

Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2020

*Uitkomsten van telefonische en digitale enquête
TI-bedrijven najaar van 2020*



KBA Nijmegen

Hedwig Vermeulen
Thomas Oostendorp

Projectnummer: 2020.004

© 2020 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.

Inhoud

1	Inleiding	1
2	Digitale vaardigheden	2
3	Werknemers in loondienst en ingeleend personeel	7
	3.1 Ingeleend personeel	8
	3.2 Buitenlands personeel	13
4	Moeilijk vervulbare vacatures en inzet leerlingwerknemers	18
	4.1 Moeilijk vervulbare vacatures	18
	4.2 Leerlingwerknemers	20
5	Inzet van zzp'ers	25

1 Inleiding

In deze rapportage staan de resultaten van de telefonische enquête die in het najaar van 2020 is gehouden onder de technische installatiebedrijven, aangesloten bij Wij Techniek. De rapportage is ook beschikbaar op <https://trendfiles.wij-techniek.nl/>. Vlak voor de zomer van 2020 is de jaarlijks terugkerende bedrijven-enquête uitgevoerd met daarin de enquêtevragen die periodiek afgenomen worden, (onder andere gericht op het monitoren van de werkvoorraad, vacatures en nieuwe werkzaamheden/ontwikkelingen) Daarvan is recent de rapportage verschenen.¹ Aangezien de arbeidsmarktontwikkelingen snel gaan en de coronacrisis onzekerheden met zich meebrengt, heeft Wij Techniek besloten in het najaar van 2020 een tweede korte telefonische enquête te houden over de volgende actuele thema's:

- Digitale vaardigheden;
- Werknemers in dienst en ingeleende werknemers;
- Leerlingwerknemers;
- Inzet van zzp'ers.

De enquête bestond ook uit een digitaal deel waarin het thema 'zijinstromers' aan de orde kwam. Dit wordt geanalyseerd en gerapporteerd door Maiesta.

Aan deze telefonische najaarsenquête 2020 hebben 640 TI-bedrijven deelgenomen. De telefonische steekproef is uitgevoerd bij een steekproef van 1.944 bedrijven, de digitale enquête bij een steekproef van 4.310 bedrijven. In deze steekproef is ervoor gezorgd dat er van elke grootteklasse en van elk RPSP (Regionaal Platform Sociale Partners) voldoende bedrijven aan de enquête konden meedoen (stratificatie). De antwoorden van de responderende bedrijven zijn uiteindelijk gewogen naar grootteklasse en regio om rekening te houden met de verschillen die er nog waren tussen de respons en de verdeling in de populatie. De responderende bedrijven geven na de weging een representatief beeld van de branche op deze kenmerken.²

Bedrijven die dat wensten hebben een benchmarkrapportage toegestuurd gekregen, waarin de eigen antwoorden afgezet zijn tegen die van de totale groep TI-bedrijven.

¹ <https://trendfiles.wij-techniek.nl/wp-content/uploads/arbeidsmarkt-technische-installatiebranche-2020.pdf>

² De gerapporteerde antwoorden in de tekst en in de figuren zijn gewogen aantallen en percentages. In de titel van de figuren wordt daarentegen het totale ongewogen aantal bedrijven dat de betreffende vraag geldig heeft beantwoord gerapporteerd.

2 Digitale vaardigheden

In de bedrijvenenquête van het najaar van 2020 zijn een aantal verkennende vragen gesteld over de digitale vaardigheden van het personeel binnen de TI-branche. Er is een onderscheid gemaakt tussen *technische* en *inhoudelijke* digitale vaardigheden. De eerstgenoemde vaardigheden zijn de kennis en vaardigheden die nodig zijn om een computer, tablet enz. te kunnen bedienen (ook wel ‘knoppenkennis’ genoemd). Inhoudelijke digitale vaardigheden zijn de kennis en vaardigheden die nodig zijn om met behulp van digitale mogelijkheden sneller/efficiënter te werken of betere kwaliteit producten/diensten te leveren.

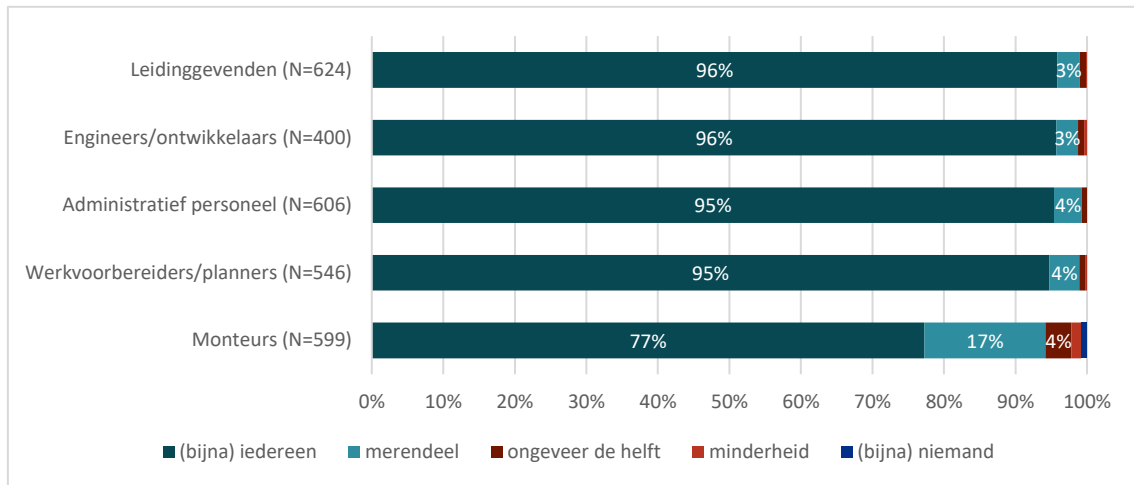
Een kanttekening bij onderstaande bevindingen is dat de enquête-uitkomsten een beschrijving zijn van de perceptie die bedrijven hebben van de digitale vaardigheden van hun werknemers. In de enquête is gevraagd in welke mate werknemers over *voldoende* digitale vaardigheden beschikken. ‘Voldoende’ is een ruim begrip en het is waarschijnlijk dat de antwoorden samenhangen met bedrijfskenmerken, zoals het vakgebied waarbinnen het bedrijf actief is, de mate van innovatie binnen het bedrijf en het scholingsbeleid/de leercultuur binnen het bedrijf. Onderstaande bevindingen dienen tegen deze achtergrond te worden gezien. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op a) de relatie tussen bedrijfskenmerken en de (gepercipieerde) digitale vaardigheden van werknemers en b) de mate waarin bedrijven zich bewust zijn van het belang van digitale vaardigheden en het afbreukrisico dat een gebrek aan dergelijke vaardigheden met zich meebrengt.

Bedrijven geven aan dat de meeste werknemers over voldoende digitale vaardigheden beschikken

Volgens de bedrijven beschikken hun werknemers overall gezien over voldoende technische digitale vaardigheden (knoppenkennis). Bij de functies leidinggevend, administratie personeel, engineers/ontwikkelaars en werkvoorbereiders/planners geeft ruim 95 procent van de bedrijven aan dat (bijna) iedereen over voldoende technische digitale vaardigheden beschikt (zie figuur 2.1). Bij drie á vier procent van de bedrijven heeft het merendeel van de werknemers in deze functies voldoende technische digitale vaardigheden. Bij één procent van de bedrijven betreft dit ongeveer de helft van de werknemers in deze functies.

Monteurs beschikken bij wat minder bedrijven over voldoende technische digitale vaardigheden. Ruim driekwart van de bedrijven geeft aan dat (bijna) al hun monteurs over voldoende technische digitale vaardigheden beschikken. Bij zeventien procent van de bedrijven betreft dit het merendeel van de monteurs. Bij vier procent van de bedrijven heeft ongeveer de helft van de monteurs voldoende technische digitale vaardigheden en bij twee procent heeft de minderheid of (bijna) geen van de monteurs voldoende technische digitale vaardigheden.

Figuur 2.1 – Mate waarin werknemers over voldoende technische digitale vaardigheden beschikken - per functie*



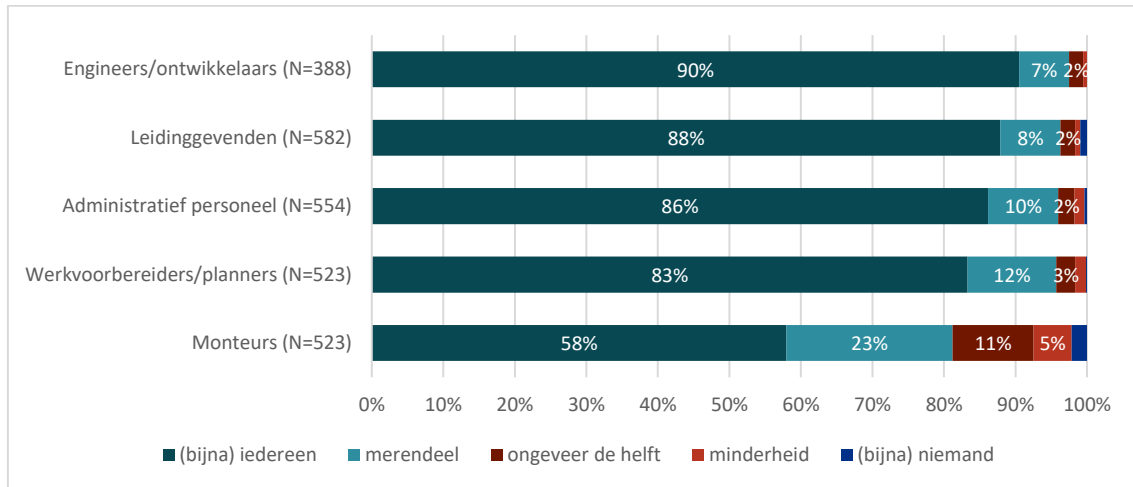
Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven waar de betreffende functie voorkomt en de respondent inzicht heeft in de digitale vaardigheden van werknemers in die functie.

Bij een vijfde van de bedrijven beschikken lang niet alle monteurs over voldoende inhoudelijke digitale vaardigheden

Ten opzichte van de *technische* digitale vaardigheden beschikken werknemers in de TI in iets mindere mate over voldoende *inhoudelijke* digitale vaardigheden (zie figuur 2.2). Ook hier zijn het de monteurs die in een kleiner deel van de bedrijven over voldoende vaardigheden beschikken. Bij 58 procent van de bedrijven beschikken (bijna) alle monteurs over voldoende inhoudelijke vaardigheden, bij 23 procent van de bedrijven gaat het om het merendeel van de monteurs. Bij elf procent van de bedrijven heeft ongeveer de helft voldoende inhoudelijke digitale vaardigheden en bij zeven procent van de bedrijven heeft de minderheid tot bijna geen van de monteurs voldoende inhoudelijke digitale vaardigheden. In bijna twintig procent van de bedrijven beschikt een groot deel van de monteurs dus niet over voldoende inhoudelijke digitale vaardigheden.

Figuur 2.2 – Mate waarin werknemers over voldoende inhoudelijke digitale vaardigheden beschikken - per functie*

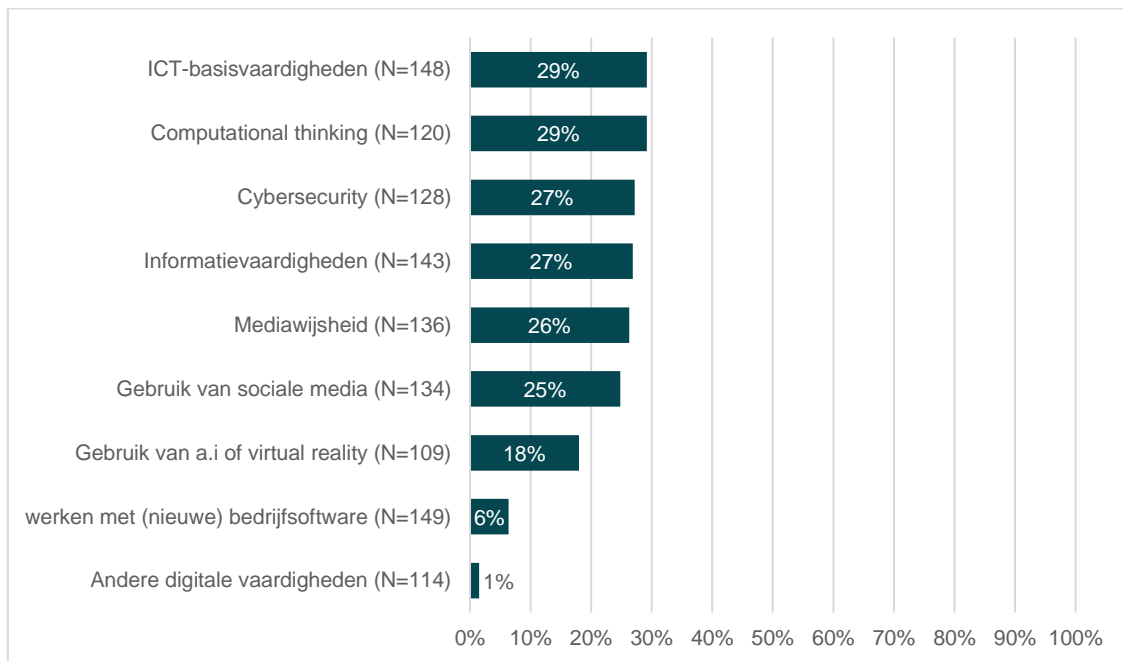


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven waar de betreffende functie voorkomt en de respondent inzicht heeft in de digitale vaardigheden van werknemers in die functie.

Aan bedrijven waarbij hooguit de helft van de werknemers (binnen dezelfde functiecategorie) over voldoende digitale vaardigheden beschikt, is gevraagd welke digitale vaardigheden vooral gemist worden. Gebrek aan de volgende digitale vaardigheden komt hieruit naar voren: ICT-basisvaardigheden, *computational thinking* (problemen zodanig (her)formuleren dat het mogelijk is om het met computertechnologie op te lossen ook wel ‘robotdenken’ genoemd), cybersecurity, mediawijsheid, informatievaardigheden (het op efficiënte wijze gepaste informatie zoeken en selecteren met behulp van digitale middelen) en het gebruik van sociale media. Het gebrek aan één of meerdere van deze vaardigheden doet zich voor bij 25 tot 29 procent van deze bedrijven (zie figuur 2.3). ICT-basisvaardigheden en informatievaardigheden zijn bij grotere bedrijven vaker een gebrek dan bij kleinere bedrijven.

Figuur 2.3 – Digitale vaardigheden die vooral gemist worden bij werknemers*



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven waarbij een of meer functies hooguit de helft van werknemers over voldoende digitale vaardigheden beschikken en waar deze vaardigheden van toepassing zijn.

Bedrijven verhelpen gemis aan digitale vaardigheden vooral door werknemers een opleiding te laten volgen

Een gemis aan digitale vaardigheden wordt vooral verholpen door werknemers een opleiding/cursus te laten volgen (zie figuur 2.4). Dit is bij de helft van de bedrijven met werknemers met gebrekkige digitale vaardigheden het geval (51%). Ook werknemers van elkaar laten leren komt vaak voor, namelijk bij 44 procent van deze bedrijven. Ten slotte wordt bij ruim een derde van de bedrijven het gemis aan digitale vaardigheden opgevangen door in en tijdens het werk mogelijkheden te bieden om deze vaardigheden te ontwikkelen (34%). Elf procent van de bedrijven geven aan (nog) niet te weten hoe zij het gemis aan digitale vaardigheden binnen het bedrijf willen verhelpen. Er is ook een handjevol bedrijven dat het niet nodig vindt om het gemis aan vaardigheden op te vangen (6%). Deze bedrijven zien dat werknemers vaardigheden missen, maar er is voor hen geen noodzaak om dit op te lossen.

Grotere bedrijven lossen gemis aan digitale vaardigheden vaker op door werknemers een opleiding/cursus te laten volgen, door in en tijdens het werk mogelijkheden te bieden om de digitale vaardigheden te ontwikkelen en door werknemers in en tijdens het werk te laten coachen door digitaal vaardige personen dan kleinere bedrijven.

Ruim een kwart van kleine bedrijven (1 tot en met 4 werknemers) weet nog niet hoe ze het gemis aan digitale vaardigheden van hun personeel gaan verhelpen. Bij bedrijven met vijftig of meer werknemers is dit aandeel aanzienlijk lager, daarvan weet vier procent van de bedrijven niet hoe ze de digitale vaardigheden van hun werknemers kunnen verbeteren. Kleinere bedrijven lijken minder bewust bezig of minder mogelijkheden te zien om de digitale vaardigheden van het werknemers te verbeteren.

Figuur 2.4 – Manier van verhelpen van gebrek aan digitale vaardigheden (N=124)

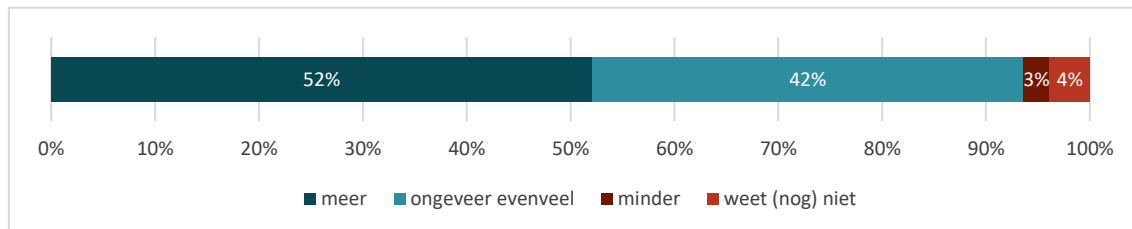


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

3 Werknemers in loondienst en ingeleend personeel

De deelnemende TI-bedrijven hebben in het najaar van 2020 gemiddeld 21 werknemers in dienst. Ruim de helft van die bedrijven verwacht in 2021 meer werknemers in dienst te hebben dan in 2020 (zie figuur 3.1). Ruim veertig procent verwacht ongeveer evenveel en drie procent verwacht in 2021 minder werknemers in dienst te hebben dan in 2020.

Figuur 3.1 – Verwachting meer of minder werknemers binnen bedrijf in 2021 (N=640)



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

In de branche werken niet alleen de werknemers die in dienst zijn van de installatiebedrijven. Bedrijven werken ook met ingeleend personeel en zzp'ers. Over het op peil houden en ontwikkelen van het vakmanschap van vaste werknemers, tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en zzp'ers is al enige kennis beschikbaar, maar niet van heel recente datum.³ Van één categorie werknemers is minder bekend, namelijk van buitenlandse werknemers, en in het bijzonder van werknemers uit Oost-Europa.

Ingeleend personeel is gedurende de inleenperiode in dienst bij het uitzendbureau of detachingsbureau en niet bij het bedrijf waar ze werkzaamheden verrichten. Om deze reden komen zij niet voor in de pensioenregistratie van MN en is geen exacte informatie voorhanden over de omvang van deze groep. Ditzelfde geldt voor zzp'ers. Voor de actualisatie van het zicht op de ingeleende arbeid in de TI zijn in de enquête van het najaar 2020 vragen opgenomen over ingeleend personeel (o.a. via uitzendbureaus of detachingsbureaus), zzp'ers en buitenlands personeel. Dit hoofdstuk beschrijft in welke mate installatiebedrijven gebruik maken van ingeleend personeel (al dan niet uit het buitenland), hoe bedrijven aan ingeleend personeel komen en de belangrijkste redenen waarom bedrijven gebruik maken van inleenkrachten. De informatie over de inzet en scholing van zzp'ers in de TI komt in hoofdstuk 5 aan de orde.

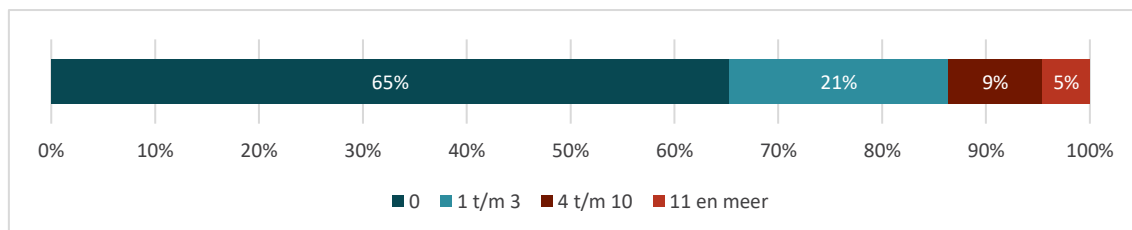
3 Zie bijvoorbeeld Tillaart, H. van den & Aalders, P. (2020). *Vaste kern en flexibele schil in de TI-branche. Een verkenning op basis van literatuur, eigen onderzoek van Wij Techniek én secundaire analyses van gegevens van de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) en de WEA (Werkgevers Enquête Arbeid)*. Nijmegen: KBA Nijmegen en Boer, P. den, Aalders, P., Rossen, L., Wit, W. de & Vermeulen, H. (2017). *Flexibele arbeid in de TI. Zzp'ers en uitzendkrachten in de technische installatiebranche*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

3.1 Ingeleend personeel

Een derde van de bedrijven leent personeel in

Een derde deel van de bevroagde TI-bedrijven maakt in het najaar van 2020 gebruik van ingeleend personeel (zie figuur 3.2). Ruim een vijfde van de bedrijven heeft tussen de 1 en 3 ingeleende personeelsleden. Negen procent heeft er 4 tot 10 en vijf procent heeft 11 of meer inleenkrachten.

Figuur 3.2 – Aantal inleenkrachten (exclusief zzp'ers) (N=633)

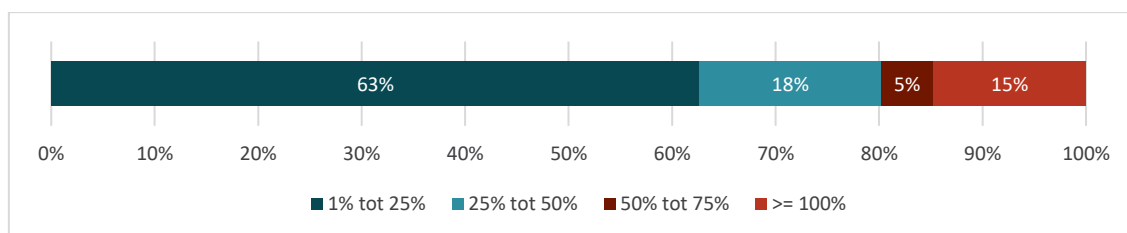


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

Inleen komt vaker voor naarmate bedrijven groter zijn. Van de kleinste bedrijven (1 tot 4 'eigen' werknemers) maakt een vijfde deel gebruik van ingeleend personeel. Bij de grote bedrijven (50 of meer 'eigen' werknemers) loopt dit op tot driekwart van de bedrijven. Het is niet verrassend, maar het aantal ingeleende personeelsleden neemt toe naarmate bedrijven groter zijn. Bij de kleine bedrijven met inleenkrachten worden gemiddeld 4 personeelsleden ingeleend, bij de grote bedrijven zijn dit er 12. Overall gaat het gemiddeld om 6 ingeleende personeelsleden.

De meeste bedrijven met inleenkrachten hebben meer eigen werknemers in dienst dan dat ze inleen. Bijna twee derde van de bedrijven met inleenkrachten heeft minder dan een kwart ingeleend personeel (63%) (zie figuur 3.3). Iets minder dan een vijfde deel heeft tussen de 25 en 50% ingeleend personeel en vijftien procent van de bedrijven met inleenkrachten heeft evenveel of meer ingeleend personeel dan het aantal in dienst zijnde werknemers (bedrijven met 1 tot 4 'eigen' werknemers die ook gebruik maken van inleenkrachten vallen al gauw in deze laatste categorie).

Figuur 3.3 – Percentage TI-bedrijven naar aandeel inleenkrachten ten opzichte van eigen werknemers (N=278)*



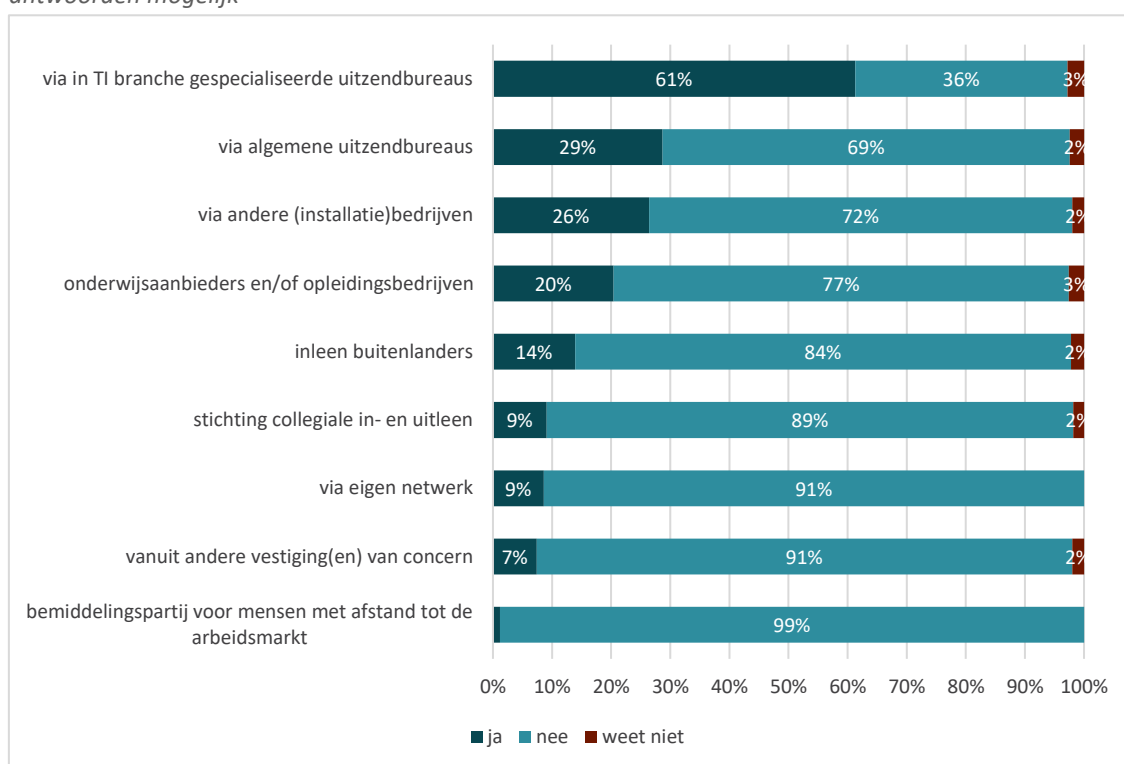
Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

*Alleen bedrijven met ingeleend personeel

Het grootste deel van de bedrijven met ingeleend personeel werkt met een uitzendbureau of detachingsbureau dat gespecialiseerd is in de TI-branche (60%) (zie figuur 3.4). Dit blijkt tevens het belangrijkste inleenkanaal te zijn (zie figuur 3.5). Negenentwintig procent van de bedrijven met inleenkrachten maakt (ook) gebruik van algemene uitzendbureaus en ruim een kwart komt via andere installatiebedrijven aan inleenkrachten. Grotere bedrijven komen vaker via (al dan niet TI-gespecialiseerde) uitzendbureaus of detachingsbureaus aan ingeleend personeel dan kleinere bedrijven.

Van de bedrijven met ingeleend personeel zorgen onderwijsaanbieder en opleidingsbedrijven (zoals InstallatieWerk (IW)) bij een vijfde deel voor 'inleenkrachten' in de vorm van leerling-monteurs met een leerwerkbaan bij het inleenbedrijf. Ook voor deze leerling-monteurs geldt dat zij niet in dienst treden bij het bedrijf waar zij hun werkzaamheden uitvoeren. Eén op de zeven bedrijven met ingeleend personeel maakt (ook) gebruik van buitenlandse inleenkrachten.

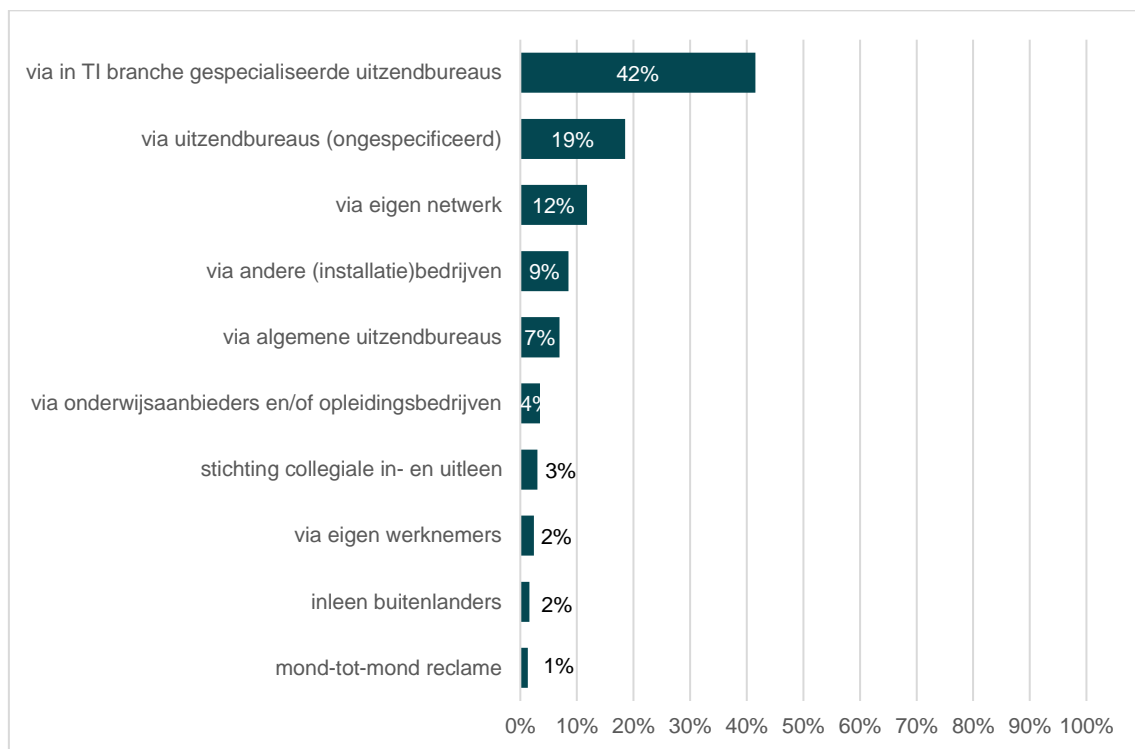
Figuur 3.4 – Manieren waarop TI-bedrijven aan hun ingeleend personeel komen (N=281)* – meerdere antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Percentages zijn gebaseerd op het totaal aantal bedrijven met ingeleend personeel.

Figuur 3.5 – Belangrijkste kanaal om aan ingeleend personeel te komen (N=232) * – één antwoord mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* De vraag is open gesteld en de antwoorden zijn teruggebracht naar categorieën die vaak voorkomen. Percentages zijn gebaseerd op het totaal aantal bedrijven met ingeleend personeel.

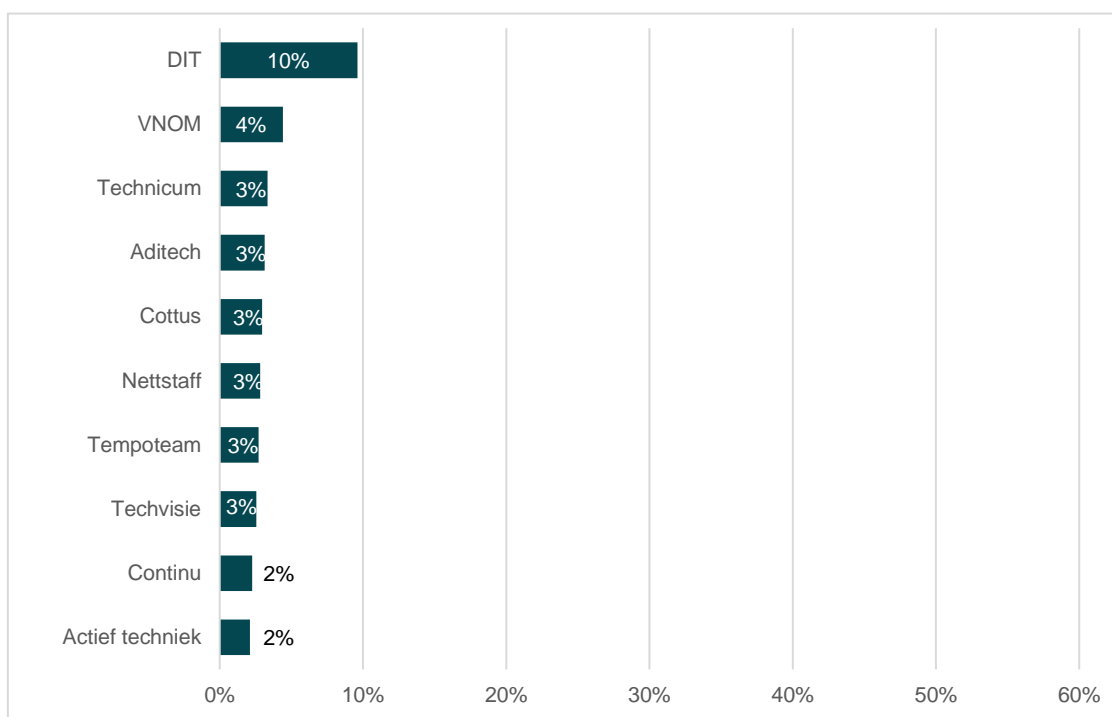
Inleenkrachten afgelopen jaren minder vaak afkomstig uit andere TI-bedrijven

Over de jaren heen verandert de wijze waarop de TI-bedrijven aan inleenkrachten komen weinig. Al in 2007 waren de gespecialiseerde uitzendbureaus de grootste leveranciers (63%), en werd 13 procent van de inleenkrachten geworven via het buitenland. En ook al vóór 2010 was het zo dat de grote bedrijven vaker gebruik maakten van de uitzendbureaus dan de kleinere bedrijven. Wel valt op dat er minder personeel worden ingeleend uit andere installatiebedrijven. In 2007, 2008 en 2009 leende de helft van de TI-bedrijven die met inleenkrachten werkte, personeel van andere installatiebedrijven. In 2017 en nu in 2020 is dat gehalveerd en gebeurt dit nog maar bij een kwart van de TI-bedrijven met inleenkrachten.⁴ Waarschijnlijk heeft dit te maken met het gebrek aan technisch personeel, waardoor bedrijven hen minder snel aan andere bedrijven uitleenen.

Een tiende van de bedrijven met inleenkrachten komt via het TI-gespecialiseerde uitzendbureau DIT aan hun ingeleende personeel (zie figuur 3.6), vier procent maakt vooral gebruik van VNOM. Technicum, Aditech, Cottus, Nettstaff, Tempoteam en Techvisie worden door drie procent van de bedrijven met inleenkrachten genoemd. In totaal werden er door de respondenten meer dan 100 verschillende lokale, regionale en landelijke uitzendbureaus of detachingsbureaus genoemd.

4 Tillaart, H. van den, Elfering, S., Vermeulen, H., Rens, C. van, Warmerdam, J. Wit, W. de, Doesborgh, J. & Kessel, N. van (2010). *Trends en ontwikkelingen in de technische installatiebranche 2010. Bedrijvigheid, arbeidsmarkt en beroepsopleiding in de periode 2010-2014*. Nijmegen; ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Figuur 3.6 – TI branche gespecialiseerde uitzendbureaus of detacheringsbureaus (N=281) – meerdere antwoorden mogelijk*

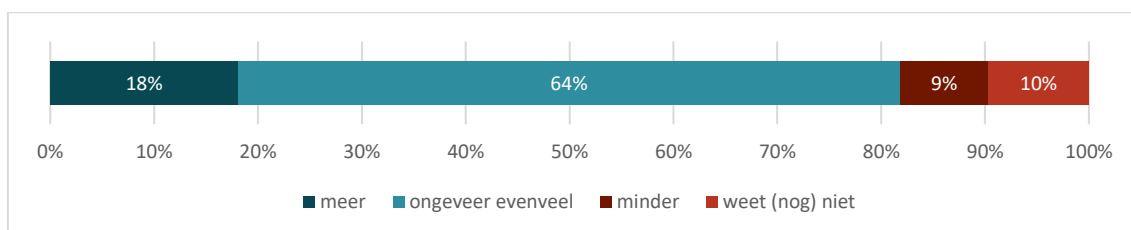


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* De figuur bevat alleen bureaus die vijf of meer keer genoemd zijn.

De overgrote meerderheid van de TI bedrijven (bijna twee derde) verwacht in 2021 (ongeveer) evenveel gebruik te maken van inleenkrachten als in 2020 (zie figuur 3.7). Achttien procent van de bedrijven verwacht meer personeel in te lenen, negen procent verwacht minder personeel in te lenen en tien procent van de bedrijven kan in dit opzicht geen inschatting maken. Grotere bedrijven verwachten vaker minder personeel in te gaan lenen dan kleinere bedrijven.

Figuur 3.7 – Percentage TI-bedrijven dat in 2021 meer of minder inleenkrachten verwacht dan in 2020 (N=640)

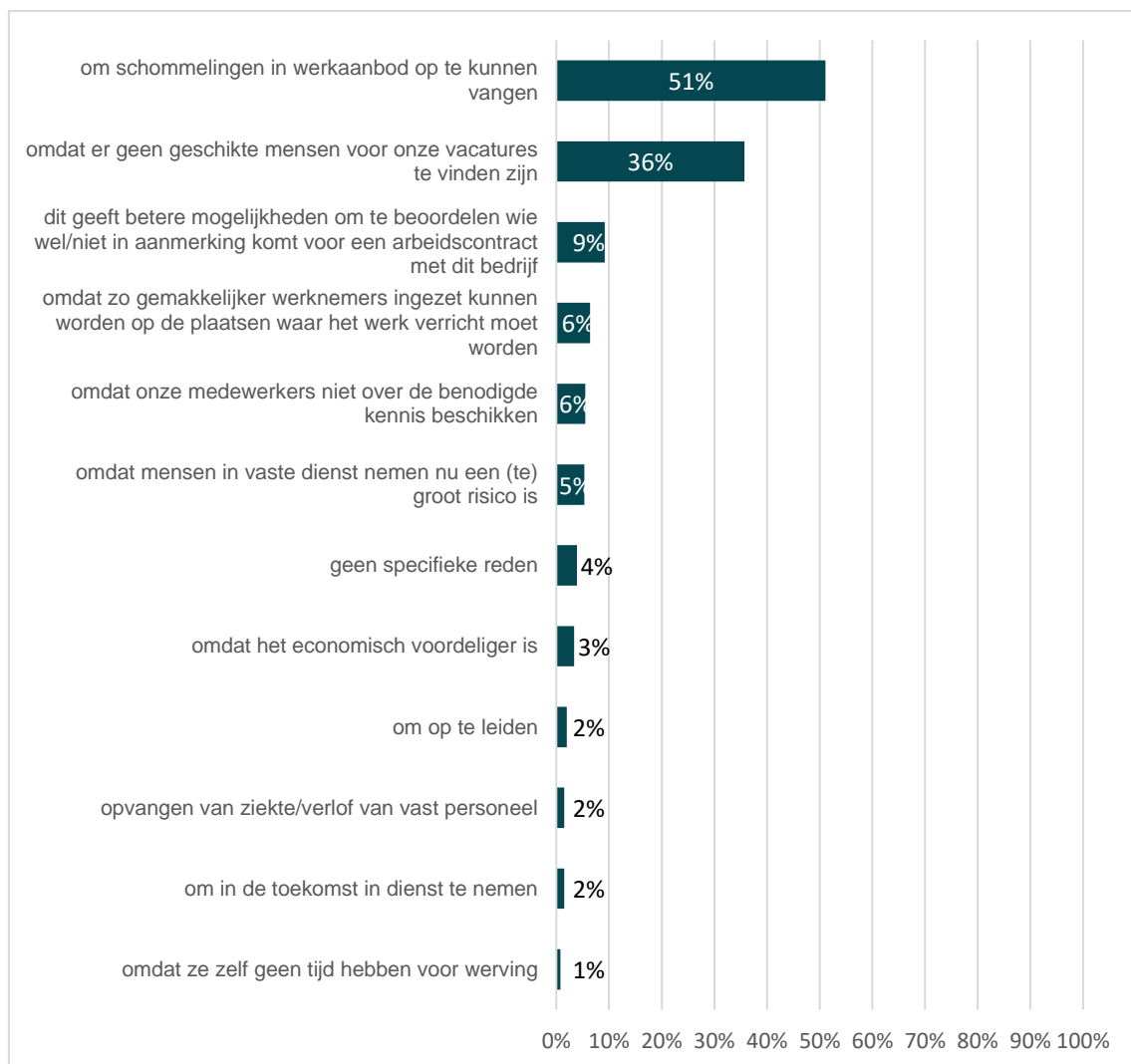


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

Inleen (ook) vaak omdat geschikte werknemers niet te vinden zijn

De helft van de TI-bedrijven met ingeleend personeel maakt hiervan gebruik om schommelingen in het werkaanbod op te kunnen vangen (zie figuur 3.8). Naast dat het opvangen van schommelingen in het werkaanbod het *vaakst* wordt genoemd als reden om gebruik te maken van inleenkracht, blijkt dit voor de bedrijven ook de *belangrijkste* reden te zijn. Ruim een derde van de bedrijven met inleenkrachten geeft aan dat zij geen geschikte mensen voor vacatures kunnen vinden en zich daarom tot inleenkrachten wenden. Daarnaast geeft negen procent van de bedrijven aan dat de inleenperiode betere mogelijkheden geeft om te beoordelen wie wel/niet in aanmerking komt voor een dienstverband binnen het inleenbedrijf. Zes procent van de bedrijven met ingeleend personeel maakt gebruik van deze krachten omdat daarmee gemakkelijk personeel op locatie ingezet kan worden.

Figuur 3.8 – Redenen om personeel in te lenen (N=280)* – meerdere antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

*Alleen bedrijven met ingeleend personeel.

3.2 Buitenlands personeel

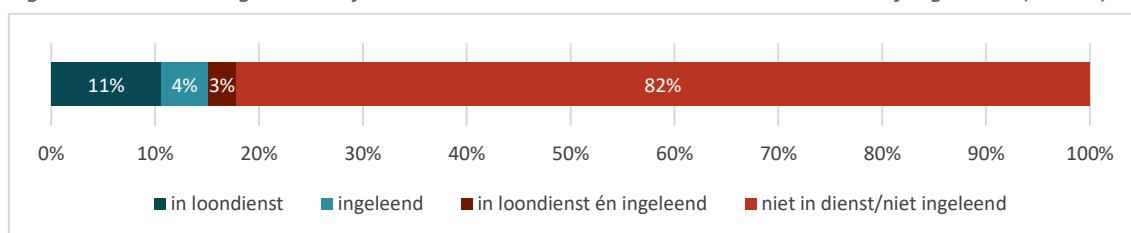
In de enquête is ook gevraagd naar de inzet van buitenlands personeel in de TI-bedrijven. Er is nog weinig bekend over buitenlandse en dan in het bijzonder de uit Oost-Europa afkomstige werknemers en inleenkrachten, terwijl het idee is dat de inzet van deze groepen de laatste tijd flink is toegenomen.

Bijna een vijfde van de TI-bedrijven heeft buitenlands personeel in dienst of ingeleend

Achttien procent van de TI-bedrijven heeft in het najaar van 2020 buitenlands personeel in loondienst of ingeleend (zie figuur 3.9). Bij elf procent van de bedrijven zijn alle buitenlandse personeelleden in loondienst, bij vier procent van de bedrijven wordt het buitenlandse personeel ingeleend en drie procent van de bedrijven heeft zowel buitenlandse personeel in loondienst als op inleenbasis. Ruim tachtig procent van de bedrijven heeft geen buitenlands personeel. Grotere bedrijven hebben vaker buitenlandse werknemers in loondienst en/of ingeleend dan kleinere bedrijven.

In 2012 is de inzet van buitenlandse arbeidskrachten in de TI voor het laatst – in de bedrijvenenquête – gemeten. Destijds had acht procent van de bedrijven buitenlandse werknemers in loondienst en eveneens acht procent had buitenlandse personeel ingeleend. In 2020 zijn er dus iets meer bedrijven met buitenlandse werknemers in loondienst (15%) en maakt ongeveer een even groot aandeel (7%) gebruik van buitenlandse inleenkrachten als in 2012.

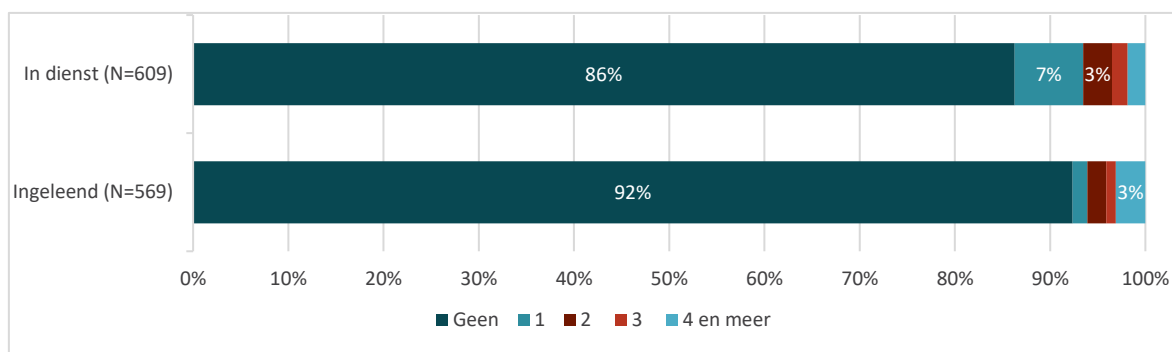
Figuur 3.9 – Percentage TI-bedrijven met buitenlandse werknemers in loondienst of ingeleend (N=639)



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

Per saldo zijn er bij de responderende TI-bedrijven iets meer buitenlandse personeelsleden in loondienst dan op inleenbasis actief. Van de bedrijven met buitenlandse werknemers in loondienst gaat het bij zeven procent om één buitenlandse werknemer (zie figuur 3.10). Bij drie procent betreft het twee buitenlandse werknemers, bij twee procent zijn dit er drie en nog eens twee procent van de bedrijven met buitenlandse werknemers heeft vier of meer buitenlandse werknemers in loondienst. Bij bedrijven met buitenlandse *inleenkrachten* gaat het relatief gezien om iets groter aantallen. In de meeste gevallen gaat het dan om meer dan één buitenlandse inleenkracht per bedrijf.

Figuur 3.10 – Percentage TI-bedrijven naar aantal buitenlandse werknemers in loondienst of ingeleend

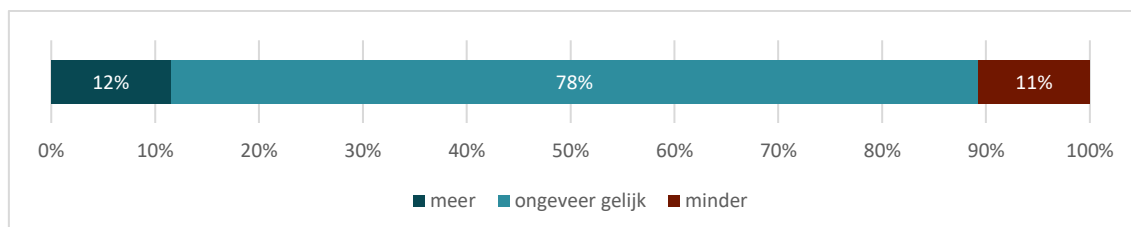


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

Ook het gemiddelde aantal buitenlandse arbeidskrachten per bedrijf is toegenomen ten opzichte van 2012. Het gemiddelde aantal buitenlandse *inleenkrachten* is toegenomen van twee in 2012 naar vijf in 2020 en het gemiddelde aantal buitenlandse werknemers in *loondienst* is gestegen van twee in 2012 naar drie in 2020.

De meerderheid van de bedrijven met buitenlands arbeidskrachten verwacht dat het aantal buitenlandse krachten in 2021 ongeveer gelijk blijft (78%) (zie figuur 3.11). Twaalf procent verwacht een toename en elf procent van de bedrijven met buitenlands personeel verwacht een afname van het aantal buitenlandse krachten. Naar verwachting zal het saldo buitenlandse arbeidskrachten in 2021 niet veel afwijken van dat van 2020.

Figuur 3.11 – Verwachting van het aantal buitenlandse arbeidskrachten in 2021 (N=145)*



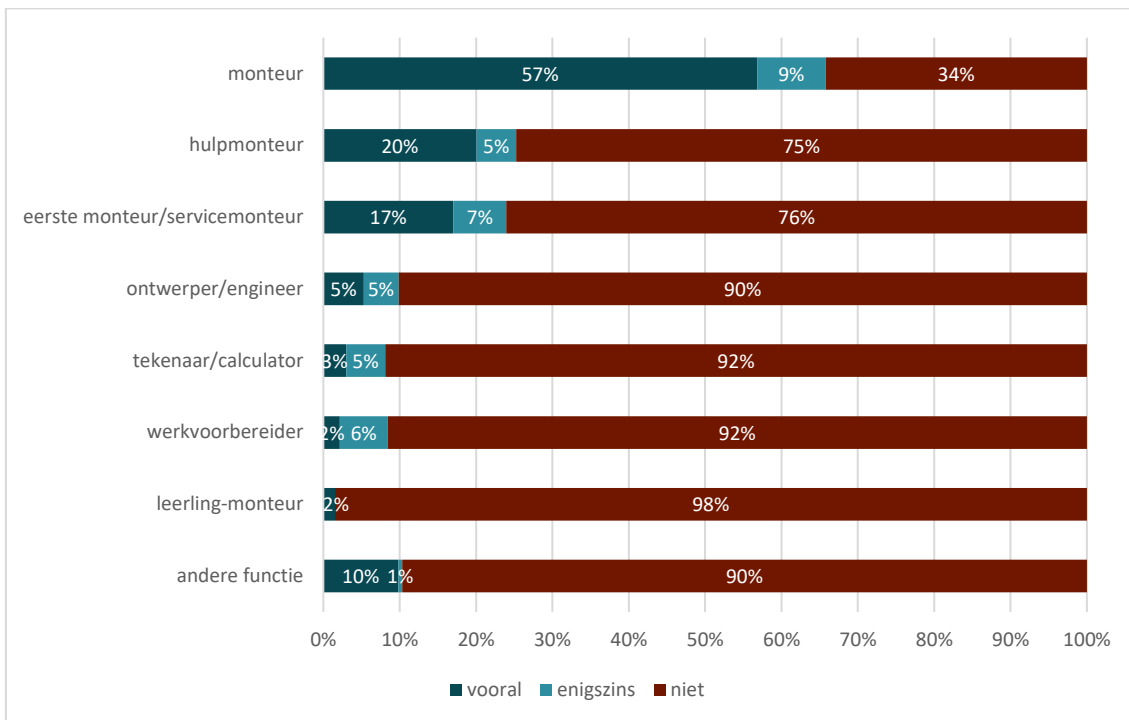
Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven meegenomen met buitenlands personeel in dienst of ingeleend.

Ruim de helft van de bedrijven met buitenlandse werknemers zet hen vooral in als monteur

Ruim de helft van de bedrijven met buitenlandse werknemers zet deze buitenlandse krachten vooral in als monteur (zie figuur 3.12). Een vijfde deel zet hen vooral in als hulpmonteur of als eerste monteur/servicemonteur. Voor de technische staffuncties ontwerper/engineer, tekenaar/calculator en werkvoorbereider wordt buitenlandse arbeidskrachten in mindere mate ingezet. Respectievelijk gaat het om vijf, drie en twee procent van de bedrijven met buitenlandse werknemers die deze buitenlandse krachten (vooral) bij technische staffuncties inzetten.

Figuur 3.12 – Inzet van buitenlandse werknemers (N=145)* – per functie

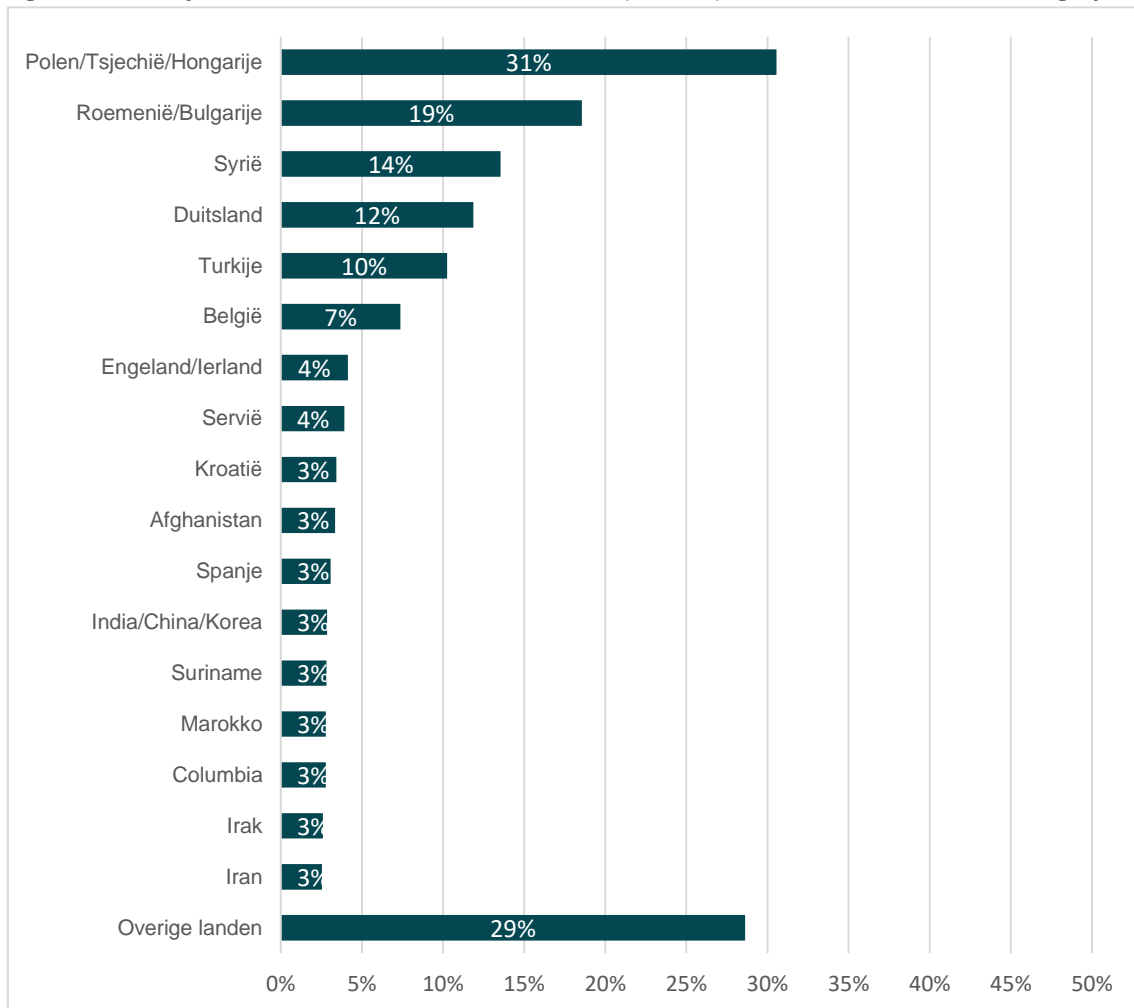


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven meegenomen met buitenlands personeel in dienst of ingeleend.

Bij iets minder dan een derde van de bedrijven met buitenlandse werknemers betreft het (onder andere) werknemers uit Polen, Tsjechië of Hongarije (zie figuur 3.13). Daarnaast heeft een vijfde deel werknemers met de Roemeense of Bulgaarse nationaliteit, bij veertien procent gaat het (ook) om Syriërs. Twaalf procent van de bedrijven met buitenlandse werknemers heeft personeel afkomstig uit Duitsland, gevolgd door Turkije (10%) en België (7%).

Figuur 3.13 – Afkomst van buitenlandse werknemers (N=148*) – meerdere antwoorden mogelijk**



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

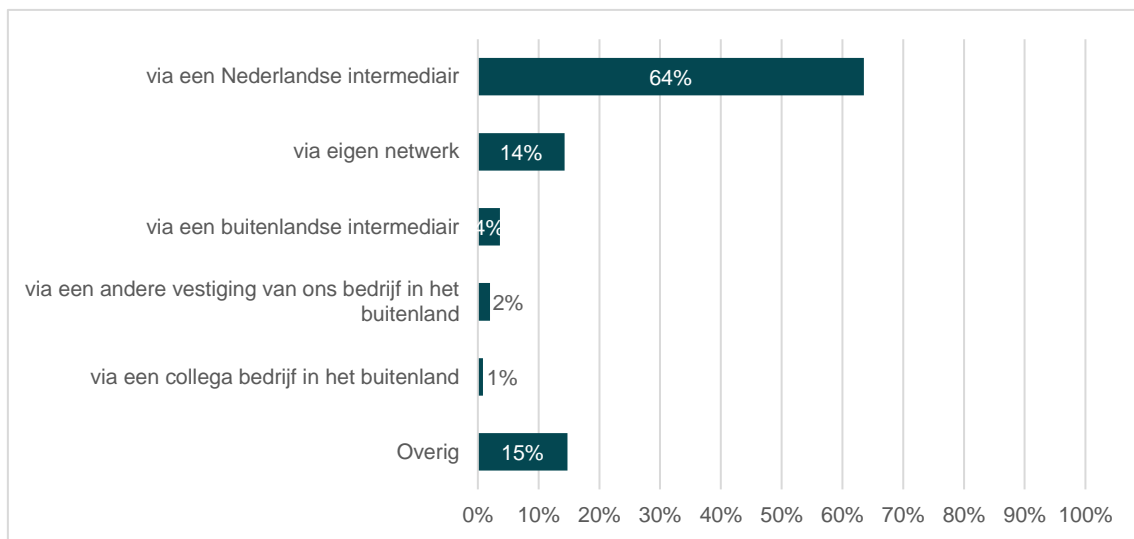
* Alleen bedrijven meegenomen met buitenlands personeel in dienst of ingeleend.

**Alleen landen in dit figuur die meer dan twee keer genoemd zijn.

Ook in het onderzoek onder de TI-bedrijven in 2012 zijn veel van de buitenlanders afkomstig uit Oost-Europese landen (met name Polen) en uit Duitsland. Syrië werd als herkomstland destijds weinig genoemd.

Bijna twee derde van de bedrijven met buitenlandse werknemers heeft hen via een Nederlandse intermediair geworven (zie figuur 3.14). Veertien procent doet dit (ook) via het eigen netwerk en vier procent werft via een buitenlandse intermediair. Kleinere bedrijven komen vaker via het eigen netwerk aan buitenlandse werknemers dan grotere bedrijven.

Figuur 3.14 – Wervingswijze van buitenlandse werknemers (N=72)* – meerdere antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven die buitenlands personeel hebben ingeleend.

4 Moeilijk vervulbare vacatures en inzet leerlingwerknemers

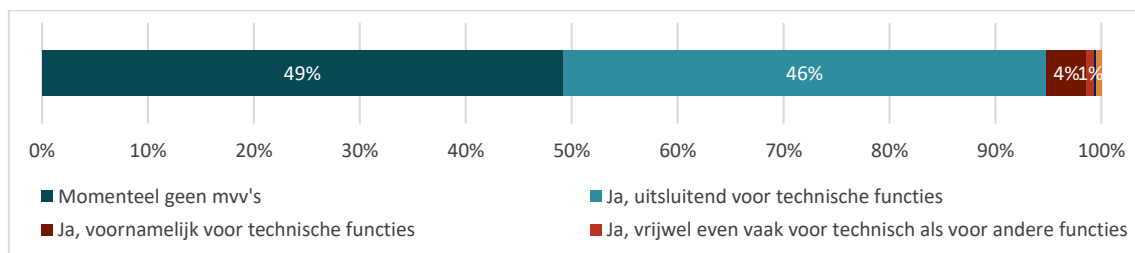
4.1 Moeilijk vervulbare vacatures

De helft van de TI-bedrijven heeft moeilijk vervulbare vacatures, vrijwel steeds voor technische functies

De helft van de bedrijven heeft in het najaar van 2020 een of meer moeilijk vervulbare vacature (mvv) (51%) (zie figuur 4.1). Bij de peiling medio 2020 lag dit percentage wat lager, toen had tweeënveertig procent van de bedrijven mvv's. In voorgaande jaren, vanaf 2017, lag het aantal bedrijven met mvv's steeds wat hoger. In 2019 gaf zesenvijftig procent van de bedrijven aan mvv's te hebben. Bij kleinere bedrijven is minder vaak sprake van mvv's dan bij grotere bedrijven.

Bijna de helft van de bedrijven heeft uitsluitend mvv's voor technische functies (zie figuur 4.1). Er zijn weinig bedrijven met mvv's voor niet-technische functies.

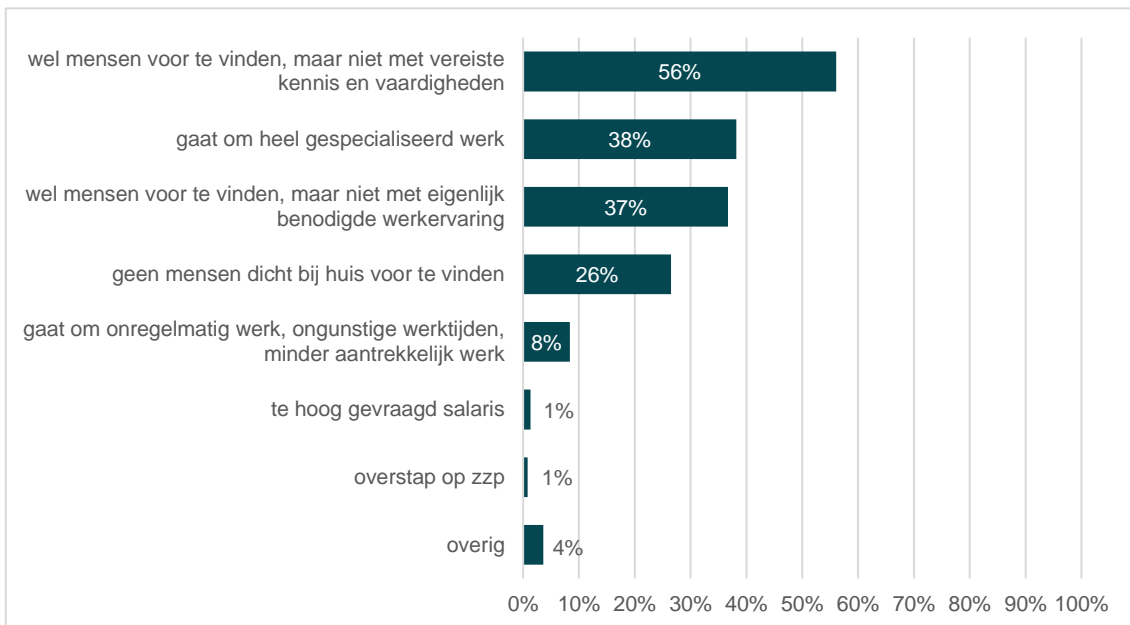
Figuur 4.1 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures in technische functies (N=640)



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

Meer dan de helft van de bedrijven met mvv's geeft aan dat voor die openstaande functies geen mensen met de vereiste kennis en vaardigheden te vinden zijn (zie figuur 4.2). Achtendertig procent van de bedrijven met mvv's geeft als reden dat het om heel gespecialiseerd werk gaat. Bijna evenveel TI-bedrijven met mvv's (37%) kan wel mensen vinden, maar niet met de benodigde werkervaring. Ruim een kwart van de bedrijven geeft (ook) aan dat woon/werk-afstand te groot is waardoor vacatures moeilijk vervuld raken.

Figuur 4.2 – Percentage TI-bedrijven naar redenen voor het hebben van mvv's (N=355)* – meerdere antwoorden mogelijk



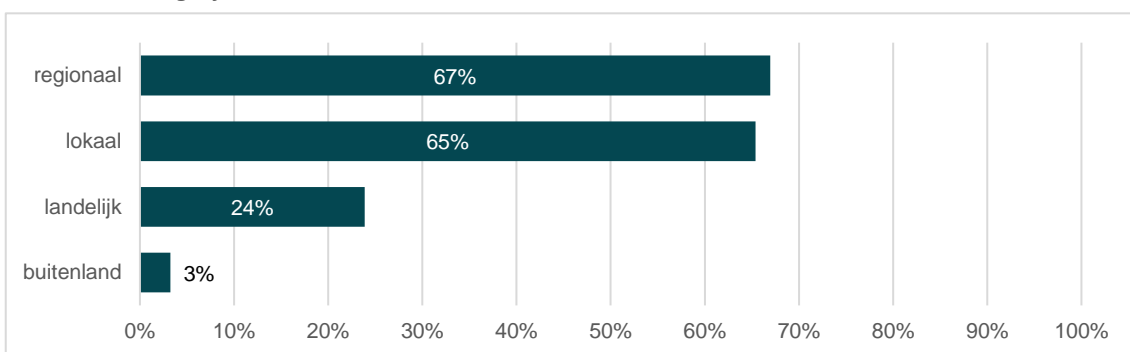
Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven met mvv's.

TI-arbeidsmarkt voor technisch personeel is vooral een lokale en regionale arbeidsmarkt

Twee derde van de TI-bedrijven met moeilijk vervulbare technische vacatures zoekt op de lokale en/of regionale arbeidsmarkt naar geschikte kandidaten (zie figuur 4.3). Een kwart van de bedrijven met mvv's zoekt op de landelijke arbeidsmarkt naar personeel voor hun technische vacatures. Op de buitenlandse arbeidsmarkt wordt weinig naar technisch personeel gezocht (3% van de bedrijven met mvv's).

Figuur 4.3 – Percentage TI-bedrijven naar arbeidsmarkten voor technische vacatures (N=355)* – meerdere antwoorden mogelijk

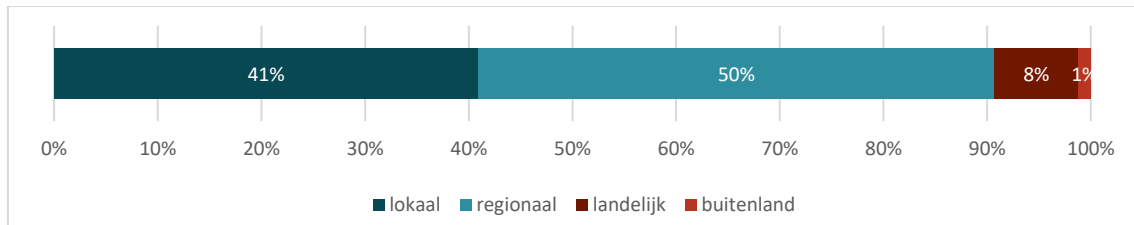


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven met mvv's.

De helft van de bedrijven met mvv's zoekt *vooral* op de regionale arbeidsmarkt naar technisch personeel (zie figuur 4.4), ruim veertig procent zoekt *vooral* op de lokale arbeidsmarkt en acht procent zoekt *vooral* op de landelijke arbeidsmarkt naar technisch personeel. Eén procent van de bedrijven met mvv's zoekt voor technisch personeel vooral op de buitenlandse arbeidsmarkt.

Figuur 4.4 – Percentage TI-bedrijven naar voornaamste arbeidsmarkten voor technisch vacatures (vooral) (N=352)*



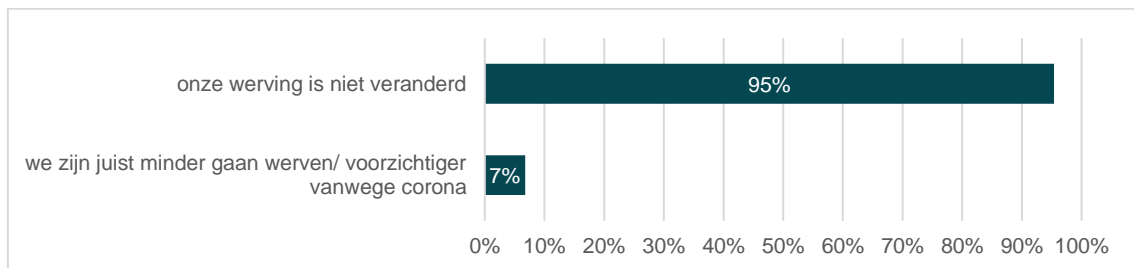
Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven met mvv's.

Bedrijven zijn vanwege de coronacrisis niet op een andere manier gaan werven

Verreweg het grootste gedeelte van de bedrijven (95%) heeft de wervingswijze niet veranderd naar aanleiding van de coronacrisis (figuur 4.5). Zeven procent van de bedrijven heeft dit wel gedaan. Zij zijn minder gaan werven of voorzichtiger geworden vanwege corona.

Figuur 4.5 – Percentage TI-bedrijven naar wel/ geen gewijzigde manier van werving vanwege coronacrisis (N=599) – meerdere antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

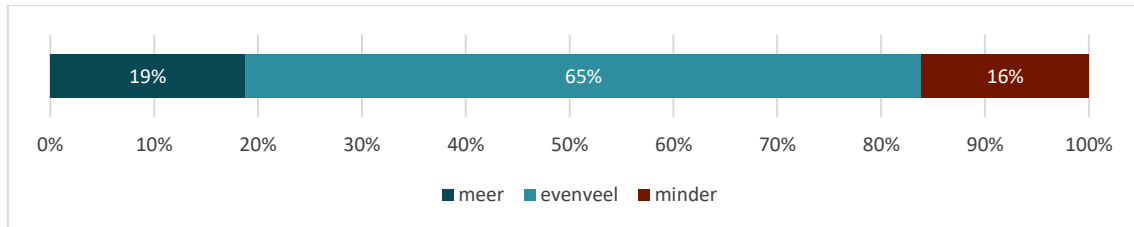
4.2 Leerlingwerknemers

Iets minder dan de helft van de bedrijven heeft leerlingwerknemers aangenomen voor het schooljaar 2020/21 (46%). Grotere bedrijven zijn vaker leerbedrijf dan kleine bedrijven: van de bedrijven met meer dan 50 werknemers heeft bijna drie kwart leerlingwerknemers aangenomen, van de bedrijven met 5 tot 10 werknemers heeft 40 procent dit gedaan en bij de bedrijven met minder dan 5 werknemers gaat het om een derde deel van de bedrijven.

Bijna twee derde van de bedrijven heeft in schooljaar 2020/21 evenveel leerlingwerknemers in dienst als in het schooljaar daarvoor. Een vijfde deel heeft meer leerlingwerknemers in dienst en zestien procent

heeft minder leerlingwerknemers in dienst dan in schooljaar 2019/20 (zie figuur 4.6). Binnen deze steekproef van TI-bedrijven zien we dus geen signalen dat het aantal praktijkopleidingsplaatsen gedurende de coronacrisis is teruggelopen.

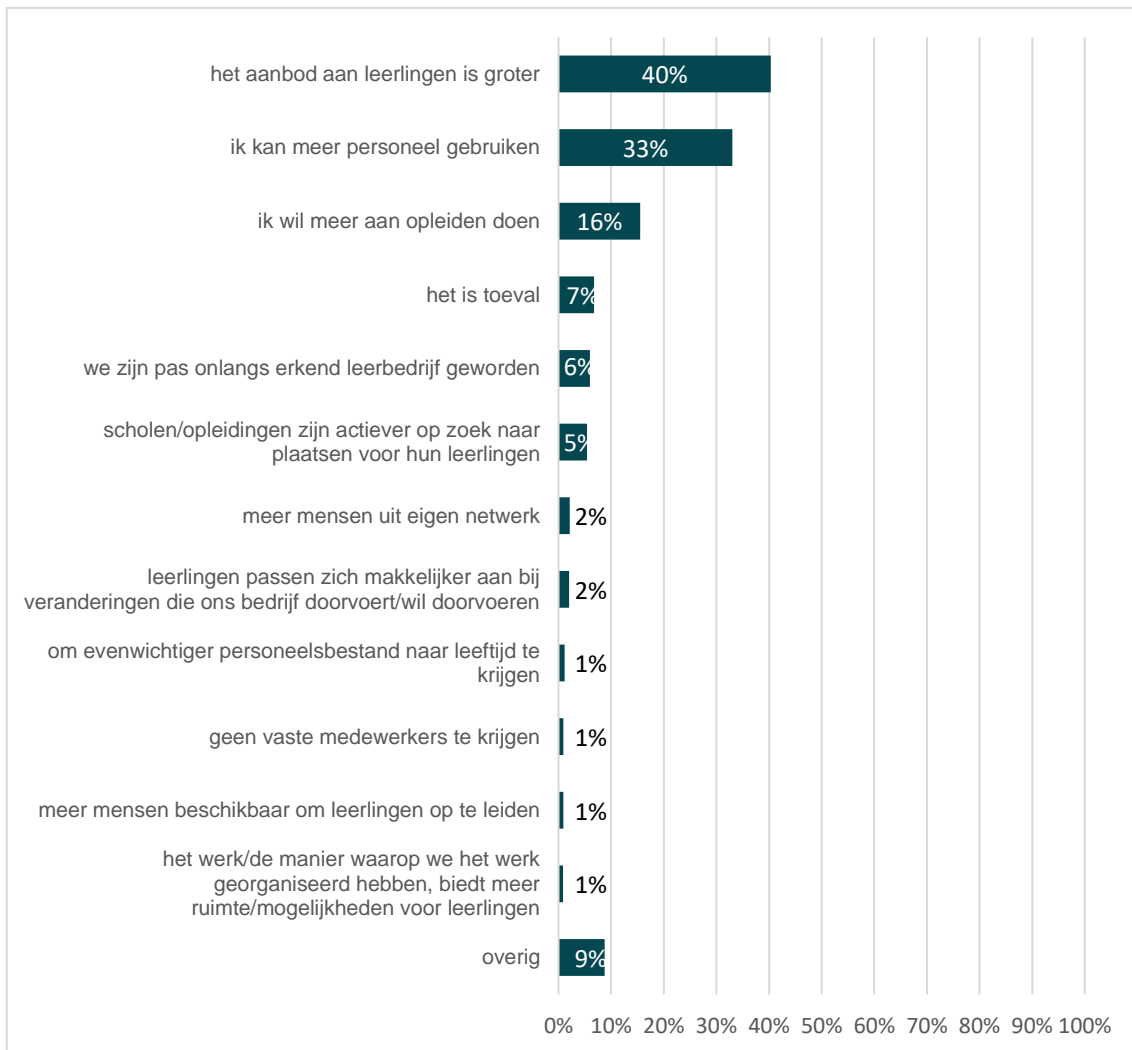
Figuur 4.6 – Meer of minder leerlingwerknemers in dienst ten opzichte van schooljaar 2019/20 (N=639)



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

Veertig procent van de bedrijven waarbij het aantal leerlingwerknemers in schooljaar 2020/21 is toegenomen geeft als reden dat het grotere leerlingaanbod dit mogelijk heeft gemaakt (zie figuur 4.7). Een derde geeft aan dat de toename het gevolg is van een groeiende personeelsbehoefte en zestien procent geeft als reden dat ze meer aan opleiden willen doen. Daarnaast geeft zes procent van de bedrijven met meer leerlingen aan dat zij pas sinds kort erkend leerbedrijf zijn geworden.

Figuur 4.7 – TI-bedrijven naar redenen om in schooljaar 2020/21 meer leerlingwerknemers in dienst te hebben dan in schooljaar 2019/21 (N=124)* – meerdere antwoorden mogelijk

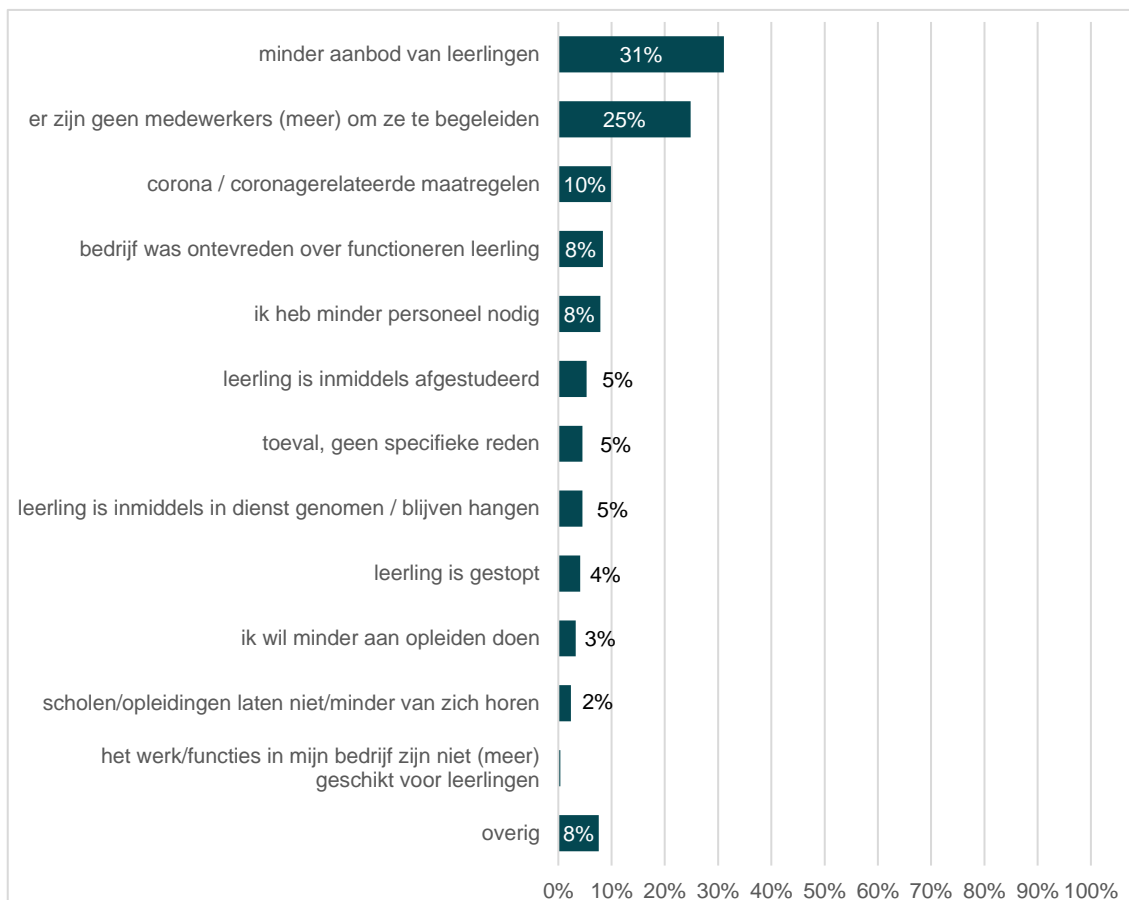


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven die meer leerlingwerknemers dan in schooljaar 2019/20.

Aan de andere kant blijkt dat een aanzienlijk aantal TI-bedrijven juist minder aanbod van leerlingen ervaart. Bijna een derde van de bedrijven met *minder* leerlingwerknemers in schooljaar 2020/21 geeft aan dat deze afname het gevolg is van het beperkte leerlingaanbod (zie figuur 4.8). Hierbij kan sprake zijn van een kwalitatieve/inhoudelijke mismatch tussen vraag en aanbod en/of regionale tekorten aan specifieke leerlingen, waardoor praktijkopleidingsplaatsen onvervuld blijven. Een kwart van de bedrijven met minder leerlingwerknemers geeft als reden dat er geen praktijkopleiders (meer) zijn om de leerlingen te begeleiden. Bij tien procent van de bedrijven met een afname van het aantal leerlingwerknemers spelen coronagerelateerde maatregelen mee en acht procent noemt als reden dat men ontevreden was over het functioneren van de leerling. Eveneens acht procent geeft aan dat er minder personeel nodig was.

Figuur 4.8 – Redenen waarom bedrijven momenteel minder leerlingwerknemers in dienst hebben dan vorig schooljaar 2019/20 (N=118)* – meerdere antwoorden mogelijk

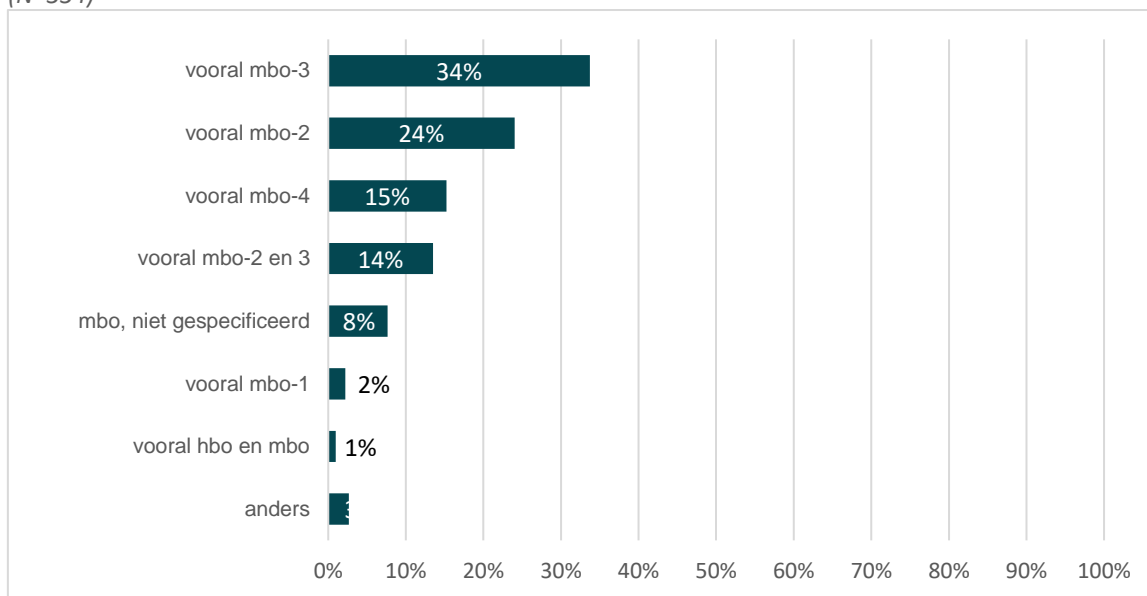


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven met minder leerlingwerknemers dan in schooljaar 2019/20.

Bij ruim een derde van de bedrijven die in schooljaar 2020/21 leerlingwerknemers hebben aangenomen betreft het vooral leerlingwerknemers met mbo-3 niveau (zie figuur 4.9). Bij ongeveer een kwart van de bedrijven gaat het vooral om leerlingwerknemers op mbo-2 niveau. Bij vijftien procent van de bedrijven hebben de aangenomen leerlingen vooral mbo-4 niveau en bij veertien procent vooral mbo-2 en mbo-3 niveau.

*Figuur 4.9 – Opleidingsniveau van leerlingwerknemers die schooljaar 2020/21 zijn aangenomen (N=334)**



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

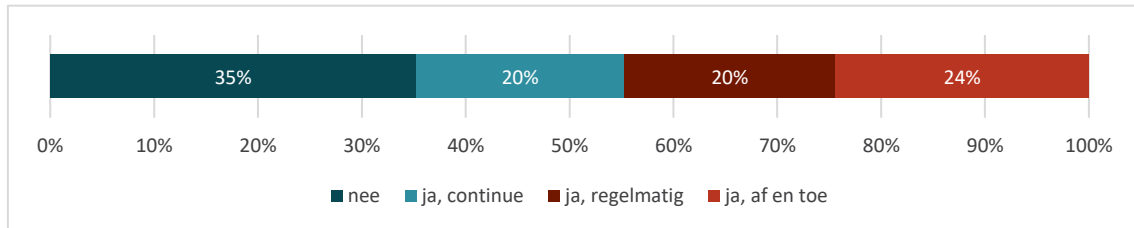
* percentages tellen op tot 100%

5 Inzet van zzp'ers

Twee derde van de bedrijven maakt gebruik van zzp'ers

Twee derde van de bevroegde TI-bedrijven maakt (op zijn minst af en toe) gebruik van de inzet van zelfstandige zonder personeel (zzp'ers) (zie figuur 5.1). Een vijfde van de bedrijven doet dit continu, nog een vijfde deel doet dit regelmatig en bijna een kwart van de bedrijven maakt af en toe gebruik van zzp'ers.

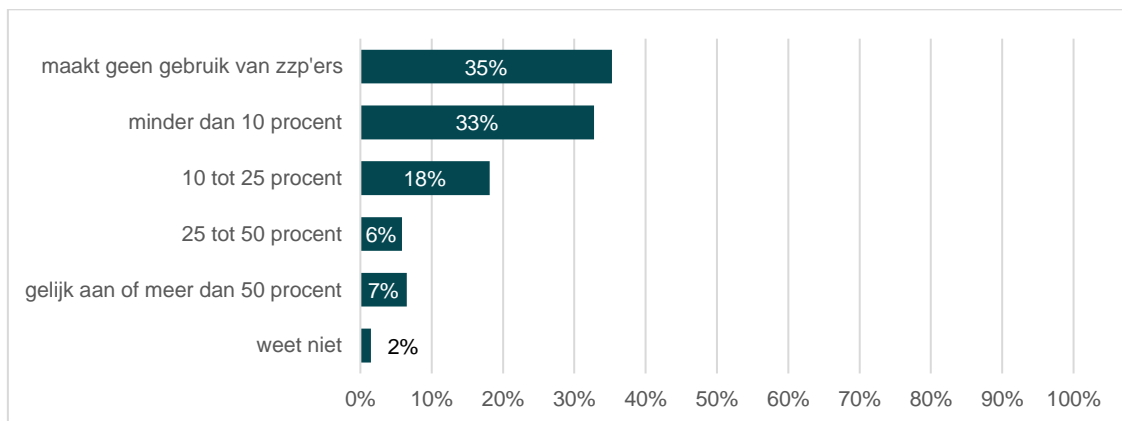
Figuur 5.1 – Percentage TI-bedrijven dat gebruik maakt van zzp'ers (N=640)



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

Een derde van de bedrijven geeft aan dat zzp'ers in de tweede helft van 2020 minder dan tien procent van hun personeelscapaciteit uitmaken (zie figuur 5.2). Bijna een vijfde van de bedrijven geeft aan dat zzp'ers 10 tot 25 procent van hun personeelscapaciteit uitmaken in de tweede helft van 2020. Zes procent geeft aan dat zzp'ers 25 tot 50 procent van hun personeelscapaciteit uitmaken en zeven procent geeft aan dat de helft of meer van hun personeelscapaciteit wordt geleverd door zzp'ers.

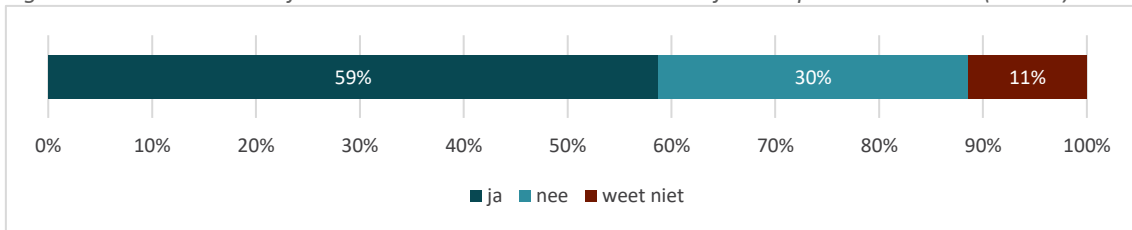
Figuur 5.2 – Verdeling TI-bedrijven naar inzet van zzp'ers (als aandeel van de personeelscapaciteit - fte) tweede helft 2020 (N=639)



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

Ruim de helft van de bevroegde TI-bedrijven verwacht de komende jaren werk door zzp'ers te laten uitvoeren (zie figuur 5.3). Dertig procent verwacht komende jaren geen zzp'ers in te zetten en elf procent van de bedrijven kan hierin geen inschatting maken.

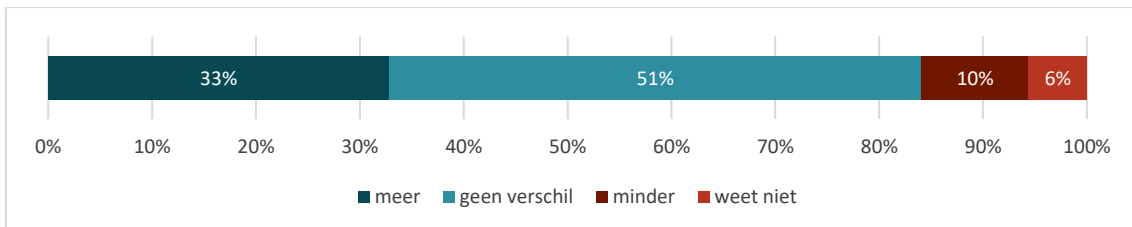
Figuur 5.3 – Aandeel bedrijven dat al dan niet verwacht komende jaren zzp'ers in te zetten (N=639)



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

Van de bedrijven die zzp'ers verwachten in te zetten denkt een derde deel daar in 2021 meer aanspraak op te maken dan in 2020 (zie figuur 5.4). De helft verwacht geen verschil in de inzet van zzp'ers en tien procent verwacht in 2021 minder gebruik te gaan maken van zzp'ers.

Figuur 5.4 – Verwachte inzet van zzp'ers in 2021 in vergelijking met 2020 (N=374)*

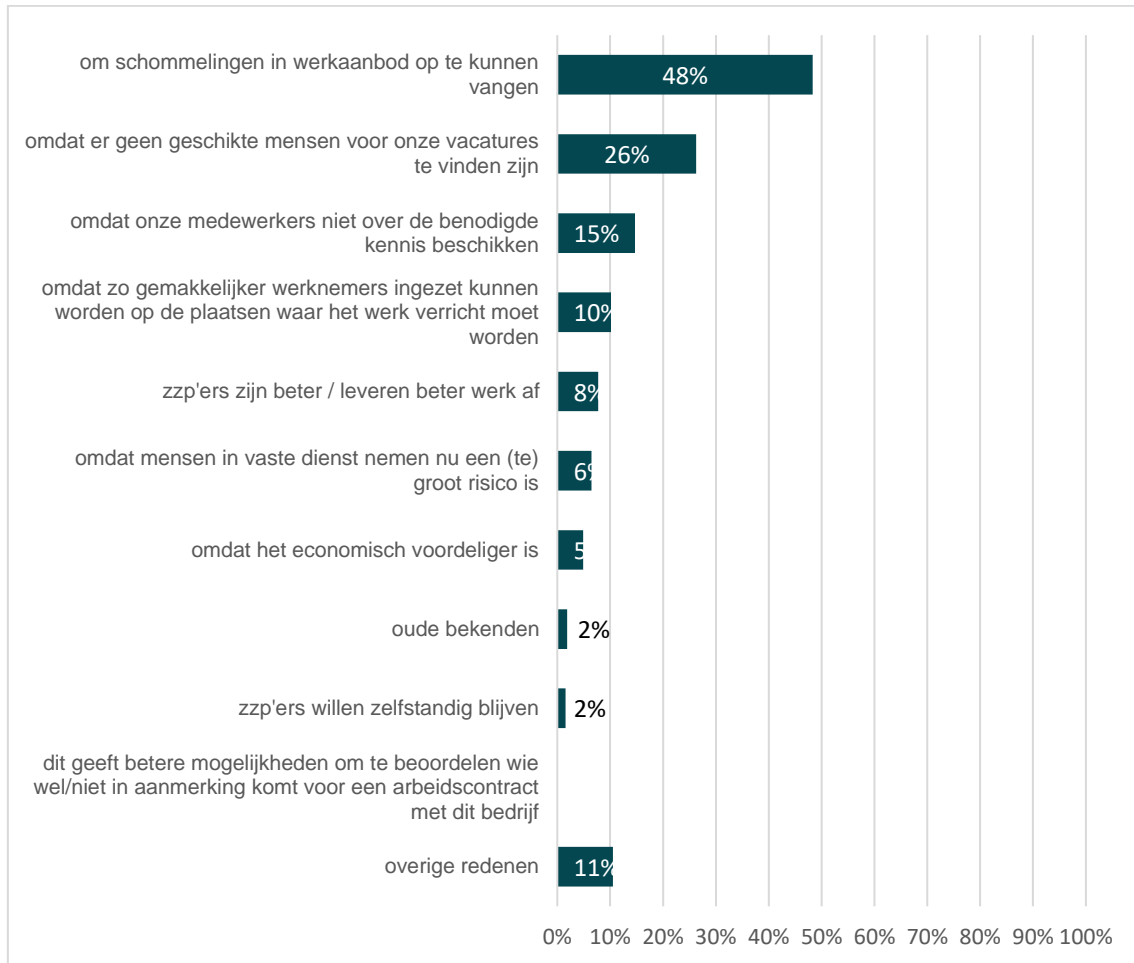


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven die verwachten zzp'ers in te zetten in 2021.

Bijna de helft van de bedrijven die gebruik maken van zzp'ers doet dit om schommelingen in werkaanbod op te vangen (zie figuur 5.5). Ruim een kwart van de bedrijven met zzp'ers werkt met zzp'ers vanwege een gebrek aan geschikte kandidaten om vacatures mee te vervullen. Vijftien procent van de bedrijven met zzp'ers werkt met zzp'ers omdat hun medewerkers niet over de benodigde kennis beschikken. Tien procent van de bedrijven die met zzp'ers werken doet dit omdat zo gemakkelijker werknemers ingezet kunnen worden op de plaatsen waar het werk verricht moet worden. Bedrijven werken niet met zzp'ers omdat dit betere mogelijkheden geeft om te beoordelen wie er in aanmerking komt voor een arbeidscontract. Ze zien de inzet van zzp'ers dus niet als een wervingskanaal voor nieuw personeel.

Figuur 5.5 –Percentage TI-bedrijven naar redenen om met zzp'ers te werken (N=419)* – meerdere antwoorden mogelijk

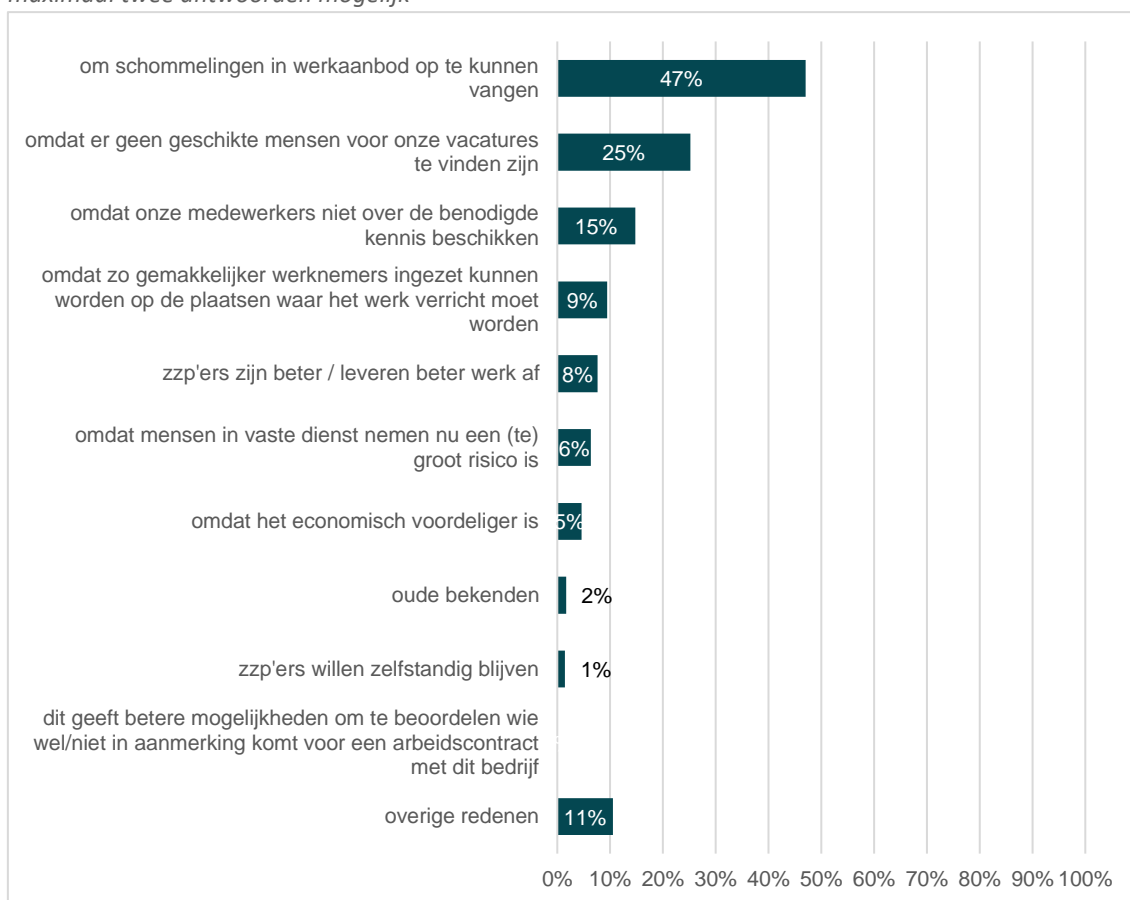


Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven die met zzp'ers werken.

De *belangrijkste* redenen voor de inzet van zzp'ers wijken niet veel af van de genoemde redenen uit figuur 5.5. Bijna de helft van de bedrijven geeft als belangrijkste reden voor de inzet van zzp'ers dat daarmee schommelingen in werkaanbod op worden gevangen (zie figuur 5.6). Een kwart van de bedrijven die gebruikmaken van zzp'ers geeft als belangrijkste reden dat er geen geschikte mensen voor de vacatures te vinden zijn. Vijftien procent van de bedrijven die gebruikmaken van zzp'ers geeft als belangrijkste reden dat hun medewerkers niet over de benodigde kennis beschikken. Negen procent van de bedrijven die gebruikmaken van zzp'ers geven als belangrijkste reden omdat zo gemakkelijk werknemers ingezet kunnen worden op de locatie waar het werk verricht moet worden.

Figuur 5.6 – Percentage TI-bedrijven naar belangrijkste redenen om met zzp'ers te werken (N=416)* – maximaal twee antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Alleen bedrijven die met zzp'ers werken.

Zzp'ers iets vaker dan ingeleende werknemers ingezet vanwege kennis en minder vaak vanuit werving

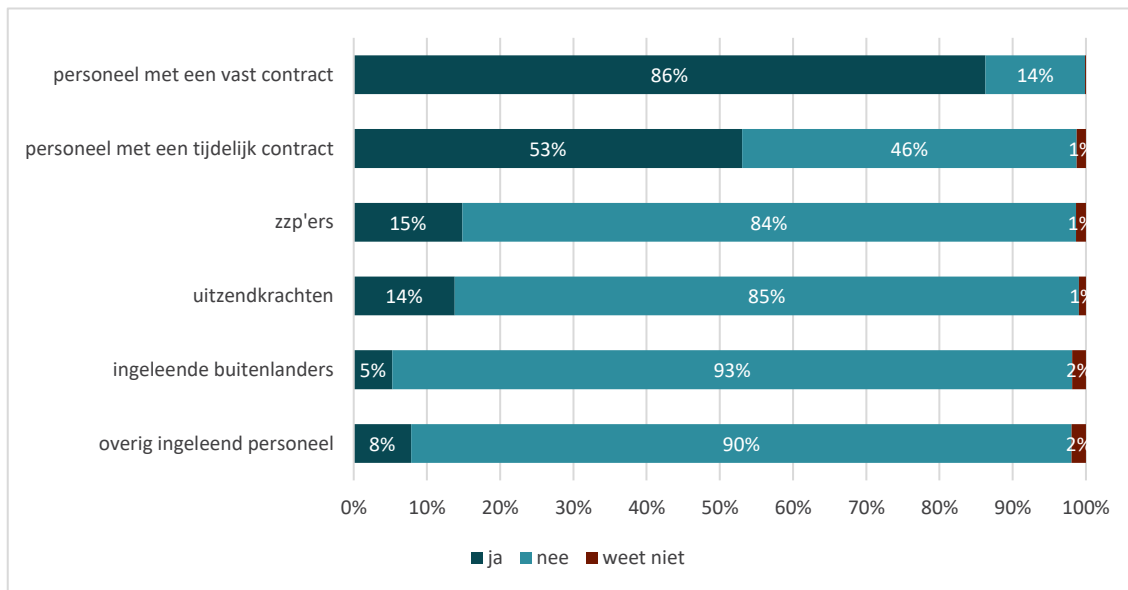
De redenen om zzp'ers in te zetten (figuur 5.5) wijken niet veel af van de redenen om werknemers in te lenen (figuur 3.7). En hetzelfde geldt ook voor de belangrijkste redenen voor de inzet van deze externen (figuur 5.6 en 3.8). De inzet van zzp'ers en inleenkrachten gebeurt voornamelijk om schommelingen in het werkaanbod op te vangen en omdat er geen geschikte kandidaten voor vacatures te vinden zijn. Om deze laatste reden wordt – als onderdeel van het wervingsproces – iets vaker gebruik gemaakt van inleenkrachten dan van zzp'ers. Zzp'ers worden iets vaker ingezet in het geval de eigen werknemers niet over de benodigde kennis en competenties beschikken. Het werkgeversrisico speelt nauwelijks een rol. Ook zien maar weinig bedrijven inleen van personeel of van zzp'ers als een economisch voordelige optie.

Vijftien procent van de bedrijven geeft aan dat er sprake is van scholing bij zzp'ers en bij veertien procent worden uitzendkrachten geschoold. Ingeleende buitenlandse werknemers hebben het minst vaak scholing. Slechts bij vijf procent van de bedrijven is er sprake van scholing van ingeleend buitenlands personeel. Vijfentachtig procent van de bevroegde bedrijven geeft aan dat er sprake is van scholing van personeel met een vast contract (zie figuur 5.7). Ruim de helft van de bedrijven geeft aan dat er sprake is

van scholing van personeel met een tijdelijk contract. Bij ingeleend personeel is er minder sprake van scholing.

Bij grotere bedrijven is vaker sprake van scholing van personeel dan bij kleinere bedrijven. Dit geldt voor vrijwel al het personeel: werknemers met een vast contract, personeel met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en ingeleende buitenlandse werknemers. Alleen voor zzp'ers vindt in alle grootteklassen even vaak scholing plaats, bij ongeveer 15 procent van de bedrijven in elke grootteklasse.

Figuur 5.7 – Percentage TI-bedrijven dat personeel schoolt, per werkrelatie (N=639)



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

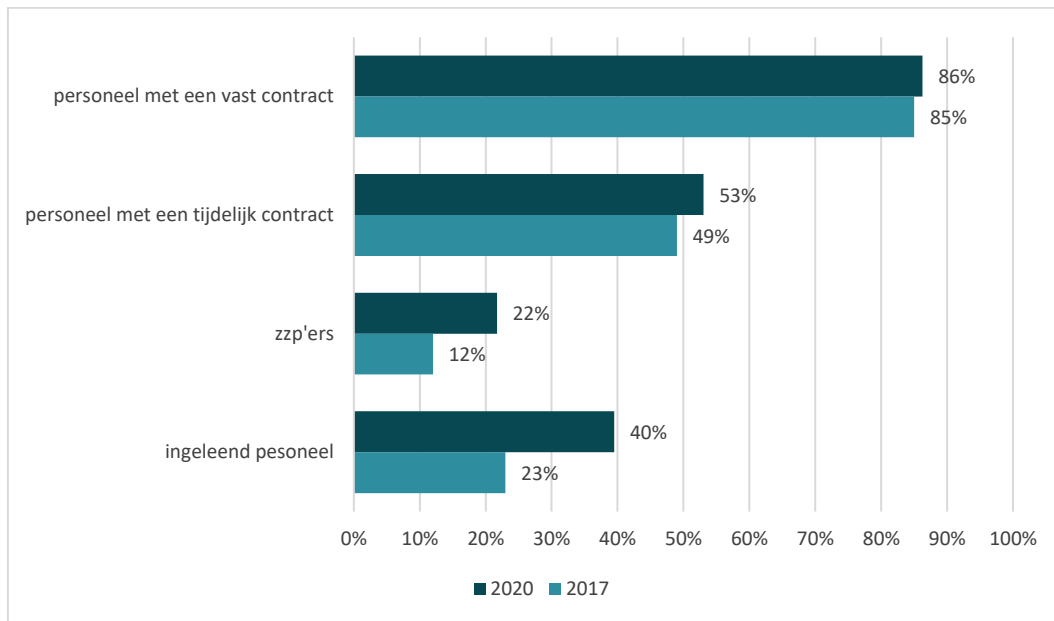
Nog steeds 86 procent van de TI-bedrijven schoolt vast personeel, scholing van ingeleend personeel fors toegenomen

Ten opzichte van de vorige keer dat dit gemeten is bij de TI-bedrijven, in 2017⁵, is er een kleine toename in de scholing van personeel met tijdelijke contracten (in 2017 bij 49% van de TI-bedrijven, in 2020 53%, figuur 5.8). Voor het vast personeel was er bij 86 procent van de TI-bedrijven sprake van scholing en dat is in 2020 nog zo.⁶ Bij het ingeleend personeel is een forse toename te zien. Bij een kwart van de bedrijven die werken met zzp'ers worden zzp'ers geschoold in 2020. Dat is bijna een verdubbeling ten opzichte van 2017, toen was er slechts bij twaalf procent van de TI-bedrijven die zzp'ers inhuren sprake van scholing van de zzp'ers. Ook de scholing van ingeleend personeel is fors toegenomen. Bij 40 procent van de bedrijven die personeel inhuren wordt dit personeel geschoold in 2020. In 2017 was dit bij minder dan een kwart van de bedrijven die personeel inhuren het geval,

⁵ Bron: Den Boer, P., Aalders, P., Rossen, L., De Wit, W., & Vermeulen, H. (2017). Flexibele arbeid in de TI. Zzp'ers en uitzendkrachten in de technische installatiebranche. Nijmegen: KBA Nijmegen

⁶ Bron: Tillaart, H. van den & Aalders, P. (2020). *Vaste kern en flexibele schil in de TI-branche. Een verkenning op basis van literatuur, eigen onderzoek van Wij Techniek én secundaire analyses van gegevens van de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) en de WEA (Werkgevers Enquête Arbeid)*. Nijmegen: KBA Nijmegen

Figuur 5.8 – Percentage TI-bedrijven in betreffende werkrelatie dat dat personeel schoolt, 2020 en 2017*



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Enquête 2020: N=639 (vast en tijdelijk), N=414(zzp), N=220 (ingeleend), Enquête 2017 N=476 (vast), N=473 (tijdelijk), N=340(zzp), N=288 (ingeleend)



samen werken aan jouw ontwikkeling

