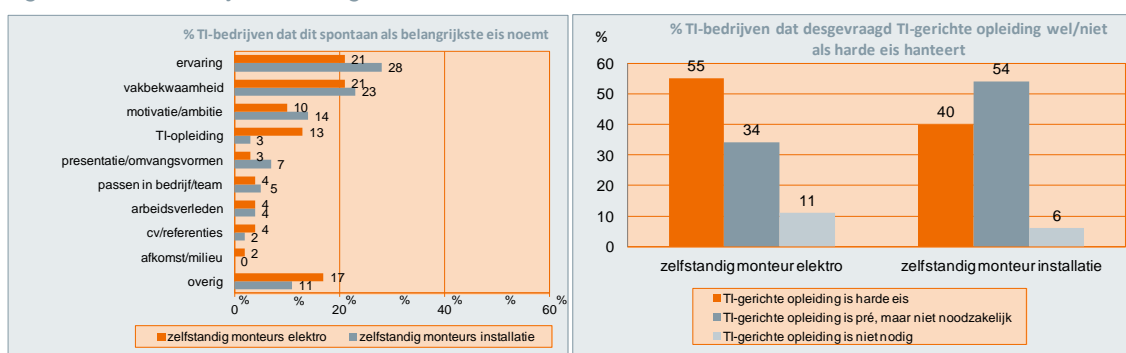
figuur 16). Een aanzienlijk deel van de vmbo-schoolverlaters die de TI instromen blijkt ook inderdaad niet over een vmbo-TI diploma te beschikken (zie figuur 10).

De helft van de TI bedrijven zegt verder 'geen eisen' te stellen aan het opleidingsniveau van de leerlingen. Ook dit is weer vaker het geval bij leerling installatiemonteurs (59%) dan bij leerling elektromonteurs (42%).

TI-bedrijven selecteren monteurs bij voorkeur op basis van functioneren in de praktijk

Ook bij het aantrekken van monteurs letten de TI-bedrijven lang niet altijd eerst en vooral op de opleidingsbagage van kandidaten, maar juist vaker op zaken als ervaring en vakbekwaamheid. Een TI-gerichte opleiding wordt amper in de helft van de gevallen als een harde eis in het selectieproces van monteurs gehanteerd, namelijk in 55 procent bij monteurs elektro en in 40 procent bij monteurs installatie (zie figuur 17).

Figuur 17 – Eisen bij rekrutering van monteurs



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

3.2 Werving uit andere branches en/of andere functies

Eerder – zie figuur 15 – hebben we laten zien dat de TI-bedrijven in de afgelopen jaren vacatures in de monteurfuncties vaker opgevuld hebben door werknemers van elders aan te trekken dan door schoolverlaters aan te nemen. In de enquête van mei 2013 hebben we verder doorgevraagd waar de desbetreffende TI-bedrijven die werknemers vandaan halen.

Volgens de TI-bedrijven vullen zij vacatures in de monteurfuncties vooral op door monteurs uit andere TI-bedrijven aan te trekken

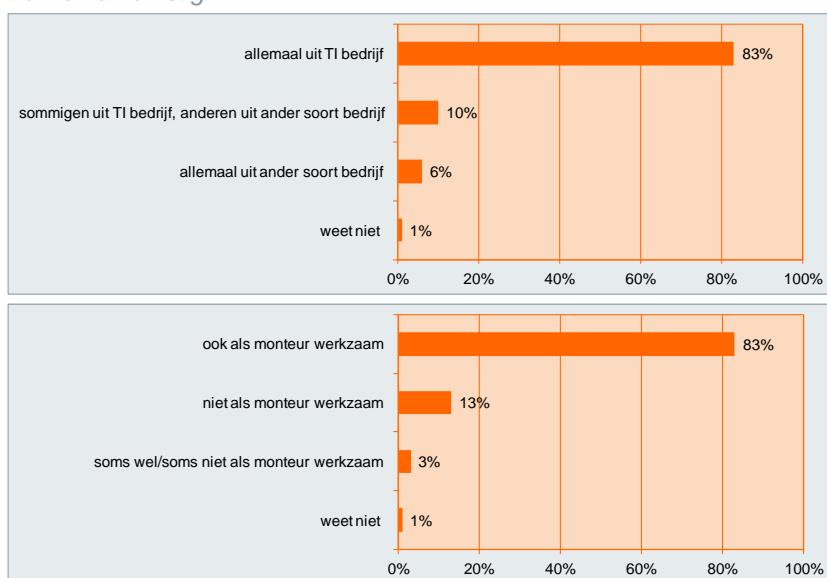
Volgens de TI-bedrijven zijn de ervaren werknemers van elders vrijwel altijd afkomstig uit andere TI-bedrijven. Een overstap vanuit een ander soort bedrijf naar de TI komt volgens de TI-bedrijven niet veel voor. Ook een overstap vanuit een ander soort functie naar een functie als monteur komt volgens de TI-bedrijven niet veel voor (zie figuur 18).

In de enquête zijn er maar weinig TI bedrijven, namelijk 1 op de 6, die aangeven dat ze (soms) wél werknemers uit andere soorten bedrijven aantrekken voor (leerling) monteur functies. Kijken we naar de branches waar deze zij-instromers vandaan komen, dan zien we een verdeeld beeld. In de helft van de gevallen komen ze uit andere technische sectoren (vooral bouw, technische handel/dienstverlening en procesindustrie). De andere helft komt uit allerlei andere sectoren, zoals detailhandel, horeca, tuincentra, makelaardij, woningstichtingen en defensie.

Eveneens 1 op de 6 bedrijven laat weten (soms) wel werknemers uit andersoortige functies op een vacature voor (leerling) monteur aan te nemen. Die bedrijven is gevraagd of ze een aantal voorbeelden van eerdere functies van deze 'overstappers' konden geven. Ze noemen de volgende voorbeelden:

- technisch magazijnmedewerker;
- medewerker technische groothandel;
- medewerkers metaal of autobranche;
- bouwvakker, dakdekker, timmerman, steigerbouwer, ijzervlechter, schilder;
- medewerker doe het zelf zaak;
- medewerker tuinbouw, tuincentrum, kopersbegeleider;
- cat tekenaar, planner, leidinggevende functie;
- horecamedewerker, leerling-kok, bakker.

Figuur 18 – Uit wat voor soort bedrijf en soort functie zijn de werknemers, die van elders zijn aange-trokken afkomstig?



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Uit de voorbeelden blijkt dat ook als het gaat om overstappen vanuit andere functies er vaak sprake is van overstappen binnen het brede gebied van de techniek en de technische dienstverlening. Het komt maar weinig voor dat bedrijven mensen van elders uit functies buiten de techniek aantrekken.

De meerderheid van betreffende TI bedrijven heeft zo te zien positieve ervaringen met overstappers van buitenaf. Van de betreffende bedrijven zegt namelijk 59 procent dit soort overstappen wenselijk te vinden. De rest vindt ze minder wenselijk (27%) of heeft er geen uitgesproken mening over (14%). Bij de monteurs bestaat op dit punt vaker een zekere terughoudendheid bij de TI-bedrijven dan bij de technische staffuncties. Van de TI-bedrijven, die de afgelopen jaren vacatures in technische staffuncties hebben vervuld door personen van buitenaf aan te trekken, vindt namelijk 75 procent dit soort overstappen wenselijk.

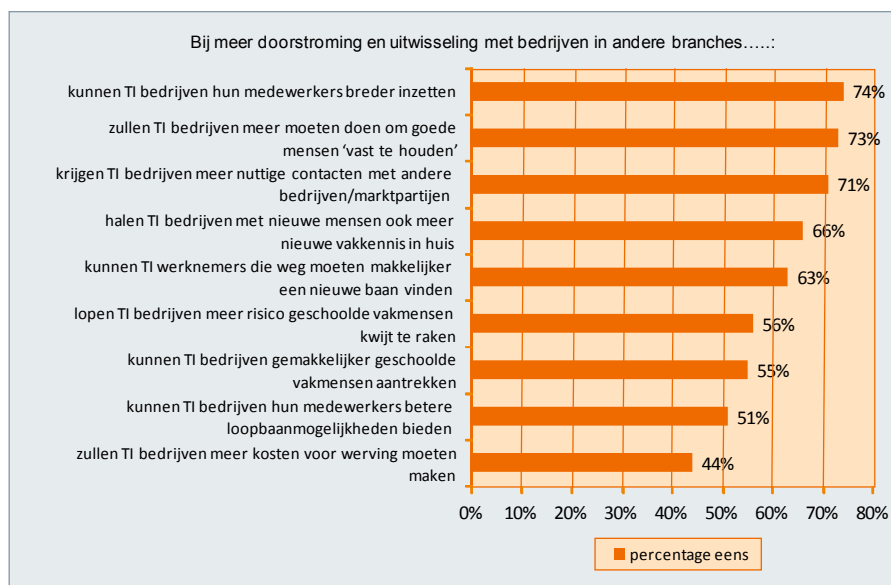
Doorstroming naar en uitwisseling met andere branches heeft zowel voordelen als nadelen

Aan de TI bedrijven is ook de vraag voorgelegd hoe zij aankijken tegen de voordelen en nadelen van doorstroming van personeel naar en uit bedrijven in andere branches.

Veel TI bedrijven zien positieve kanten aan meer doorstroming naar en uitwisseling met andere branches. Zo'n 65-75 procent van de bedrijven ziet als voordelen dat ze hierdoor meer nuttige contacten met andere bedrijven en marktpartijen krijgen, dat ze met nieuwe medewerkers uit andere bedrijven ook nieuwe vakkennis in huis kunnen halen en dat ze hun medewerkers breder in kunnen zetten (zie figuur 19). Een ander voordeel dat vaker wordt onderschreven is dat bij meer doorstroming boventallige medewerkers gemakkelijker een nieuwe baan kunnen vinden. Dat kan behalve voor de betreffende medewerkers ook voor het bedrijf voordelig zijn.

De bedrijven zien echter ook vaak nadelen. Het nadeel dat ze het meest noemen is dat ze meer moeite zullen moeten gaan doen om goede mensen vast te houden. Bijna driekwart van de bedrijven verwacht dat dit het geval zal zijn. Een wat kleiner aantal bedrijven, maar altijd nog meer dan de helft van de TI-bedrijven, is bang voor het risico dat ze hun geschoolde vakmensen ook echt kwijt zullen raken. Tegenover het risico van verlies van vakmensen staat echter het voordeel dat het bij meer doorstroming gemakkelijker zal zijn weer nieuwe geschoolde vakmensen aan te trekken. Daarvoor zullen dan wel vaak meer wervingsinspanningen moeten worden gedaan.

Figuur 19 – TI Bedrijven over voordelen en nadelen



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Al met al kan de conclusie zijn dat de TI-bedrijven de voordelen vaker onderschrijven dan de nadelen. De te verwachten baten worden zo te zien hoger ingeschat dan de risico's en de te verwachten kosten van meer doorstroming en uitwisseling met andere branches op de arbeidsmarkt.

Nog nauwelijks faciliteiten voor aanwezig

Aan de bedrijven is de vraag voorgelegd of zij bepaalde faciliteiten hebben voor doorstroming en uitwisseling van technisch personeel met andere branches, en zo ja: welke faciliteiten dat zijn.

Dergelijke faciliteiten blijken maar mondjesmaat voor te komen. Van alle TI bedrijven zegt ruim 1 op de 10 wél faciliteiten voor doorstroming te hebben. Bij de kleinere TI/bedrijven gaat dit voor amper 1 op de 10 bedrijven op. Bij de TI-bedrijven met meer dan 50 werknemers gaat het voor bijna 3 op de 10 bedrijven op. Bij de TI-bedrijven die wél faciliteiten aanbieden gaat het nogal eens om uitwisseling van vacatures met andere bedrijven in de regio of met een regionaal netwerk. Ook vergoeding van opleiding of bijscholing voor een andere baan buiten de TI worden enkele keren genoemd. Verder wijst een aantal bedrijven op de betekenis van hun informele contacten met andere bedrijven in dit verband:

- *'bemiddeling via mijn netwerk'*,
- *'samenwerking met andere bedrijven'*
- *'mensen uitleenen aan TI bedrijf in regio'*
- *'collegiale doorleen'*.

Grotere bedrijven beschikken nog over extra mogelijkheden:

- *'mensen kunnen uitgeleend worden aan zusterbedrijven'*
- *'plaatsen bij andere onderdelen van het bedrijf'*
- *'bedrijf zit zelf in meerdere branches'*.
- *'intern uitwisselen'*
- *'doorstroming binnen concern zelf'*
- *'uitwisselen met andere locaties/takken binnen de holding'*.

Beperkte bereidheid om er opleidingsplaatsen voor beschikbaar te stellen

Aan de TI bedrijven is de vraag voorgelegd of zij bereid zijn opleidingsplaatsen c.q. BPV plaatsen open te stellen voor medewerkers uit andere branches die bij hen in de TI willen komen werken. Figuur 20 laat zien hoe het met die bereidheid gesteld is.

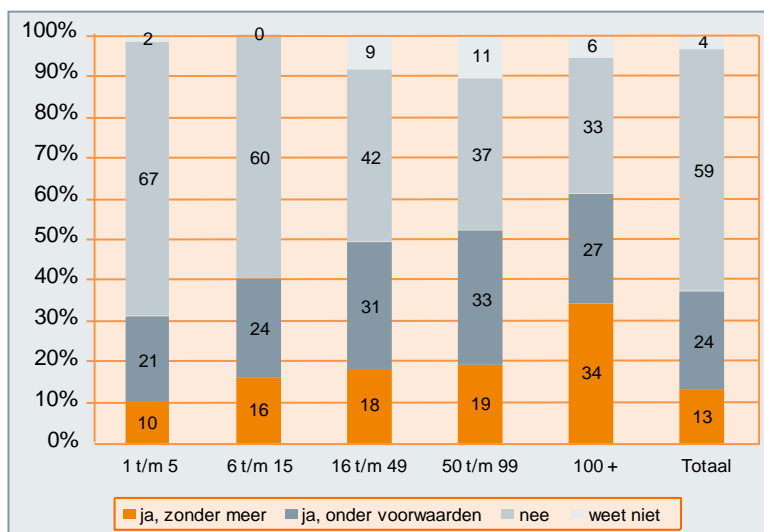
Deze bereidheid is niet erg groot. Slechts 13 procent wil zonder meer opleidingsplaatsen beschikbaar stellen. Nog eens een kwart wil dat ook wel doen, maar dan onder bepaalde voorwaarden. Samen is dat iets meer dan een derde van de bedrijven.

Er zijn op dit punt verschillen tussen grotere en kleinere TI bedrijven. Grote bedrijven zijn vaker zonder meer bereid dan de kleine bedrijven. Echter zowel voor de grote als voor de kleine TI-bedrijven geldt dat er vooral van een bereidheid onder bepaalde voorwaarden sprake is.

Er moet ruimte of noodzaak zijn om mensen van elders aan te nemen

De desbetreffende bedrijven wijzen er nogal eens op dat een wezenlijke voorwaarde is dat er voldoende werk moet zijn. Anders is het überhaupt niet mogelijk om mensen aan te nemen. Soms wordt hieraan nog een andere voorwaarde toegevoegd namelijk *'alleen als er geen aanbod van TI-monteurs beschikbaar is'*.

Figuur 20 – Bereidheid om opleidingsplaatsen beschikbaar te stellen voor personen die vanuit een andere branche naar de TI-branche willen overstappen



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Er moet voldoende perspectief zijn dat de investeringen in de desbetreffende mensen gaan renderen

Ook de achtergronden en kenmerken van de aan te nemen personen zijn van belang. Zo wordt bijvoorbeeld door veel TI-bedrijven aangegeven dat ze alleen tot de extra investeringen bereid zijn wanneer de desbetreffende personen jong en/of gemotiveerd zijn om voor langere tijd naar de TI-branche over te stappen. De investeringen moeten zich uit kunnen betalen. In de gevallen dat de personen uit verwante branches afkomstig zijn of al een bepaalde affiniteit hebben met de installatie-branche, bijvoorbeeld door eerdere opleiding of werkervaring, zijn ze sneller inzetbaar in de TI-branche. Ook dit soort voorwaarden wordt vaak genoemd door de TI-bedrijven.

Aan de ene kant gaat het dus om actuele mogelijkheden, ruimte in het bedrijf, personeelsbehoeften, beschikbare vacatures, hoeveelheid aanbod van TI-opgeleide mensen/monteurs op de arbeidsmarkt. Aan de andere kant gaat het altijd om een kosten-baten afweging en moet er dus voldoende perspectief zijn dat de extra kosten (op termijn) goed gemaakt worden.

