Wij Techniek

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2020

Uitkomsten van telefonische en digitale enquête TI-bedrijven medio 2020

KBA Nijmegen

Hedwig Vermeulen
Pieter Aalders
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.

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1

2 Bedrijfsactiviteiten 3
2.1 Vakgebied 3
2.2 Personele belemmeringen 3

3 Werkvoorraad en vacatures 7
3.1 Werkvoorraad 7
3.2 Vacatures 9
3.3 Moeilijk vervulbare vacatures 11
3.4 Werving en binding van personeel 13
3.5 Nieuwe functies en taken 16

4 Stimuleren en faciliteren van werkplekleren 21
4.1 Leren op de werkplek 21
4.2 Kennisborging 28

5 Opleidingsbeleid 29

6 Impact van coronacrisis 31

7 Inzet van arbeidsbeperkten (100.000 banenafspraak) 37

Bijlage - Verklaring termen doelgroepregister 43

1 Inleiding

Elk jaar peilt Wij Techniek de stand van zaken bij de bedrijven in de technische installatiebranche op een aantal belangrijke punten aan de hand van de bedrijvenenquête. Sinds 2017 bestaat de enquête uit een telefonisch en een digitaal deel. Een aantal vragen worden jaarlijks gesteld om de stand van zaken in de branche te monitoren. Elk jaar zijn er ook een aantal actuele thema's die, soms wisselend en soms eenmalig aan de orde komen. In de huidige enquête medio 2020 zijn nieuwe vragen opgenomen die ingaan op het effect van de coronacrisis en op het stimuleren en faciliteren van werkplekleren. Deze vragen zijn in de digitale enquête aan de orde gekomen.

Vragen die met enige regelmatig terugkomen en die dit jaar zijn opgenomen betreffen:
- nieuwe taken en functies (telefonisch);
- opleidingsbeleid versus instroombeleid (telefonisch).

De monitorvragen die (vrijwel) elk jaar gesteld worden bestaan dit jaar uit:
- bedrijfsactiviteiten;
- de werkvoorraad en vacatures;
- personele belemmeringen;
- inzet van (gedeeltelijk) arbeidsbeperkten;

Al de monitorvragen zijn in de telefonische enquête medio 2020 aan de orde gekomen.

Dit jaar hebben 545 bedrijven uit de TI-branche meegedaan aan de telefonische enquête en 674 bedrijven hebben de digitale enquête ingevuld. Hiervan hebben 127 bedrijven aan beide enquêtes deelgenomen.[1]

De resultaten van de enquête worden in deze rapportage besproken. Deze resultaten laten een representatief beeld zien van de branche. Bedrijven die dat wensten, hebben de resultaten in een benchmarkrapportage na afloop van de enquête toegestuurd gekregen. Daarmee kunnen zij hun antwoorden vergelijken met die van alle TI-bedrijven. In deze rapportage worden de resultaten voor de totale TI besproken. Waar relevant[2] worden uitsplitsingen naar regio of grootteklasse gepresenteerd. De rapportage is ook beschikbaar op https://trendfiles.wij-techniek.nl/

1 De telefonische en digitale enquête is uitgevoerd bij een steekproef van 1.342 bedrijven. In deze steekproef is ervoor gezorgd dat er van elke grootteklasse en van elke RBPI voldoende bedrijven aan de enquête konden meedoen (stratificatie). De telefonische enquête is aangevuld met 252 bedrijven en de digitale enquête is aanvullend verstuurd naar een steekproef van 2.500 bedrijven.

2 Als er significante verschillen zijn.

2 Bedrijfsactiviteiten

2.1 Vakgebied

Bedrijven vooral werkzaam in elektrotechniek en installatietechniek

De technisch installatiebranche bestaat uit vier vakgebieden: de elektro-, installatie-, koude, en infratechniek. Bedrijven zijn in 2020 overwegend actief binnen de elektrotechniek en de installatietechniek (tabel 2.1). Er zijn iets meer bedrijven hoofdzakelijk actief in de elektrotechniek in vergelijking met de installatietechniek, met respectievelijk 48 en 44 procent. In 2019 waren de meeste bedrijven nog actief in de installatietechniek (45%). Het aandeel bedrijven dat vooral actief was in de elektrotechniek was toen nog 35 procent. Ook in 2017 en 2018 waren er meer bedrijven werkzaam in de installatietechniek dan in de elektrotechniek. Ongeveer een tiende van de bedrijven geeft in 2020 aan vooral actief te zijn de koudetechniek. Slechts vijf procent van de bedrijven is hoofdzakelijk werkzaam in het vakgebied infratechniek.

Tabel 2.1 – Bedrijven naar vakgebied, rijpercentages (N=545)

	Ja, vooral	Ja, ook	Nee, n.v.t.
Elektrotechniek	48%	21%	30%
Installatietechniek	44%	29%	27%
Koudetechniek	9%	14%	78%
Infratechniek	5%	9%	86%

Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

Noord Nederlandse bedrijven vaker werkzaam in elektro-, installatie- en koudetechniek

De mate waarin de TI-bedrijven werkzaam zijn binnen de vakgebieden verschilt naar de grootte van de bedrijven en naar de regio waar de bedrijven gevestigd zijn. Kleinere bedrijven zijn vaker niet actief binnen de elektrotechniek dan grotere bedrijven. Verder wijken voornamelijk de bedrijven in regio Noord Nederland af van de andere regio's. Bedrijven in Noord Nederland en Gelderland/Overijssel zijn vaker werkzaam in de elektrotechniek. Bedrijven in Noord Nederland zijn ook vaker werkzaam in de installatietechniek en de koude techniek. Noord-Holland is vaker niet werkzaam in de installatietechniek.

2.2 Personele belemmeringen

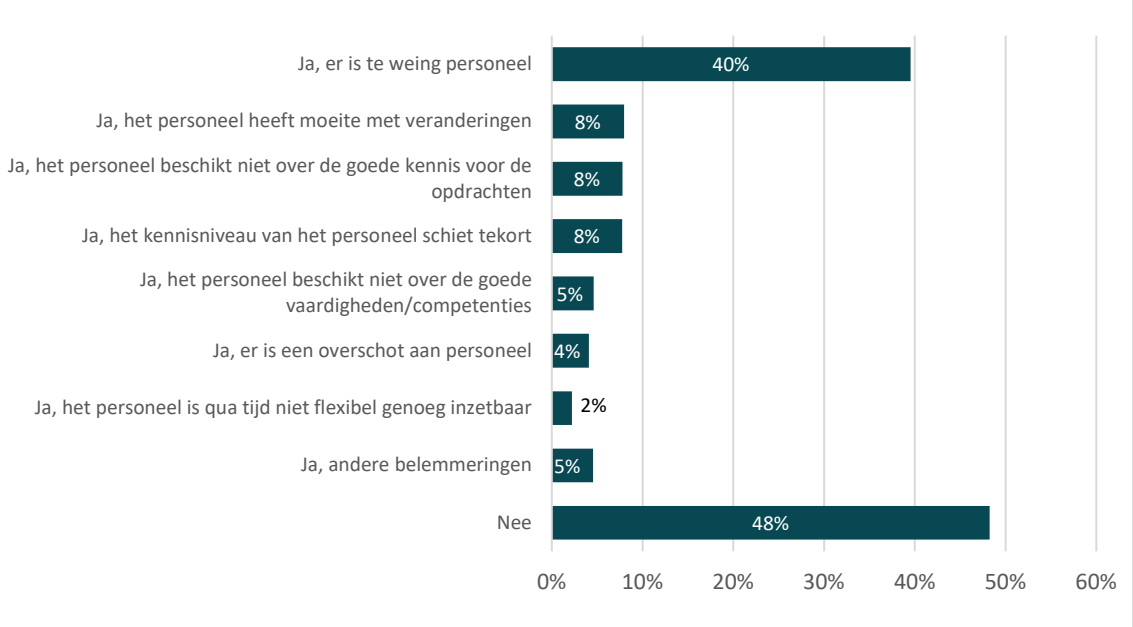
Veertig procent van de bedrijven wordt belemmerd door een tekort aan personeel

Iets meer dan de helft van de bedrijven in de TI-branche (52%) ervaart personele belemmeringen bij het uitvoeren van werk waardoor werk blijft liggen (figuur 2.1). Ook in 2018 ervaarde pakweg de helft van de bedrijven (48%) personele belemmeringen. In 2019 ervaarde daarentegen een groter deel van de bedrijven (68%) personele belemmeringen. In overeenstemming met eerdere jaren is een tekort aan personeel de meest voorkomende belemmering voor bedrijven (40%). Het moeite hebben met veranderingen van personeel, het niet beschikken over de goede kennis voor de opdrachten en het tekortschieten van het

kennisniveau van het personeel worden elk door iets minder dan 10 procent van de bedrijven ervaren. Ook wat de reden van de belemmeringen betreft is de situatie in 2020 vergelijkbaar met die van 2018 en steekt 2019 er bovenuit; alle redenen worden vaker genoemd. In 2019 waren er voor de bedrijven dus op alle fronten het vaakst personele problemen.

Dit jaar is er ook gevraagd of er sprake is van personele belemmeringen in de vorm van een overschot aan personeel. Dit blijkt nauwelijks voor te komen. Slechts vier procent van de bedrijven ervaart een overschot aan personeel. Later wordt ingegaan op de gevolgen van de coronacrisis. Mochten er al effecten merkbaar zijn door de bedrijven, dan hebben ze in ieder geval (nog) nauwelijks geleid tot een overschot aan personeel.

Figuur 2.1 – Personele belemmeringen bij uitvoering werk? (% genoemd; N = 545) - meerdere antwoorden mogelijk

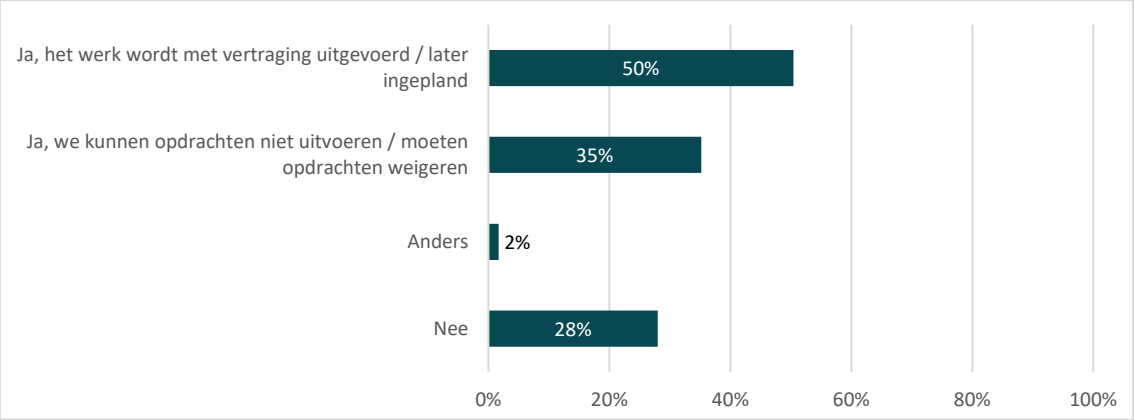


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

Bij 18 procent van de TI-bedrijven kunnen hierdoor opdrachten niet worden uitgevoerd

Bij de helft van de bedrijven die personele belemmeringen ervaren wordt het werk met vertraging uitgevoerd (figuur 2.2). Tevens kan een derde van de bedrijven door de ervaren belemmeringen opdrachten niet uitvoeren. Dit komt neer op 18 procent van alle bedrijven. Vorig jaar kon bij 30 procent van alle TI-bedrijven werk niet worden uitgevoerd. in 2018 was dit bij een kwart van alle bedrijven in de TI-branche het geval.

Figuur 2.2 – Blijft er werk liggen door deze belemmeringen? (N=300) - meerdere antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020
* Meerdere antwoorden mogelijk

3 Werkvoorraad en vacatures

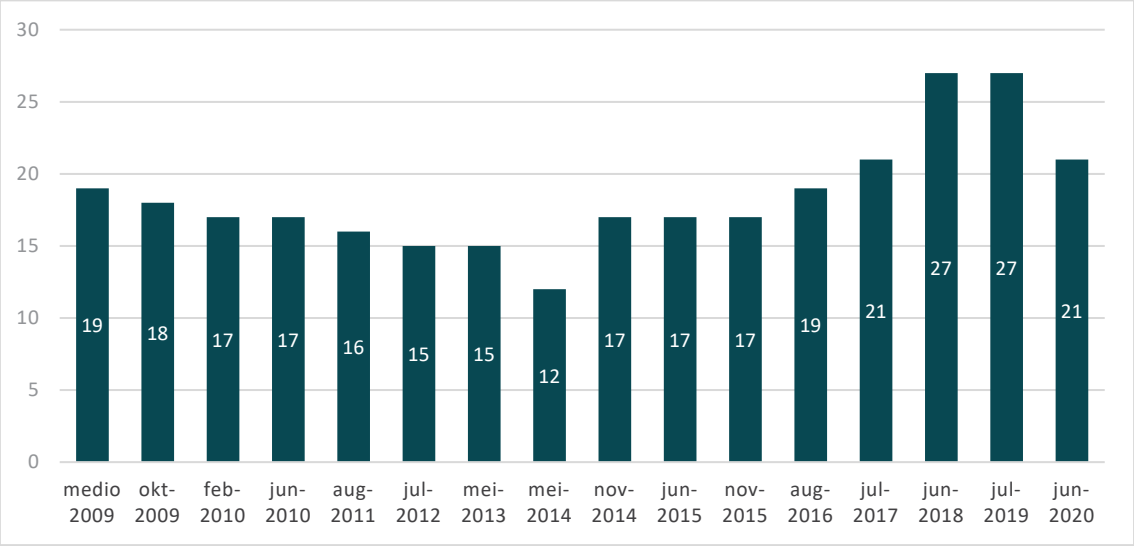
3.1 Werkvoorraad

Werkvoorraad in 2020 voor het eerst in jaren afgenomen

De groei van de werkvoorraad vanaf 2016 is medio 2020 tot een einde gekomen: de gemiddelde werkvoorraad is afgenomen van 27 weken in 2019 naar 21 weken in 2020 (zie figuur 3.1). De gemiddelde werkvoorraad is medio 2020 terug op het niveau van medio 2017, vóór de sterke toename in 2018. De werkvoorraad is echter nog altijd groter dan in de periode 2009 tot en met 2016. De afname van de werkvoorraad lijkt samen te hangen met de intrede van de coronacrisis.

In de digitale enquête uit het voorjaar van 2020 zijn er een aantal vragen gesteld om te onderzoeken of er effecten van de coronacrisis zijn in de personele sfeer en de op de bedrijfsvoering. Deze vragen worden besproken in hoofdstuk 6.

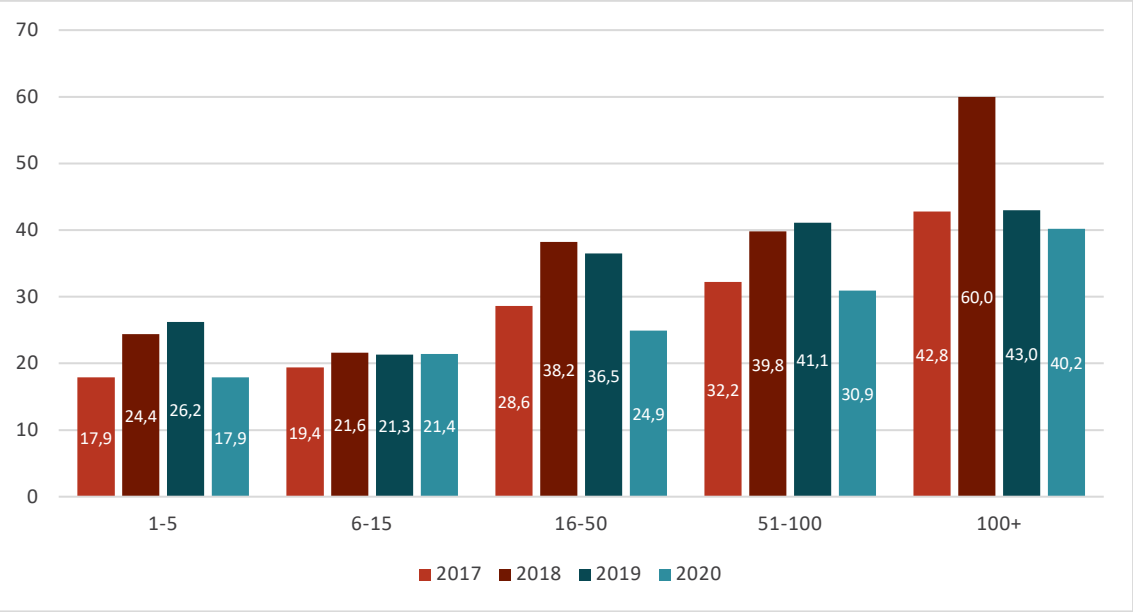
*Figuur 3.1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken (N(2020)=498)**



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête
* Exclusief bedrijven zonder werkvoorraad

In lijn met eerdere bevindingen neemt de gemiddelde werkvoorraad toe naarmate de bedrijfsomvang groter is. Bedrijven met 1 tot 5 werknemers hebben gemiddeld 17,9 weken werkvoorraad, terwijl bedrijven met 100 of meer werknemers een gemiddelde werkvoorraad van 40,2 weken hebben (zie figuur 3.2). Behalve bij bedrijven met 6 tot 15 werknemers is de gemiddelde werkvoorraad medio 2020 in alle grootteklassen afgenomen, met de grootste daling ten opzichte van 2019 bij bedrijven met 16 tot 100 werknemers.

*Figuur 3.2 – Gemiddelde werkvoorraad in weken, naar bedrijfsgrootte (N(2017)=416, N(2018)=524, N(2019)=395, N(2020)=498)**

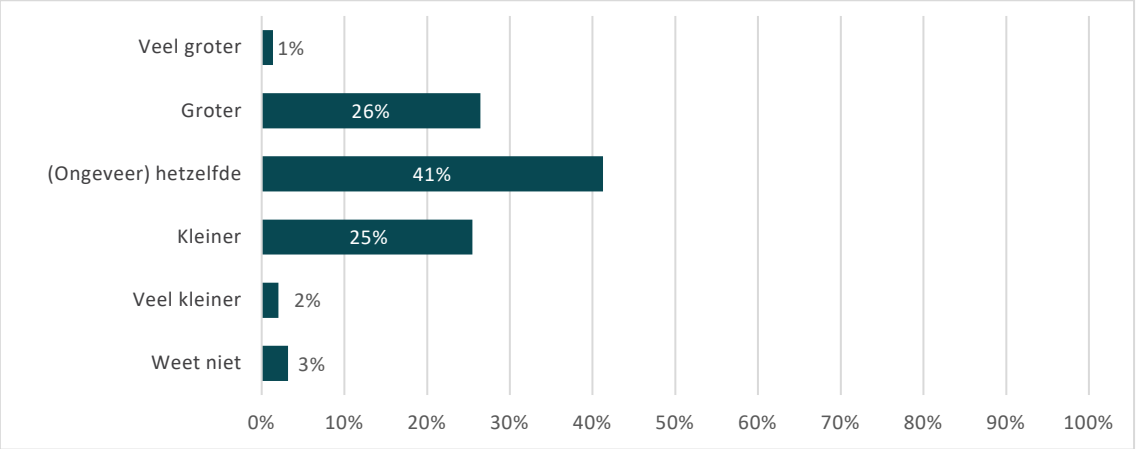


Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête
* Exclusief bedrijven zonder werkvoorraad

Ondanks de daling in gemiddelde werkvoorraad tussen 2019 en 2020, geeft het grootste gedeelte van de bedrijven (41%) aan dat de werkvoorraad ongeveer hetzelfde is gebleven ten opzichte van vorige jaar. Het aandeel bedrijven dat een stijging en daling in voorraad zag is in balans, met beide 27 procent. Bedrijven zijn, net als in 2019, positiever over de werkvoorraad ten opzichte van afgelopen jaar, dan de verandering in gemiddelde werkvoorraad laat zien. Dit kan te verklaren zijn doordat het aantal werknemers in de TI-branche nog steeds toeneemt (van 135.800 in 2019 naar 136.300 in 2020). Met meer werknemers kan er ook meer werk worden verzet, waardoor de werkvoorraad in weken gemiddeld toch kan afnemen.

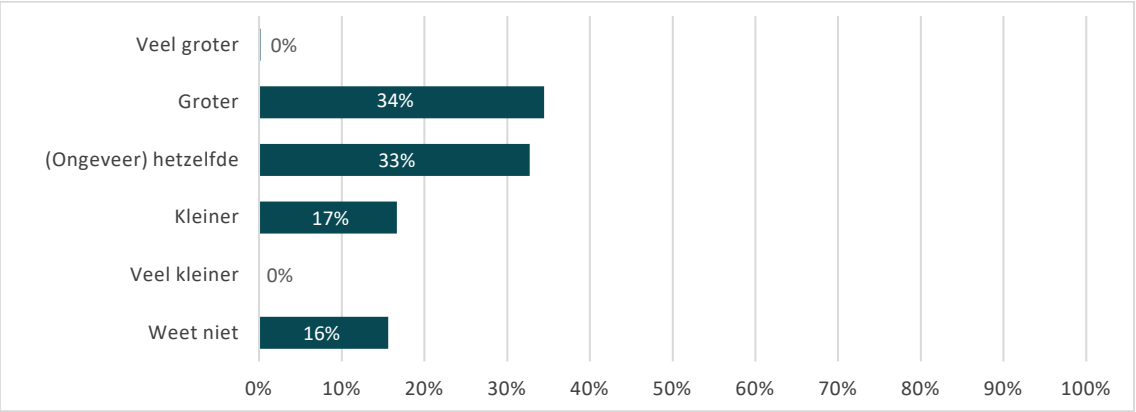
Twee derde van de bedrijven verwacht dat de werkvoorraad komend jaar hetzelfde blijft of toeneemt (zie figuur 3.3). Een zesde van de bedrijven (17%) verwacht een daling van de werkvoorraad. Noord-Holland wijkt af van de andere regio's: een groter deel van de bedrijven in Noord-Holland (49%) verwacht een grotere voorraad in 2021. Opvallend is dat een aanzienlijk deel van de bedrijven (16%) aangaf niet te weten of de werkvoorraad groter of kleiner gaat worden. De coronacrisis en de grotere mate van onzekerheid kunnen hier debet aan zijn.

Figuur 3.3 – Gepercipieerde werkvoorraad ten opzichte van een jaar eerder(i.c. medio 2019) (N= 545)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

Figuur 3.4 – Gepercipieerde werkvoorraad voor komend jaar (2021) (N = 545)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

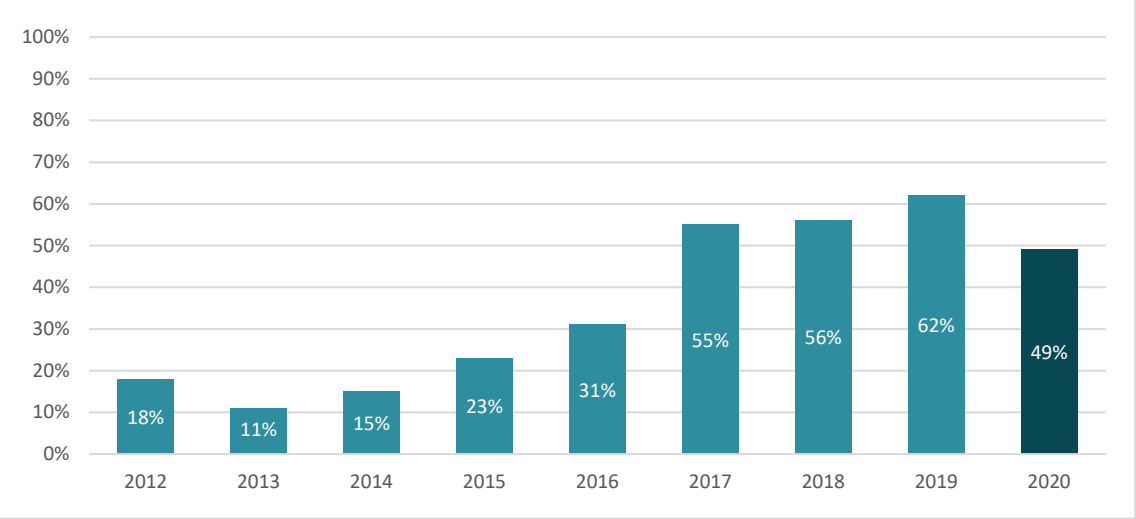
3.2 Vacatures

Helft van TI-bedrijven heeft één of meer openstaande vacatures

Van 2013 tot en met 2019 is het aandeel bedrijven met één of meer openstaande vacatures flink toegenomen, namelijk van 11 procent naar 62 procent van de bedrijven (zie figuur 3.5). In 2020 is het aantal bedrijven met openstaande vacatures afgenomen en heeft ongeveer de helft van de bedrijven één of meer openstaande vacatures

Grotere bedrijven hebben beduidend vaker één of meer openstaande vacatures dan kleinere bedrijven. Van de kleine bedrijven heeft ruim een derde deel in 2020 ten minste één openstaande vacature, tegenover 92 procent van de bedrijven met 100 of meer werknemers (en 87% van de bedrijven met 51 tot 100 werknemers).

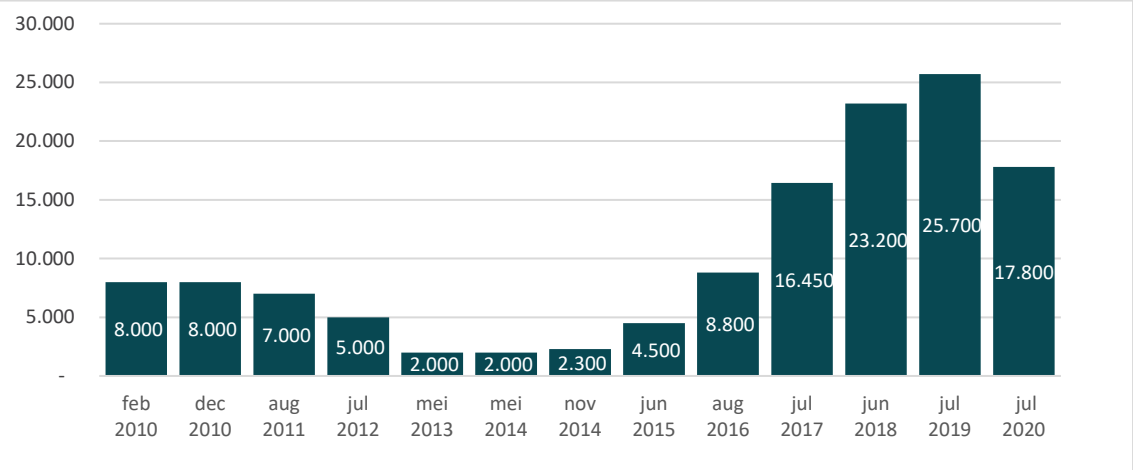
Figuur 3.5 – Percentage bedrijven met één of meer vacatures, verloop over de jaren (N(2020)=545)



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

Het aantal vacatures in de TI is de afgelopen jaren sterk toegenomen (zie figuur 3.6). De kredietcrisis heeft ervoor gezorgd dat het aantal vacatures in 2013 en 2014 op het dieptepunt van 2.000 terecht kwam. Met het aantrekken van de economie in de jaren daarna is ook het aantal vacatures flink toegenomen. In 2019 wordt de piek van 25.700 vacatures bereikt. Medio 2020 is het aantal vacatures met dertig procent afgenomen en komt dan uit op 17.800 vacatures.

Figuur 3.6 – Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

3.3 Moeilijk vervulbare vacatures

Het aantal moeilijk vervulbare vacatures nam het afgelopen jaar voor alle functiegroepen af

Iets minder dan de helft van de TI-bedrijven (42%) geeft aan moeilijk vervulbare vacatures (mvv's) te hebben. Figuur 3.7 toont de ontwikkeling in het aantal bedrijven met mvv's over de jaren 2008-2020, uitgesplitst naar functiegroep. In de nasleep van de kredietcrisis uit 2008-2009 was het aantal bedrijven met mvv's in 2014 het laagst. Sindsdien is het aantal bedrijven met mvv's toegenomen, met voor alle functiegroepen een piek in 2019. Medio 2020 is het aantal bedrijven met mvv's voor het eerst sinds 2014 afgenomen, dit geldt voor alle functiegroepen. Het is aannemelijk dat deze afname samenhangt met de coronacrisis en de economische onzekerheid die daarmee gepaard gaat. Waarschijnlijk heeft een deel van de bedrijven hierdoor vacatures ingetrokken.

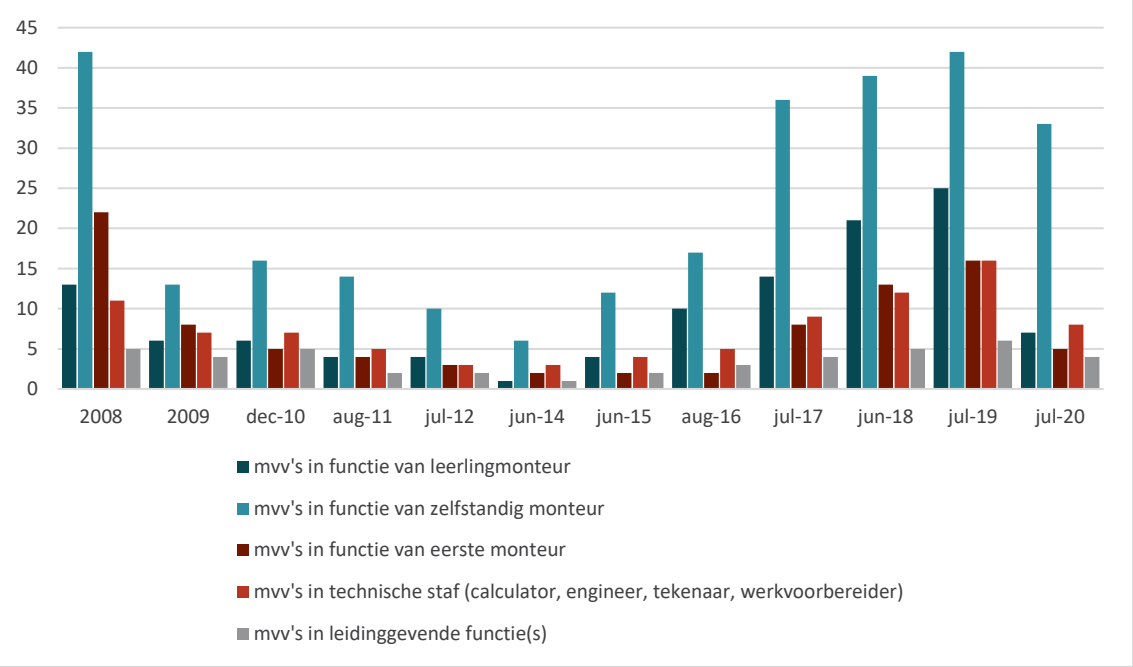
Van de bedrijven met mvv's hebben de meeste bedrijven vacatures voor zelfstandig monteur, medio 2020 gaat het om een derde van de TI-bedrijven. In 2019 was dit nog 42 procent van de bedrijven. De daling van bedrijven met mvv's voor leerlingmonteur is nog groter, dat is afgenomen van 25 procent naar 7 procent medio 2020. Het aandeel bedrijven met mvv's voor eerste monteur is afgenomen van 16 naar 5 procent medio 2020 en het aandeel bedrijven met mvv's voor een functie in de technische staf is gehalveerd, namelijk van 16 naar 8 procent. Ten slotte is er ook een kleine daling in het aantal bedrijven met mvv's voor leidinggevende functies van 6 naar 4 procent in 2020.

Grotere bedrijven hebben in het algemeen een stuk vaker een mvv dan kleinere bedrijven. De kleinste bedrijven hebben in 33 procent van de gevallen een mvv, in vergelijking met 81% van de grootste bedrijven. Dit geldt op vergelijkbare wijze voor alle vijf verschillende functiegroepen. Het verschil is vooral groot bij mvv's voor technische staffunctie (1 procent van de bedrijven met 1 tot 5 werknemers tegenover 49 procent van de bedrijven met 100 of meer werknemers). Dit is voor de hand liggend omdat kleine bedrijven qua structuur meestal niet ingericht zijn om werknemers met een volwaardige technische staffunctie in dienst te hebben. Dit geldt ook voor mvv's voor leidinggevende functies: 0 procent van de bedrijven met 1 tot 5 werknemers tegenover 24 procent van de bedrijven met 100 of meer werknemers.

In de enquête is ook gevraagd of bedrijven vacatures hebben voor de functie van ICT'er. In 2019 was dit bij 3 procent van de bedrijven het geval, medio 2020 gaat het om 1 procent van de bedrijven. De vacatures van de ICT'ers zijn in 93 procent van de gevallen op mbo 4 niveau. In 2019 waren ze nog het vaakst van hbo-niveau.[3]

3 Het gaat om een kleine groep, waardoor percentages sterk kunnen fluctueren in de tijd.

Figuur 3.7 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, per functiegroep (N(2020)=545)



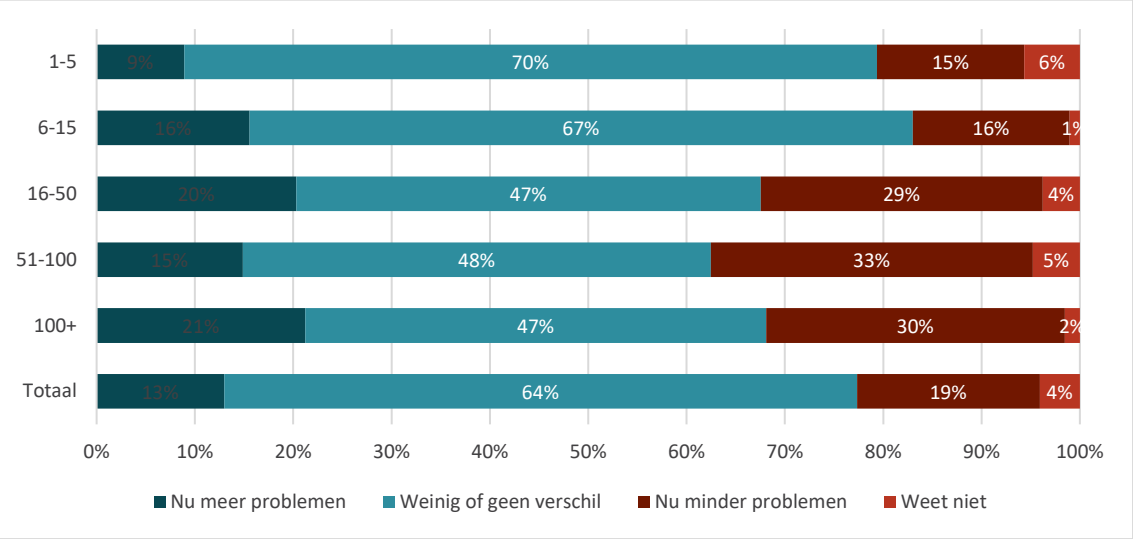
Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

Iets minder problemen met de personeelsvoorziening

Ongeveer een op de vijf bedrijven geeft aan dat ze minder moeite hebben met het vinden van voldoende personeel ten opzichte van het jaar ervoor. 13 procent heeft hier juist meer problemen mee. In 2019 had een derde deel van de bedrijven nog te maken met grotere problemen dan een jaar eerder rondom de personeelsvoorziening.

Voor het grootste deel van de bedrijven geldt echter dat ze weinig of geen verschil ervaren met het vinden van voldoende personeel ten opzichte van 2019 (64%). Grotere bedrijven hebben meer moeite met het vinden en behouden van voldoende personeel ten opzichte van 2019 dan kleinere bedrijven.

Figuur 3.8 – Moeite met het vinden en behouden van voldoende personeel ten opzichte van 2019, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=545)



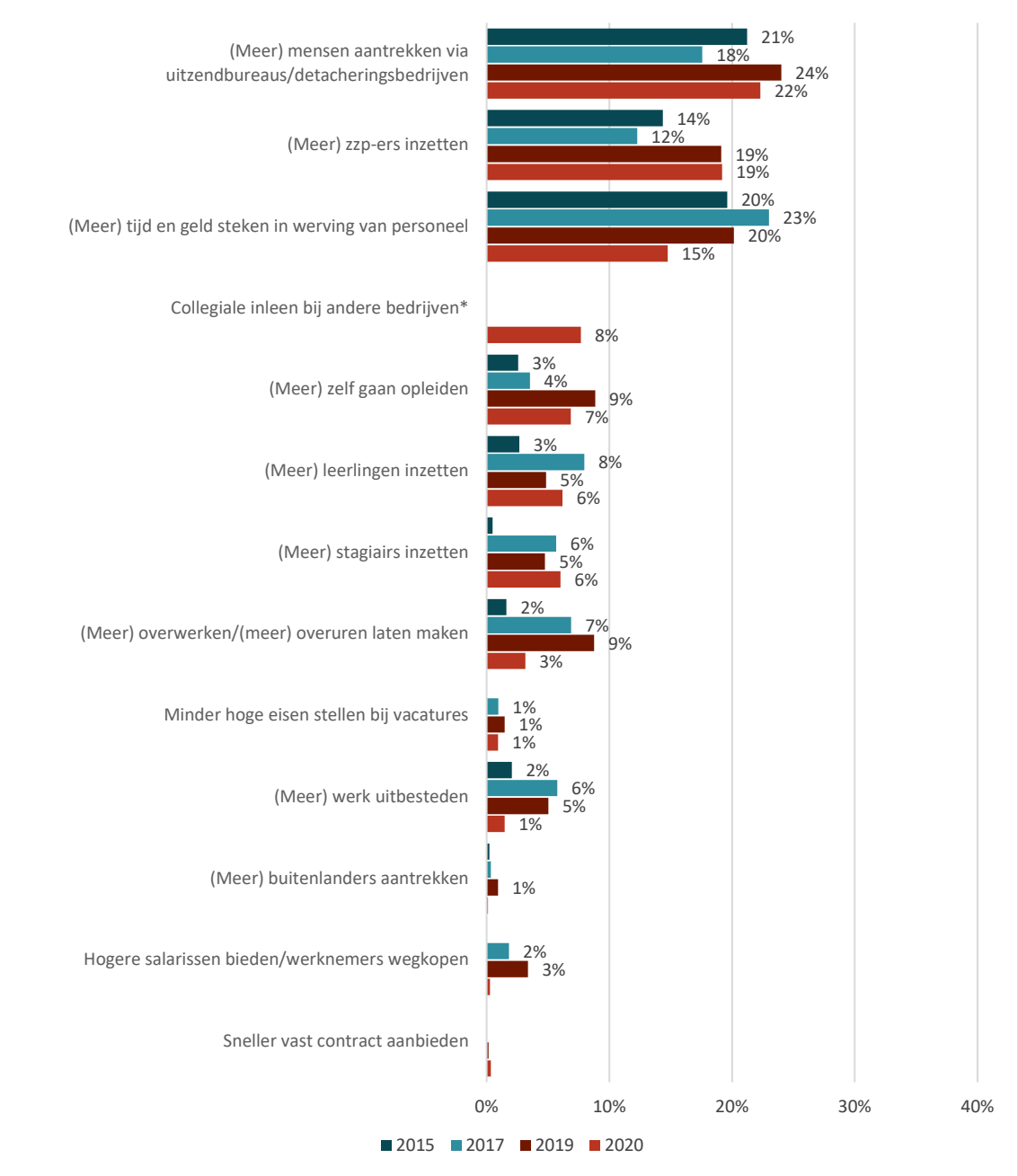
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

3.4 Werving en binding van personeel

Net als in voorgaande jaren wordt het aantrekken van arbeidskrachten via uitzendbureaus of detacheringsbedrijven het vaakst genoemd als manier om het personeelsbestand op peil te houden (22% van de bedrijven). Door ongeveer een op de vijf van de bedrijven wordt gebruik gemaakt van de inzet van zzp'ers en vijftien procent van de bedrijven geeft aan meer te investeren in de werving van personeel om zo het personeelsbestand op peil te houden. De afgelopen jaren zijn dit de belangrijkste manieren waarop bedrijven aan voldoende arbeidskrachten trachten te komen (zie figuur 3.9). Het aandeel bedrijven dat zelf meer in personele werving is gaan investeren is wel iets afgenomen ten opzichte van 2019, van 20 naar 15 procent. Daarnaast is het aandeel bedrijven dat het personeel heeft laten overwerken kleiner geworden (9 procent in 2019 versus 3 procent in 2020) en zijn er minder bedrijven die meer werk zijn gaan uitbesteden (afgenomen van 5 naar 1% van de bedrijven). Bij de kleine bedrijven is het aandeel bedrijven zonder personeelstekort groter dan bij grotere bedrijven. Veertig procent van de bedrijven met 1-5 werknemers hebben op dit gebied geen problemen tegenover 15 procent van de bedrijven met 100 of meer werknemers. Grotere bedrijven geven dan ook vaker aan arbeidskrachten via uitzendbureaus aan te trekken en meer tijd en geld te investeren in de werving van personeel dan kleinere bedrijven.

In de vragenlijst van 2020 is voor het eerst ook gevraagd naar de mate waarin sprake is geweest van collegiale inleen bij andere bedrijven. Acht procent van de bedrijven geeft aan dat zij op manier aan voldoende personeel proberen te komen.

Figuur 3.9 – Manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden (N(2020)=545)



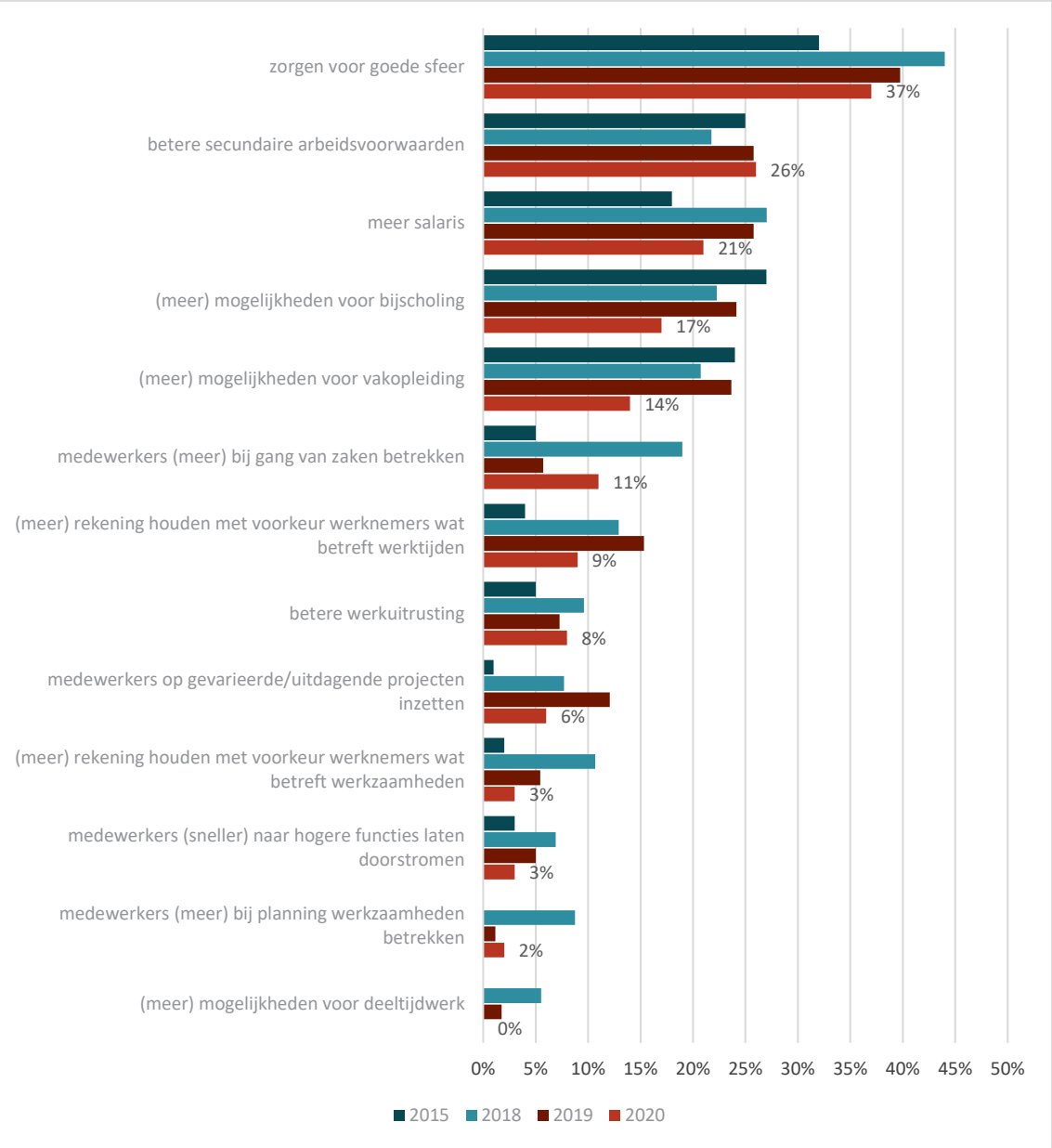
Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête, *nieuw in vragenlijst 2020

Meer aandacht voor het betrekken van medewerkers bij gang van zaken

Het behoud van zittende werknemers is, naast werving, van belang voor een goede personeelsvoorziening. Bedrijven kunnen werknemers op verschillende manieren proberen te binden. Evenals in voorgaande jaren wordt het zorgen voor een goede sfeer het vaakst genoemd in 2020 (37%). Ook worden betere secundaire arbeidsvoorwaarden en meer salaris aanbieden vaak genoemd als manieren om personeel te binden (respectievelijk 26 en 21%). Grotere bedrijven proberen medewerkers vaker te binden door bijscholing en vakopleidingen aan te bieden dan kleinere bedrijven. Voor het aanbieden van bijscholing geldt dat 8 procent van de bedrijven met 1-5 werknemers dit inzet in vergelijking met 44 procent bij bedrijven met 100 of meer werknemers. Daarnaast wordt het sneller doorstromen naar hoge functies en het aanbieden van betere secundaire arbeidsvoorwaarden ook vaker als bindingsmiddel gebruikt door grotere bedrijven.

Een aantal bindingsmaatregelen worden in 2020 minder vaak genoemd dan in 2019. Dit betreft de mogelijkheden voor het volgen van een vakopleiding (van 24 naar 14%), meer rekening houden met voorkeur van werknemers wat betreft werktijden (van 15 naar 9%) en medewerkers op gevarieerde/ uitdagende projecten inzetten (van 12 naar 6%). Het betrekken van medewerkers bij gang van zaken komt juist vaker terug in 2020 dan in 2019 (van 6 naar 11%). Kleinere bedrijven nemen vaker geen bedrijfsbindende maatregelen dan grotere bedrijven (27% van bedrijven met 1-5 werknemers in vergelijking met 6% van bedrijven met 100 of meer werknemers).

Figuur 3.10 – Aandeel bedrijven dat maatregelen neemt om goede medewerkers aan het bedrijf te binden (N(2020)=544)



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

3.5 Nieuwe functies en taken

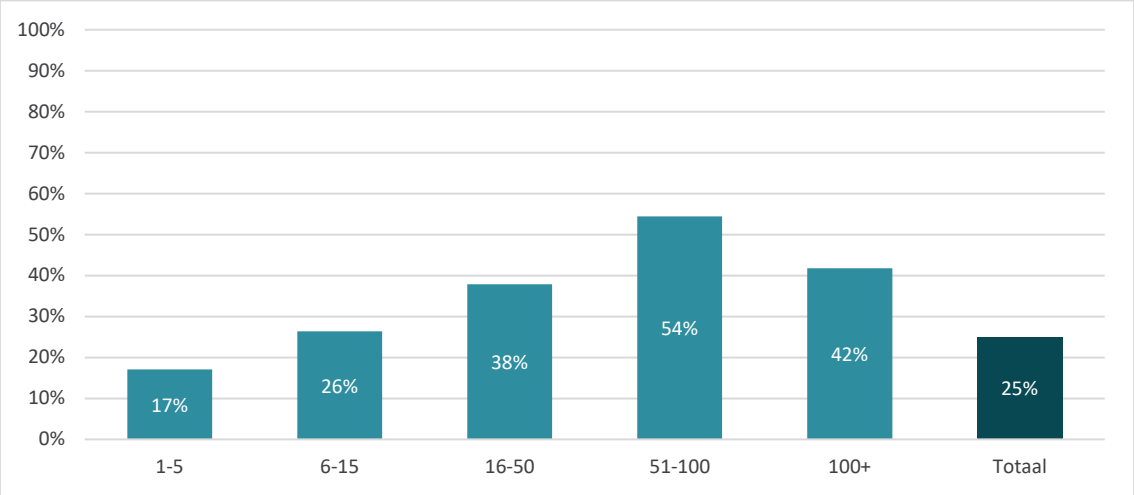
Technologische ontwikkelingen en de conjunctuur kunnen niet alleen effect hebben op het aantal benodigde werknemers bij bedrijven, maar ook op de inhoud van de functies en het takenpakket van de werknemers. De bestaande verdeling in functies en taken kan veranderen, maar er kunnen ook nieuwe taken en functies binnen een bedrijf ontstaan. ‘

Vooral grotere bedrijven meer nieuwe functies

Een kwart van de bedrijven geeft aan dat er de afgelopen twee jaar één of meer nieuwe functies zijn bijgekomen, dit geldt met name voor de grotere bedrijven (zie figuur 3.11) en het meeste voor bedrijven met 51 tot 100 werknemers (54%). De nieuwe ontstane functies die het vaakst worden genoemd zijn: werkvoorbereider, engineer-functies, projectleider, HR-functies en service-functies.

In voorgaande jaren bleek de regio Noord-Holland achter te lopen wat betreft nieuwe functies; in 2019 was bij 12 procent van de Noord-Hollandse TI-bedrijven één of meerdere nieuwe functies bijgekomen. In midden-Nederland was dit vorig jaar bij de helft van de bedrijven het geval. In de meting van medio 2020 is het aandeel in regio Noord-Holland met 19 procent vergelijkbaar met de andere regio's.

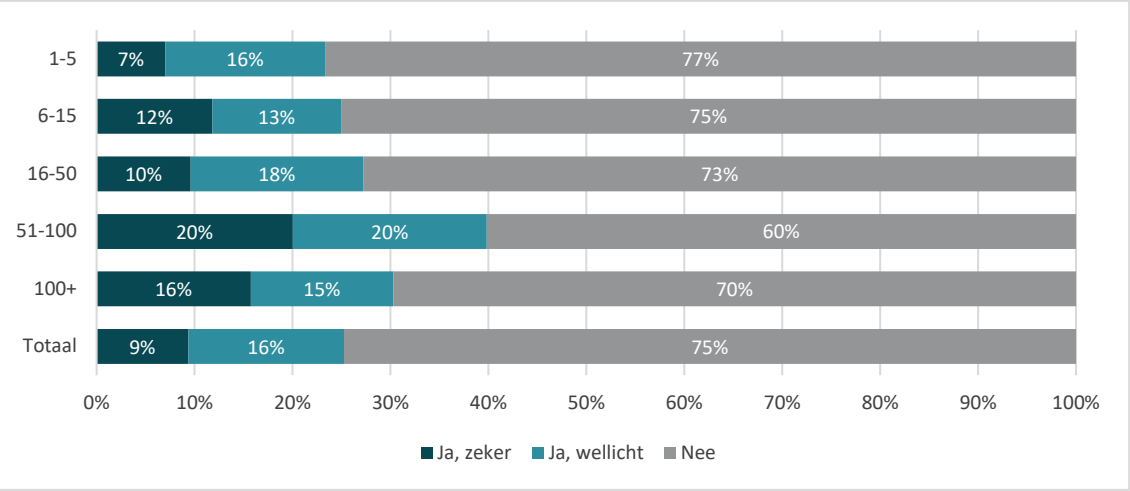
Figuur 3.11 – Aandeel bedrijven waar er in de afgelopen twee jaar één of meer nieuwe functies zijn bijgekomen (N = 544)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

Een kwart van de bedrijven verwacht dat er *komende twee jaar* (wellicht) nieuwe functies zullen ontstaan (zie figuur 3.12). Functies die vaak worden benoemd zijn: werkvoorbereider, engineersfuncties, marketingfuncties, calculator en functies omtrent duurzaamheid en de energietransitie. In de vorige meting jaar verwachtten grotere bedrijven vaker dat er nieuwe functies zouden ontstaan dan kleinere bedrijven. Dit jaar zijn er geen wezenlijke verschillen meer tussen grotere en kleinere bedrijven.

Figuur 3.12 – % Bedrijven dat verwacht dat er de komende twee jaar in het bedrijf één of meer nieuwe functies zullen bijkomen (N = 544)

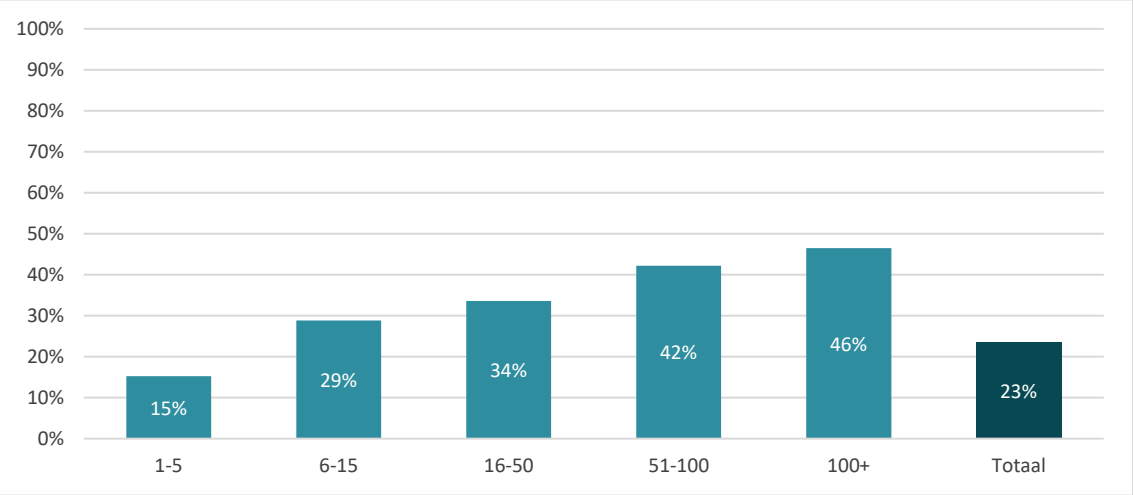


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

Nieuwe taken omtrent duurzaamheid en bijbehorende nieuwe technologieën

Een vergelijkbaar beeld is te zien bij de vraag of werknemers de afgelopen twee jaar nieuwe *taken* hebben gekregen. Een kwart van de bedrijven geeft aan dat dit het geval is geweest; bij grotere bedrijven wat vaker dan bij kleinere bedrijven (zie figuur 3.13). Nieuwe taken die veelal genoemd worden zijn: administratieve taken, digitalisering / automatisering, werkvoorbereiding, leidinggevende taken en taken omtrent duurzaamheid en de energietransitie. Er worden daarnaast ook veel taken genoemd die betrekking hebben op 'nieuwere' technologieën die een verband hebben met duurzaamheid en de energietransitie, zoals warmtepompen, elektrische laadpalen en zonnepanelen.

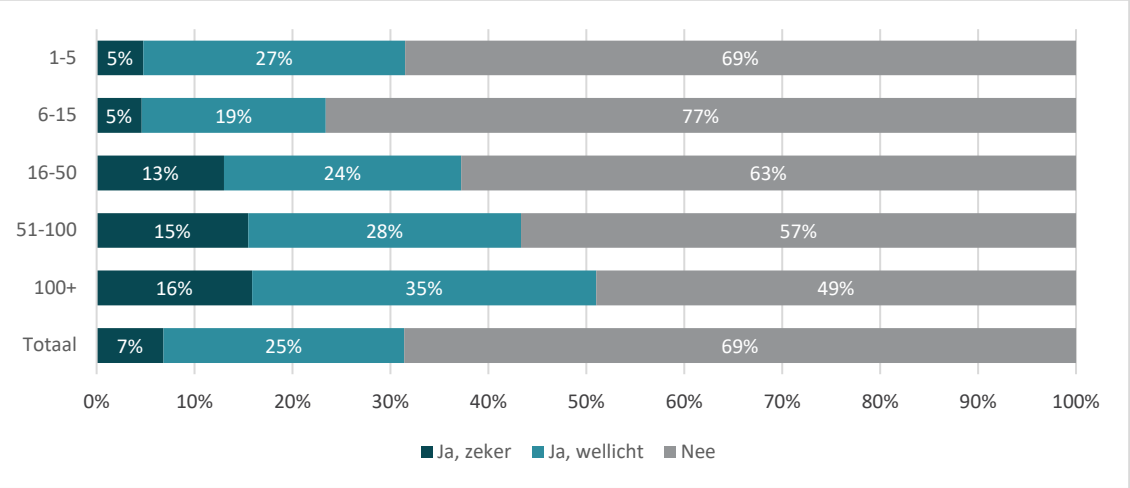
Figuur 3.13 – % Bedrijven waarin één of meer medewerkers de afgelopen twee jaar nieuwe taken kregen (N = 544)*



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020
*Dat wil zeggen taken of werkzaamheden die eerder niet in het bedrijf aanwezig waren/ gedaan werden

Een derde van de bedrijven verwacht dat er (wellicht) nieuwe taken/werkzaamheden zullen ontstaan (figuur 3.14). Grotere bedrijven verwachten dit vaker dan kleinere bedrijven. De kleinste bedrijven (1 tot 5 werknemers) zijn hier een uitzondering in. Een derde van de kleinste bedrijven spreekt deze verwachting uit. Het gaat hier over administratieve taken, taken omtrent digitalisering en automatisering en vooral om taken omtrent duurzaamheid en de energietransitie. Taken met betrekking tot nieuwe technologische ontwikkelingen zoals warmtepompen (en in mindere mate zonnepanelen) worden vaak genoemd.

Figuur 3.14 – % Bedrijven dat komende twee jaar verwacht één of meer nieuwe taken/werkzaamheden uit te voeren (N = 544)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

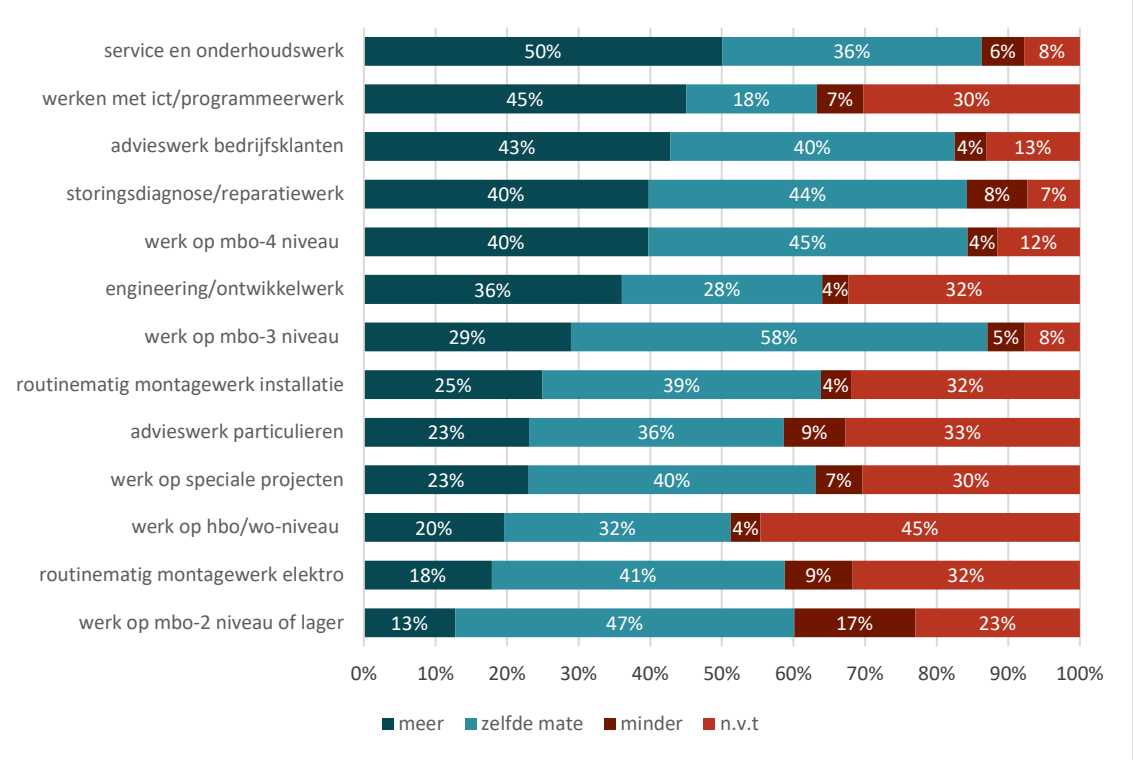
Om een preciezer beeld te krijgen van de ontwikkelingen rondom het type werk of werkzaamheden binnen de bedrijven, is voor een aantal veelvoorkomende werkzaamheden gevraagd of deze de komende jaren meer of minder voor zullen gaan komen bij de bedrijven (zie figuur 3.15).

De helft van de bedrijven verwacht dat service en onderhoudswerk meer voor gaat komen. Iets minder dan de helft verwacht een toename van ICT-/programmeerwerk en advieswerk voor bedrijfsklanten. Een toename van het werken met ICT-/programmeerwerk, engineering/ontwikkeling, werk op speciale projecten, werk op mbo-3 niveau, werk op mbo-4 niveau en werk op hbo/wo niveau wordt de komende jaren vaker bij grotere bedrijven verwacht dan bij kleinere bedrijven. Kleinere bedrijven hebben minder vaak de verwachting dat werk op mbo-niveau 2 voor gaat komen in de komende jaren dan grotere bedrijven. Verder is de verwachting dat advieswerk voor particulieren meer bij kleinere bedrijven dan bij grotere bedrijven voor gaat komen. Daarnaast zijn er ook wat regionale verschillen zichtbaar. Het aandeel bedrijven dat verwacht in de komende jaren meer te gaan werken met ICT-/programmeerwerk is groter in Gelderland/Overijssel (55%) dan in Noord Nederland (38%). Werken op hbo/wo-niveau wordt de komende jaren meer verwacht bij bedrijven in Gelderland/Overijssel (27 %) in vergelijking met bedrijven gevestigd in Midden Nederland (10%).

Net als in de meting van 2019 verwachten relatief veel bedrijven dat het werk op niveau 2 in de toekomst zal afnemen. Het aandeel bedrijven met de verwachting dat er meer werk op mbo-niveau 4 gaat voorkomen is echter kleiner dan vorig jaar: in 2019 ging het om 53 procent van de bedrijven en medio 2020 is

dit afgenomen naar 40 procent van de bedrijven. Een op de vijf bedrijven verwacht een toename van werk op hbo/wo niveau. Dit aandeel is iets kleiner dan in de meting medio 2019 (23%). De meeste bedrijven verwachtten dat werk op mbo-3 niveau in de komende jaren in dezelfde mate voor zal komen.

Figuur 3.15 – Mate van voorkomen van het type werk de komende jaren. (N =545)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

4 Stimuleren en faciliteren van werkplekleren

4.1 Leren op de werkplek

De ontwikkeling van werknemers kan naast formele vormen van scholing (via cursussen en opleidingen), ook plaatsvinden tijdens het werk en op de werkplek zelf, ook wel werkplekleren of *learning on the job* genoemd. Hieronder valt al het leren en het zich (verder) ontwikkelen van werknemers op de werkplek, van gerichte werkinstructies en het onderling uitwisselen van kennis en ervaringen tot en met het spontane leren, bijvoorbeeld door zelf informatie op te zoeken of door zelf via uitproberen tot een oplossing te komen. Hoe effectief dit is hangt ten eerste af van de leerhouding en motivatie van de individuele medewerker zelf, maar ook van de leercultuur en organisatievorm van het bedrijf en de werkplekcondities. Uit onderzoek blijkt dat voor een optimaal effect van werkplekleren een gedecentraliseerde (niet-hiërarchische) organisatiestructuur van belang is, waarin ruimte is voor voldoende uitdaging, variatie en autonomie voor werknemers in de werksituatie zelf.[4] In de bedrijvenenquête van medio 2020 is gevraagd naar manieren waarop bedrijven leren op de werkplek stimuleren en/of faciliteren en in hoeverre dit verschilt tussen verschillende functies.

Werkplekleren wordt gestimuleerd door een werksfeer te creëren waarin het stellen van vragen en het (willen) leren van fouten heel gewoon is

Zes op de tien bedrijven stimuleert werkplekleren door een werksfeer te creëren waarin het stellen van vragen en het leren van fouten heel gewoon is, bij een kwart van de is dit soms het geval (zie figuur 4.1). Ruim de helft van de bedrijven stimuleert werkplekleren door werknemers een breed en gevarieerd takenpakket te laten uitvoeren. Van *jobrotation*, waarbij werknemers over functies rouleren, is echter veel minder vaak sprake (dit komt bij 16% van de bedrijven vaak/regelmatig voor).

Voor ruim veertig procent van de bedrijven geldt dat ze vaak/regelmatig inzetten op:
- het stimuleren van kennis- en ervaringsuitwisseling tussen werknemers;
- het geven van vrijheid om zaken zelf aan te pakken;
- bij het organiseren van de werkzaamheden teams of combinaties te maken die van elkaar kunnen leren.

Het stimuleren en faciliteren van werkplekleren door de leidinggevende training te laten volgen in coachende vaardigheden wordt door 13 procent van de bedrijven vaak/ regelmatig gedaan. Bij de helft van de bedrijven wordt er niet expliciet gelet op coachende vaardigheden bij het selecteren van werknemers voor leidinggevende functies.

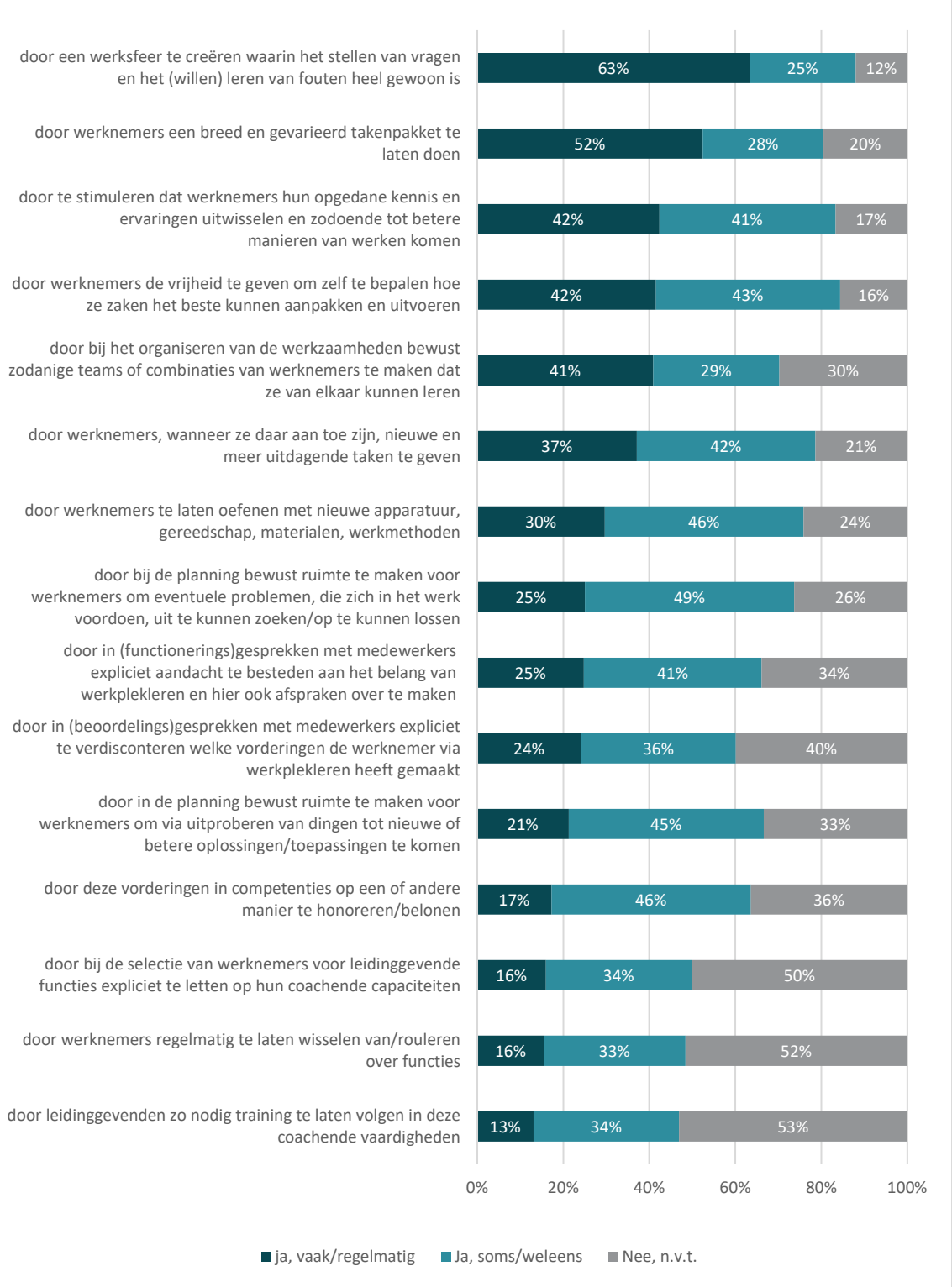
De bedrijfsgrootte speelt een grote rol bij het faciliteren van 'leren op de werkplek'. Veel manieren om werkplekleren te stimuleren komen vaker voor bij grotere dan bij kleinere bedrijven. Zij verschillen als het gaat om:

4 *Werkplekleren in de Techniek. Handvatten om leren op de werkplek te faciliteren.* A+O Metalektro, OOC, OOM, OOMT, OTIB en OVP, januari 2018.

- het stimuleren van werkplekleren door werknemers, wanneer ze daar aan toe zijn, nieuwe en meer uitdagende taken te geven;
- door bij het organiseren van de werkzaamheden in teams of combinaties van werknemers te maken die van elkaar kunnen leren;
- door in (functionerings)gesprekken met medewerkers expliciet aandacht te besteden aan het belang van werkplekleren, hierover afspraken te maken en de vorderingen; te volgen;
- de selectie van werknemers voor leidinggevende functies expliciet te letten op hun coachende capaciteiten en door leidinggevenden zo nodig training te laten volgen in deze coachende vaardigheden.

Bij kleinere bedrijven zijn deze zaken in mindere mate mogelijk omdat ze vaak maar 1 team, minder leidinggevenden en geen functionerings- of beoordelingsgesprekken hebben. Het werkplekleren in kleine bedrijven is daarom van een hele andere orde dan in grotere bedrijven en vindt vooral plaats door het zorgen voor een open sfeer, een goede communicatie en een uitwisseling van ervaringen.

Figuur 4.1 – Manieren van faciliteren van werkplekleren (n=517)

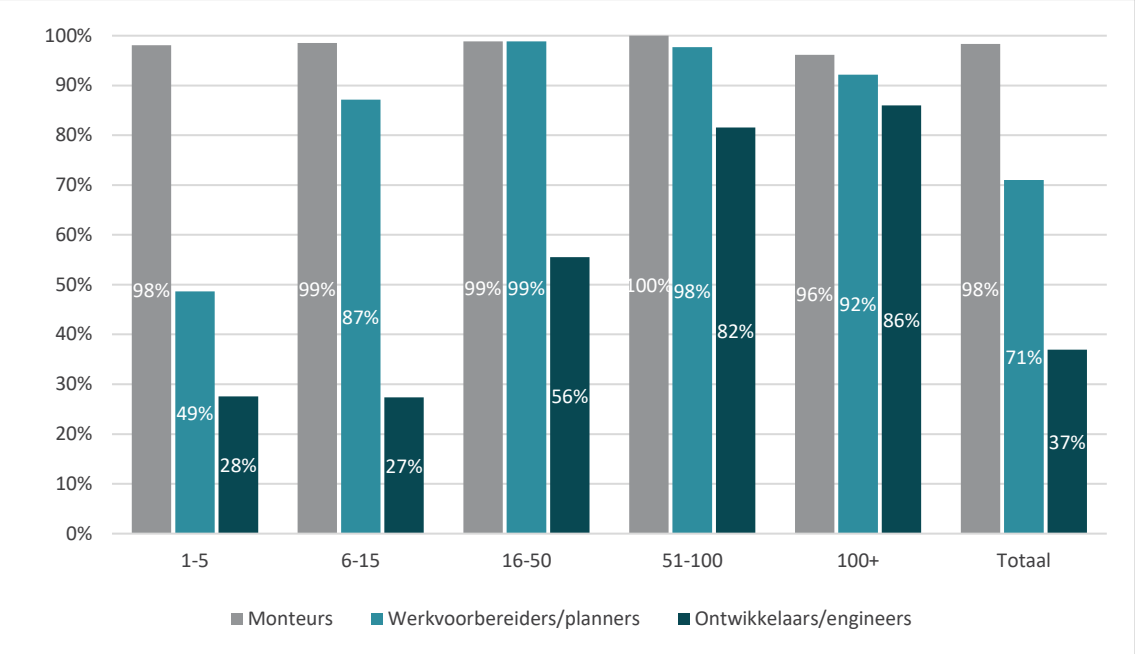


Bron: digitale bedrijvenenquête 2020

Ontwikkelaars en werkvoorbereiders vooral bij grotere bedrijven aanwezig

Vrijwel alle bedrijven hebben monteurs in dienst (zie figuur 4.2). Ruim twee derde van bedrijven heeft werkvoorbereiders of planners in dienst en vier van de tien bedrijven hebben ontwikkelaars of engineers in dienst. Naarmate bedrijven groter zijn neemt het aandeel werkvoorbereiders/planners en ontwikkelaas/engineers toe. De schaalgrootte is bepalend of bedrijven al dan niet dergelijke toegewezen functies in huis hebben.

Figuur 4.2 – Aanwezigheid van verschillende technische medewerkers naar bedrijfsgrootte (n=482)

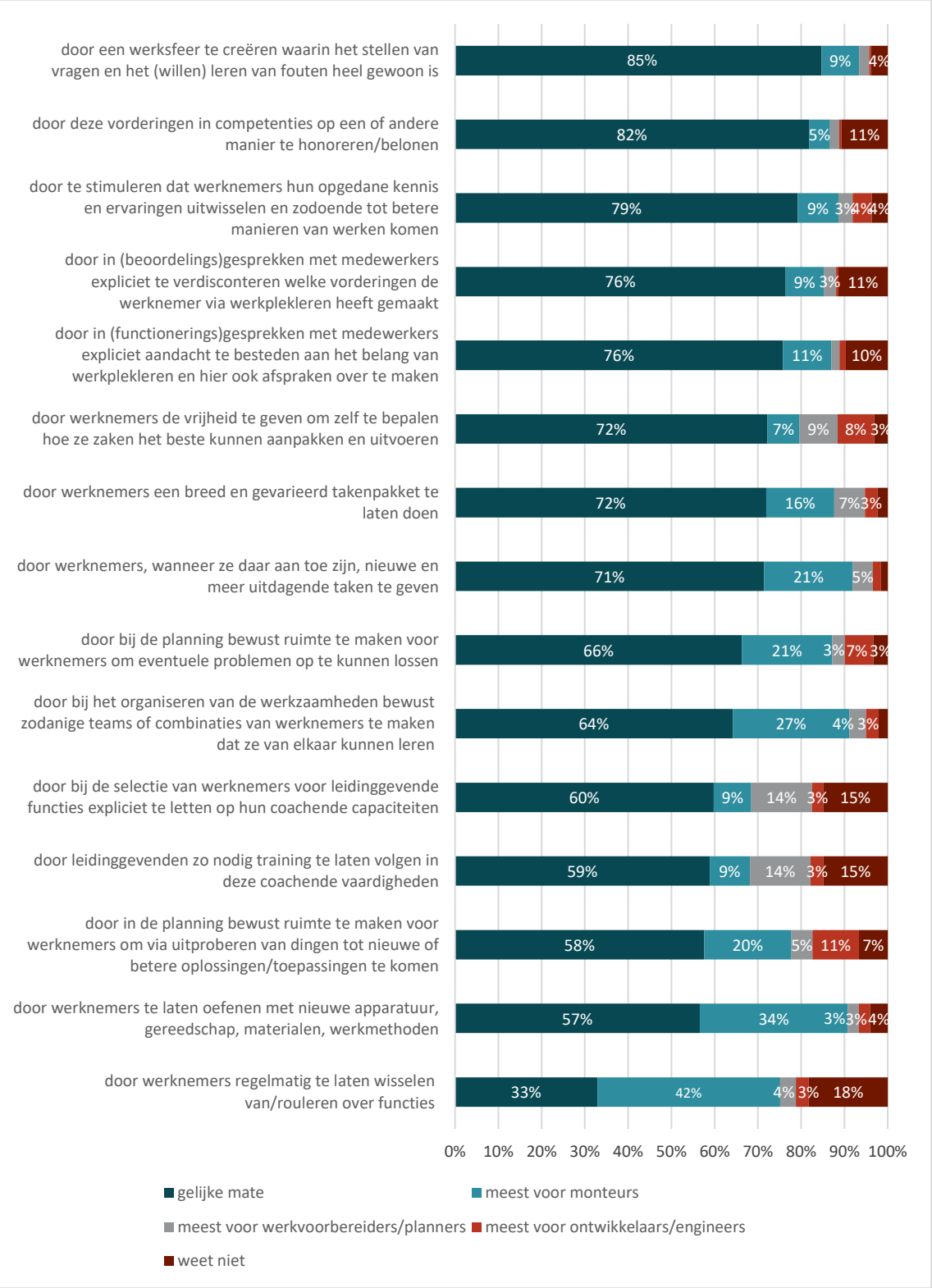


Bron: digitale bedrijvenenquête 2020

De manier waarop het werkplekleren gestimuleerd wordt kan per type functie verschillen. In dit opzicht geeft figuur 4.3 een overzicht van bedrijven die alle drie de functies in huis hebben. Hieruit blijkt dat voor monteurs bepaalde manieren om werkplekleren te stimuleren in grotere mate voorkomen dan bij andere functies. Dit betreft het regelmatig laten wisselen van/rouleren over functies, het laten oefenen met nieuwe apparatuur en door bij het organiseren van de werkzaamheden teams of combinaties van werknemers te maken die van elkaar kunnen leren.

Voor werkvoorbereiders/planners wordt bij de selectie voor leidinggevende functies iets meer gelet op de coachende vaardigheden en het volgen van training in coachende vaardigheden. Het creëren van de gelegenheid om via uitproberen van dingen tot nieuwe of betere oplossingen/toepassingen te komen komt relatief vaak voor bij ontwikkelaars of engineers.

Figuur 4.3 – Manier van faciliteren van werkplekleren naar functie (alle functies aanwezig) (max n=182, min n=143)

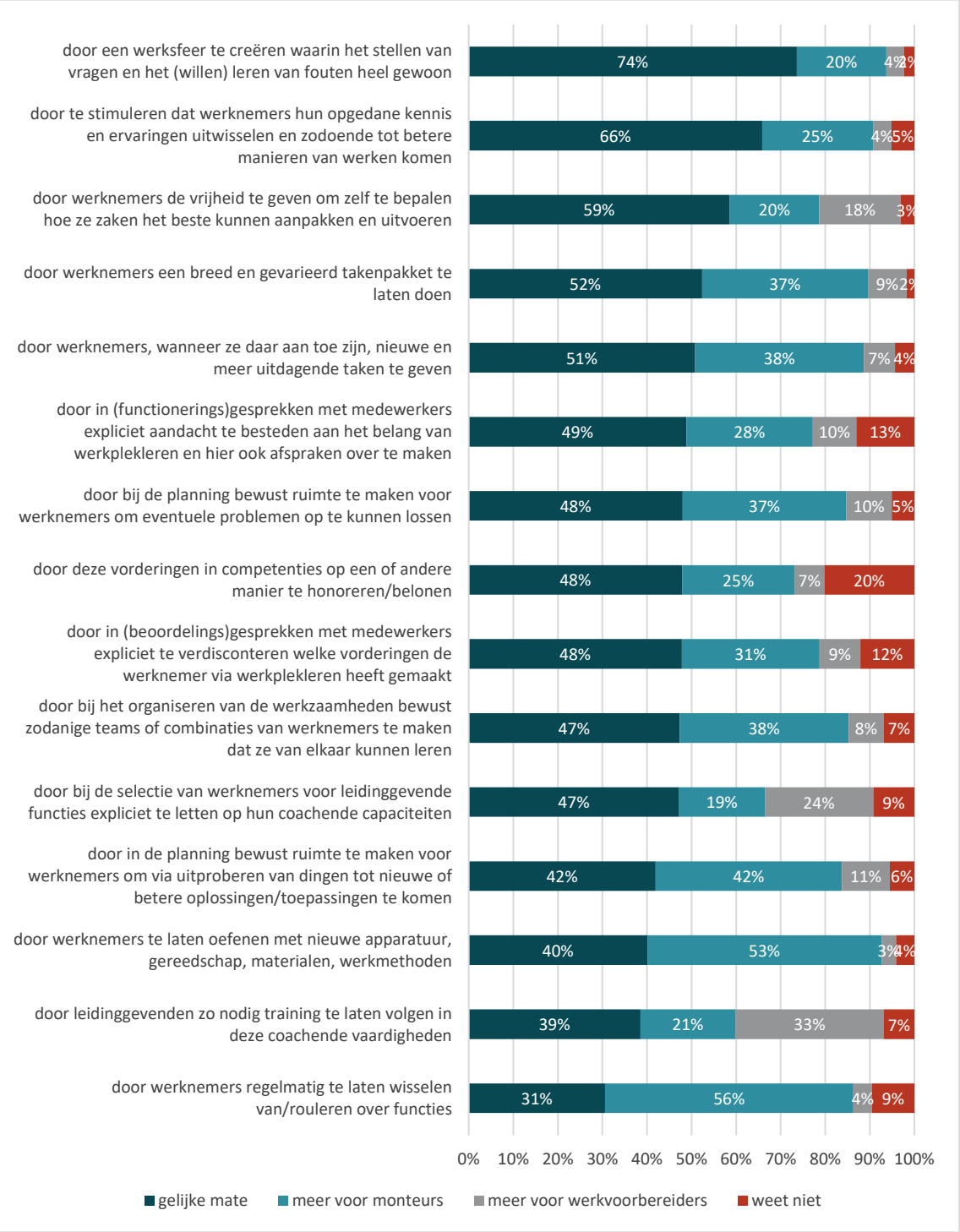


Bron: digitale bedrijvenenquête 2020

Er zijn ook bedrijven waar alleen monteurs en werkvoorbereiders in dienst zijn. Ook daar geldt dat werkplekleren bij monteurs vaker gefaciliteerd wordt door hen regelmatig te laten wisselen/rouleren over functies, door hen te laten oefenen met nieuwe apparatuur en door in de planning ruimte te maken om via uitproberen van dingen tot nieuwe of betere oplossingen/toepassingen te komen (zie figuur 4.4). Voor werkvoorbereiders/planners geldt vaker dat bij de selectie van leidinggevende meer gelet wordt op coachende vaardigheden en training in die coachende vaardigheden.

Bedrijven met alleen monteurs en werkvoorbereiders zijn vaker kleinere bedrijven dan bedrijven die daarnaast ook ontwikkelaars/planners in dienst hebben. Dit kan (deels) een verklaring bieden voor de verschillen tussen figuur 4.3 en figuur 4.4. Over het algemeen is te zien dat voor bedrijven met alle functies in dienst de manieren van werkplekleren vaker in gelijke mate gelden.

Figuur 4.4 – Manier van faciliteren van werkplekleren naar functie (alleen bedrijven met monteurs en werkvoorbereiders) (max n=179, min n=103)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2020

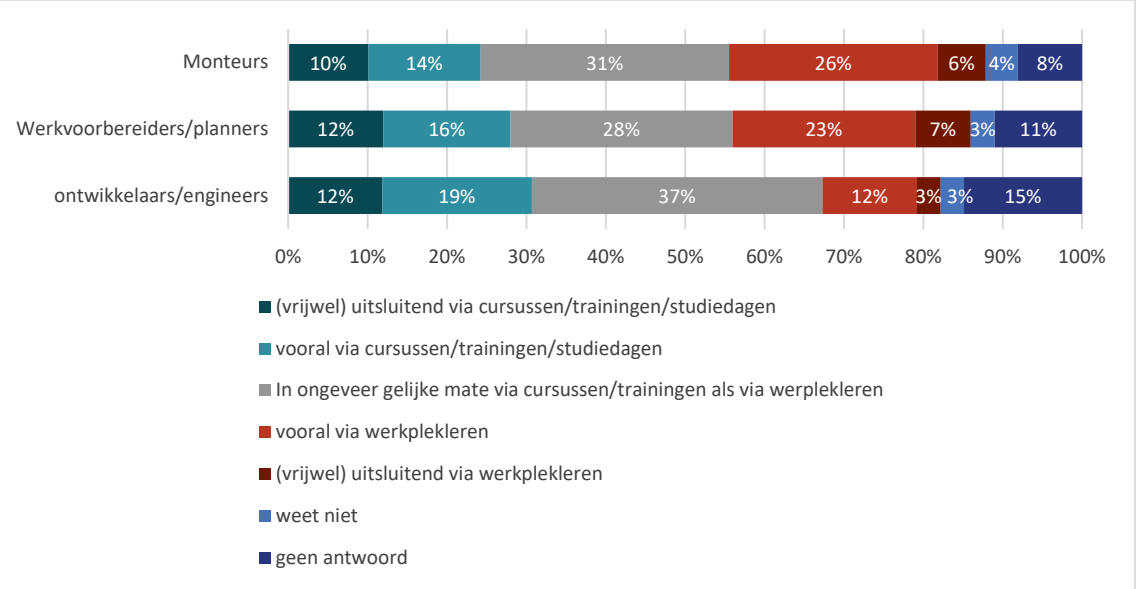
4.2 Kennisborging

In deze meting zijn een aantal vragen gesteld omtrent de kennisborging binnen TI-bedrijven. Hoe wordt de kennis en vaardigheden van de werknemers op peil gehouden? En hoe verschilt dit voor de functies van monteur, werkvoorbereider/planner en ontwikkelaar/engineer?

Ontwikkelaars houden kennis en vaardigheden minder op peil via werkplekleren dan monteurs en werkvoorbereiders

Het op peil houden van kennis en vaardigheden gebeurt voor het grootste deel van de bedrijven (tussen de 30 à 40 procent) even vaak via formele cursussen en trainingen als via werkplekleren (zie figuur 4.5). Ongeveer een kwart van de bedrijven geeft aan dat bij monteurs en werkvoorbereiders de kennis en vaardigheden vooral op peil worden gehouden via werkplekleren. Voor ontwikkelaars/engineers geldt dit slechts maar voor een op de acht bedrijven. Ontwikkelaars houden hun kennis en vaardigheden meer op peil via cursussen/trainingen/studiedagen dan monteurs en werkvoorbereiders.

Figuur 4.5 – Op peil houden van kennis en vaardigheden (max n=410, min n=224)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2020

Verder komt uit de enquête naar voren dat 84 procent van de bedrijven van mening is dat hun technisch personeel wat betreft kennis en vaardigheden voldoende toegerust is voor hun werk. Iets minder dan een derde van bedrijven vindt dat Wij Techniek meer aandacht moet besteden aan werkplekleren in de technische installatiebranche. Meer inzicht hierin (vormen, mogelijkheden, mate van voorkomen, effectiviteit) wordt door deze bedrijven belangrijk gevonden. Eveneens iets minder dan een derde van de bedrijven vindt het niet nodig om hier mee aandacht aan te besteden. Vier tiende van de installatiebedrijven weet niet of hier meer aandacht aan besteed moet worden of heeft geen mening hierover.

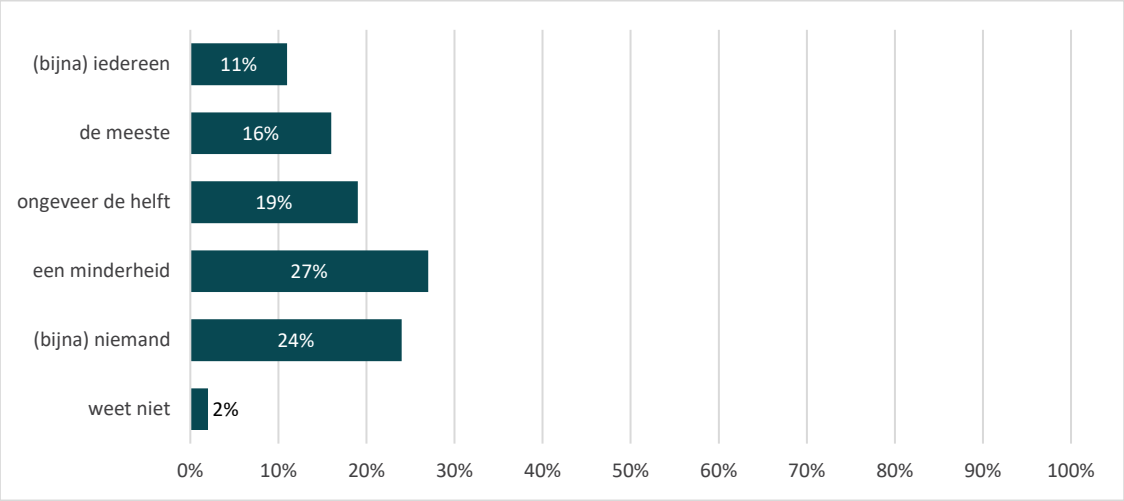
5 Opleidingsbeleid

Uit de voorgaande hoofdstukken blijkt dat veel TI-bedrijven nog kampen met moeilijk vervulbare vacatures en dat problemen in de personeelsvoorziening leiden tot het moeten weigeren of uitstellen van opdrachten. Bedrijven die hun personeel zelf kunnen opleiden (opleidingsbeleid), hebben meer werving-smogelijkheden dan bedrijven die hun personeel pasklaar opgeleid moeten aantrekken (instroombeleid). De leerbedrijven kunnen namelijk óók werven onder mbo-scholieren die nog bezig zijn met een TI-opleiding. Regelmatig peilen we dan ook hoeveel bedrijven in de branche een strategie hanteren van opleidingsbeleid en hoeveel bedrijven een instroombeleid hanteren. In de huidige meting zijn net als in 2019 vragen opgenomen over het opleidingsbeleid en instroombeleid van de TI-bedrijven.

Grotere bedrijven hebben vaker monteurs in dienst die zijn doorgegroeid vanuit leerling-monteur

Bij ruim een kwart van de bedrijven is het merendeel van de zelfstandig/service monteurs of eerste monteurs doorgegroeid vanuit leerlingmonteur. In 2019 werd dat iets vaker genoemd, namelijk door een derde van de bedrijven. Net als in 2019 geeft ongeveer de helft van de bedrijven nu, in 2020 aan dat een minderheid of (bijna) niemand van de monteurs binnen het bedrijf is doorgegroeid vanuit leerlingmonteur. Een tiende van de bedrijven geeft aan dat (bijna) iedere monteur binnen het bedrijf is doorgegroeid. Grotere bedrijven hebben vaker monteurs in dienst die binnen het bedrijf zijn doorgegroeid dan kleinere bedrijven. 36 procent van de bedrijven met 1 tot 5 medewerkers hebben (bijna) niemand in dienst die binnen het bedrijf is doorgegroeid, tegenover 4 procent van de bedrijven met 100 of meer werknemers.

Figuur 5.1 – Hoeveelheid monteurs in dienst die binnen bedrijf zijn doorgegroeid vanuit leerling-monteur (n=543)



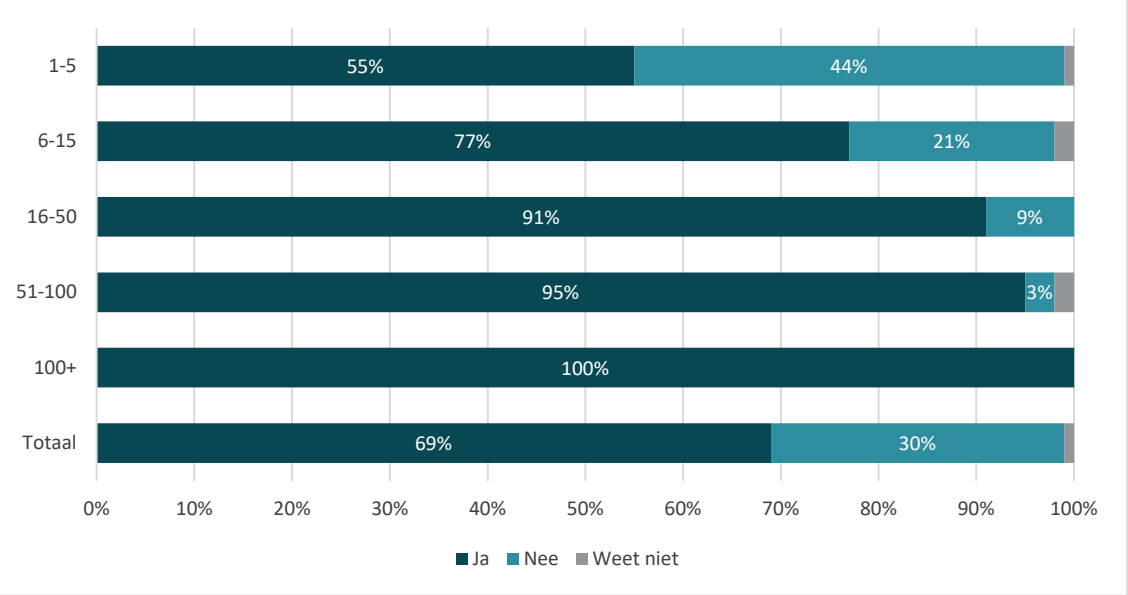
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

Grotere bedrijven hebben vaker dan kleinere bedrijven leerlingmonteurs aangetrokken de afgelopen 2 jaar

Ruim twee derde van de bedrijven geeft aan in de afgelopen 2 jaar tenminste een leerlingmonteur te hebben aangetrokken. Dat is iets meer dan in 2019. In 2019 had 61 procent van de bedrijven een leerlingmonteur elektro- of installatietechniek aangetrokken. Bij grotere bedrijven is dit vaker het geval dan bij kleinere bedrijven. Alle bedrijven met 100 of meer werknemers hebben de afgelopen 2 jaar een leerlingmonteur aangetrokken. Dit geldt voor iets meer dan de helft van de bedrijven met 1 tot 5 werknemers. In totaal hebben de bedrijven gemiddeld 5 leerlingmonteurs aangetrokken, ongeveer evenveel leerlingmonteurs elektrotechniek als leerlingmonteurs installatietechniek. De grote bedrijven hebben gemiddeld zo'n dertig leerlingmonteurs per bedrijf aangetrokken. De bedrijven met 50 tot 100 werknemers gemiddeld negen en de kleinere bedrijven hebben gemiddeld drie tot vijf leerlingmonteurs per bedrijf aangetrokken. Weliswaar hebben de kleinste bedrijven dus minder leerlingmonteurs per bedrijf aangenomen, maar aangezien er veel kleine opleidingsbedrijven zijn, komt dit erop neer dat er ongeveer evenveel leerlingmonteurs bij de kleine bedrijven (tot 50 medewerkers) aan het werk zijn, als bij de grotere bedrijven.

Bij de kleinste en de grootste bedrijven zijn anderhalf tot twee keer zo veel bedrijven die leerlingmonteurs elektrotechniek aan hebben genomen dan bedrijven die leerlingmonteurs installatietechniek hebben aangenomen. Bij de bedrijven die daar qua grootte tussenin zitten zijn ongeveer evenveel bedrijven die leerlingmonteurs elektrotechniek als bedrijven die leerlingmonteurs installatietechniek hebben aangetrokken. Per saldo zijn er ook iets meer leerlingmonteurs elektrotechniek aangetrokken dan leerlingmonteurs installatietechniek.

Figuur 5.2 – Leerlingmonteur(s) aangetrokken de afgelopen 2 jaar (n=543)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2020

6 Impact van coronacrisis

In het begin van het jaar (2020) kreeg ook Nederland te maken met de uitbraak van de infectieziekte COVID-19. De verspreiding van het coronavirus en bijkomende grote druk op de gezondheidszorg zorgden voor ongekende overheidsmaatregelen die het maatschappelijke leven grotendeels stil hebben gelegd. Deze gezondheidscrisis heeft daardoor ook voor economische problemen gezorgd bij bedrijven en zelfstandigen. Er zijn in de digitale enquête uit het voorjaar van 2020 een aantal vragen gesteld aan TI-bedrijven om te peilen of er effecten van de coronacrisis zijn in de personele sfeer en op de bedrijfsvoering.

Minder personele maatregelen als gevolg van coronacrisis dan als gevolg van kredietcrisis

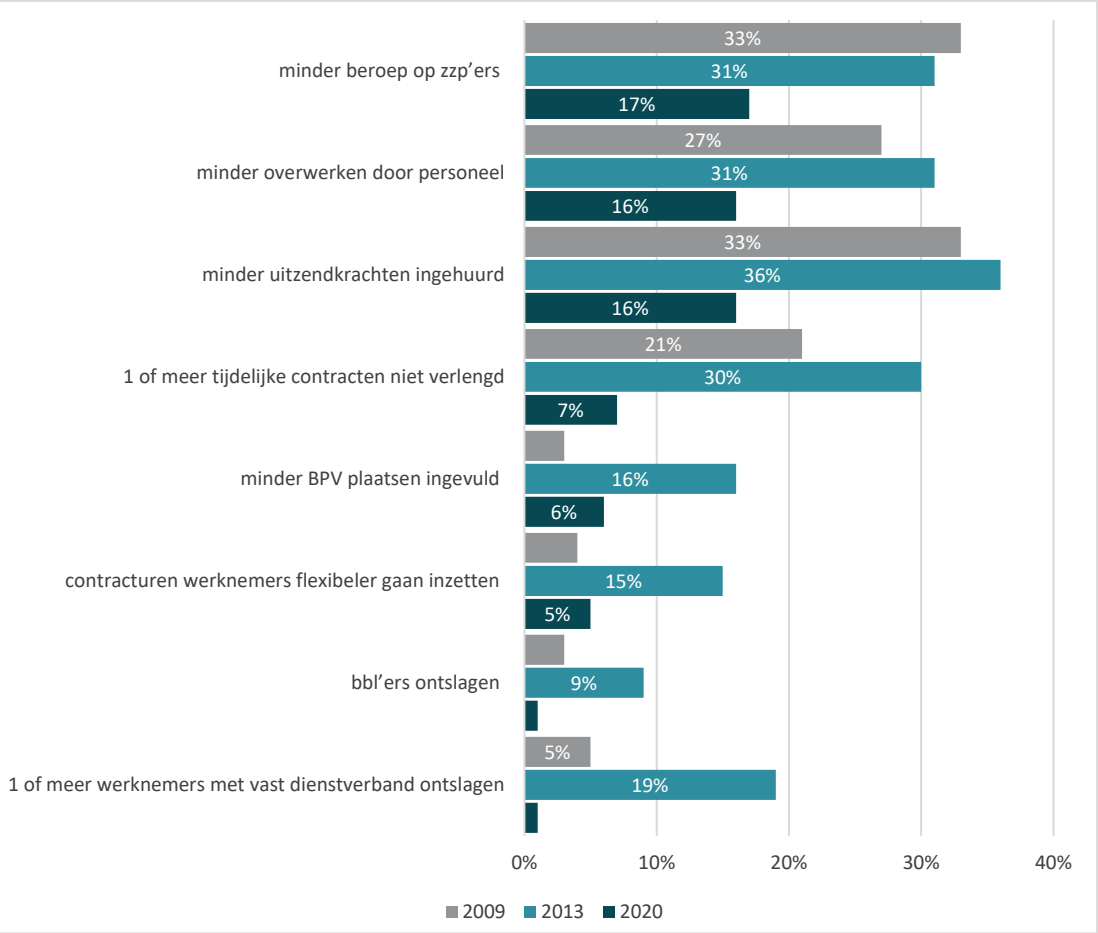
Er is dit jaar gevraagd of bepaalde maatregelen als gevolg van de coronacrisis aan de orde zijn geweest bij bedrijven. Een aantal van deze maatregelen zijn ook bevraagd in voorgaande jaren naar aanleiding van de kredietcrisis in 2008. Figuur 6.1 laat een overzicht zien van het percentage TI bedrijven dat maatregelen heeft genomen in de jaren 2009, 2013 en 2020. 2009 was het eerste jaar waarin de kredietcrisis merkbaar was in de TI, en in 2013 is de crisis al enige jaren aan de gang en blijkt (achteraf) een dieptepunt voor de branche. Uit de vergelijking met deze jaren is te zien dat (vooralsnog) TI-bedrijven minder personele maatregelen hebben getroffen als gevolg van de coronacrisis dan als gevolg van de kredietcrisis. Een derde van de bedrijven deed minder beroep op zzp'ers, liet het personeel minder overwerken en huurde minder uitzendkrachten in, in 2009. In 2020 zijn deze maatregelen bij een zesde van de bedrijven het geval als gevolg van de coronacrisis.

In 2013 waren bedrijven overgegaan tot verdergaande maatregelen dan in 2009. Er werden minder BPV plaatsen ingevuld, contracturen van werknemers werden flexibeler ingezet en bedrijven waren begonnen met het ontslaan van medewerkers met vast dienstverband. In 2009 kwam dit nog nauwelijks voor. Het heeft blijkbaar een aantal jaren geduurd voordat deze maatregelen nodig waren. In 2020 zijn deze maatregelen vooralsnog ook niet veel getroffen. Als het treffen van maatregelen als gevolg van coronacrisis eenzelfde patroon gaat volgen als na de kredietcrisis, zal het dus nog een aantal jaar duren voordat deze maatregelen breed in de branche worden getroffen.[5]

Een aantal maatregelen wordt in 2020 door grotere bedrijven vaker getroffen dan door de kleinere. Zo hebben grotere bedrijven het beroep op zzp'ers vaker teruggebracht, laten ze vaker personeel minder overwerken, en huren ze minder vaak uitzendkrachten in, worden 1 of meer tijdelijke contracten vaker niet verlengd en worden contracturen werknemers flexibeler ingezet.

5 Het is natuurlijk maar de vraag in hoeverre de kredietcrisis en de coronacrisis te vergelijken zijn met elkaar aangezien de oorsprongen van de crisissen zo verschillend zijn. Bovendien zitten we nog midden in de coronacrisis en is het onduidelijk hoe het verloop zal zijn.

Figuur 6.1 – Percentage TI bedrijven dat genoemde (personele) maatregel neemt in jaren 2009, 2013 en 2020 (N=674)



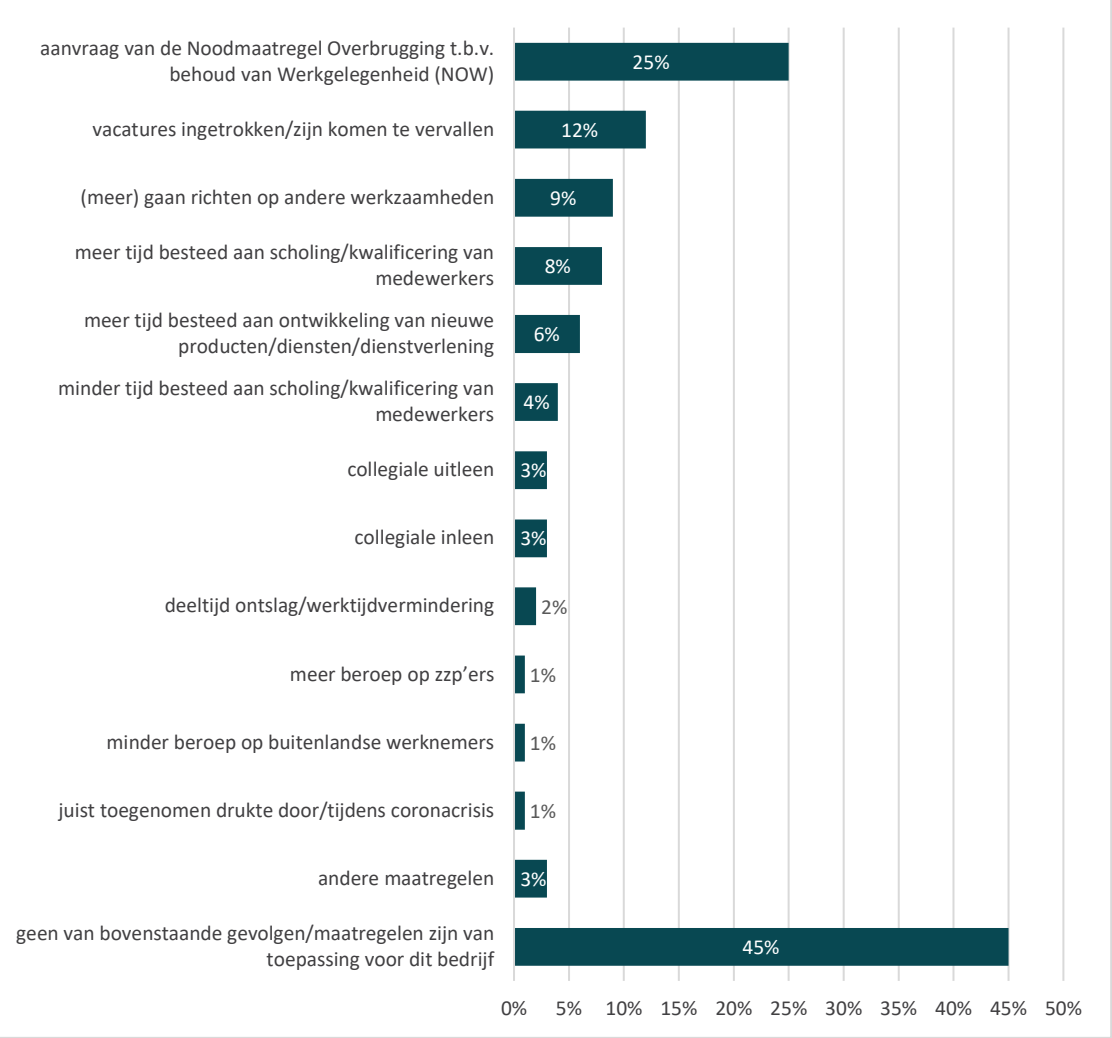
Bron: 2009 en 2013 bedrijvenenquête, 2020 digitale bedrijvenenquête

Een kwart van de bedrijven heeft NOW aangevraagd

Er is in de enquête van 2020 ook naar andere maatregelen gevraagd. Het percentage bedrijven dat de genoemde maatregelen heeft getroffen in 2020 is te zien in figuur 6.2. De maatregel die TI bedrijven het meeste troffen in 2020 is de aanvraag van de Noodmaatregel Overbrugging t.b.v. behoud van Werkgelegenheid (NOW). Een kwart van bedrijven in de TI-branche heeft deze overheidssteun aangevraagd. Grofweg een tiende van de bedrijven heeft vacatures ingetrokken of laten vervallen. Iets minder dan de helft van de bedrijven geeft aan dat geen van de maatregelen of gevolgen van toepassing zijn. Dit geldt een stuk vaker voor kleinere bedrijven dan voor grotere bedrijven. Iets meer dan de helft van de bedrijven met 1 tot 5 werknemers geeft aan dat geen van de maatregelen van toepassing zijn. Bij de bedrijven met 100 of meer werknemers heeft slechts 5 procent geen maatregelen hoeven treffen.

Bij grote bedrijven zijn in 2020 vaker dan bij kleinere bedrijven vacatures ingetrokken of vervallen en er is vaker minder tijd besteed aan scholing/kwalificering van medewerkers en collegiale uitleen.

Figuur 6.2 – Percentage TI bedrijven dat genoemde (personele) maatregel neemt 2020 (N=674)

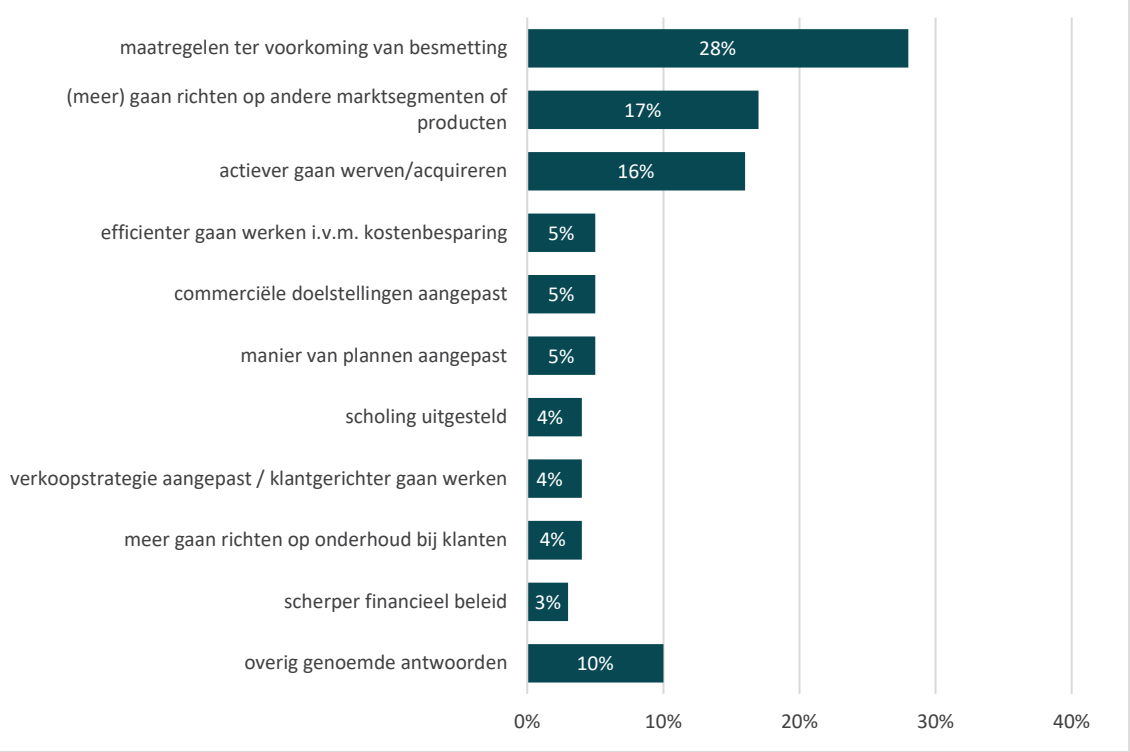


Bron: digitale bedrijvenenquête

Bedrijfsstrategie het meest aangepast door maatregelen ter voorkoming van besmetting

Een achtste van de bedrijven (12%) heeft door de coronacrisis haar bedrijfsstrategie aangepast (figuur 6.3). Bij 28 procent van de bedrijven die hun bedrijfsstrategie hebben aangepast gaat het om maatregelen ter voorkoming van besmetting. Daarnaast worden het (meer) gaan richten op andere marktsegmenten of producten en actiever gaan werven/acquireren vaak genoemd als aanpassingen (respectievelijk 17 en 16 procent).

*Figuur 6.3 – Percentage bedrijven dat aanpassingen in bedrijfsvoering heeft doorgevoerd (N=82)**

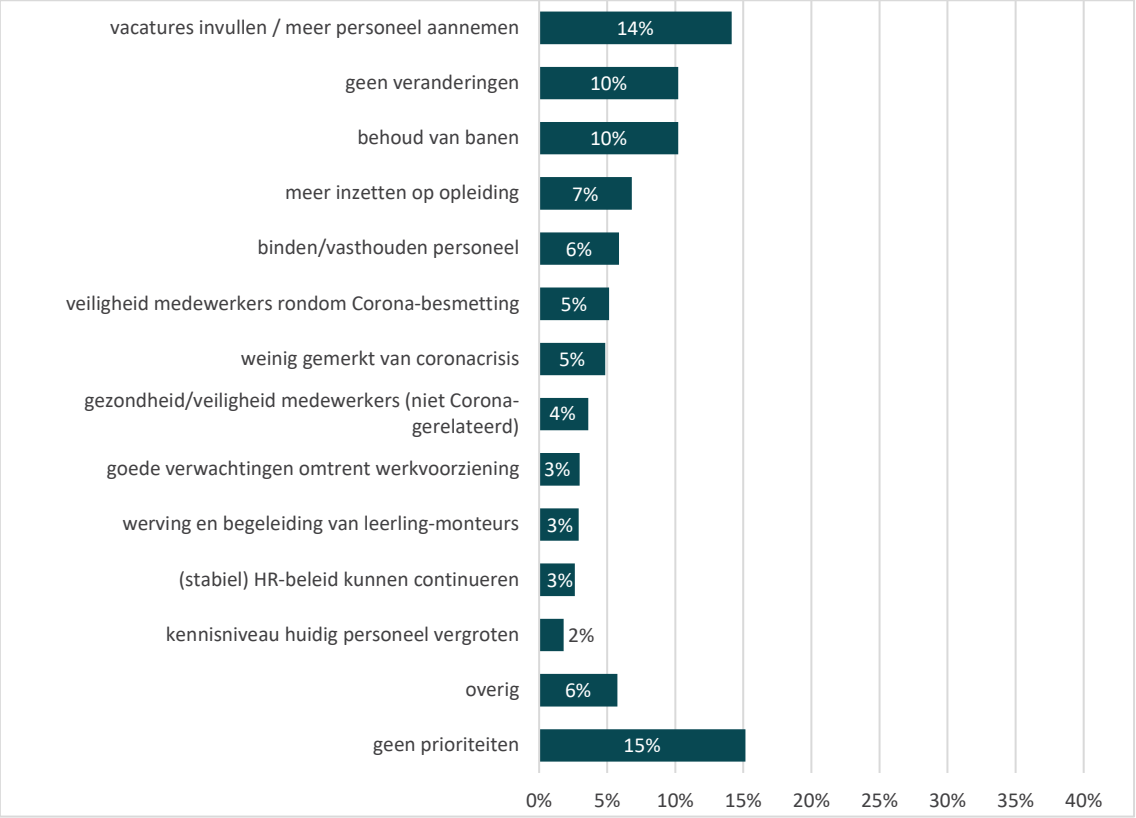


Bron: digitale bedrijvenenquête, *groter dan 1 procent

Vacatures invullen komende tijd belangrijkste prioriteit voor personeelsbeleid TI bedrijven

Bedrijven hebben daarnaast aangegeven wat de komende tijd de belangrijkste prioriteiten zijn voor het personeelsbeleid. Hier zien we dat er zowel bedrijven zijn die personeel nodig hebben, als bedrijven die moeite moeten doen om het personeel te kunnen behouden. In beide gevallen gaat het echter om een klein deel van de bedrijven. 14 procent van de bedrijven geeft namelijk aan dat vacatures invullen of meer personeel aannemen de belangrijkste prioriteit is voor het personeelsbeleid de komende periode. Een tiende van de bedrijven geeft aan dat behoud van banen de belangrijkste prioriteit is. 15 procent van de bedrijven geeft aan dat er geen prioriteiten zijn in de komende periode voor het personeelsbeleid. Dit geldt vaker voor kleinere dan voor grotere bedrijven. De coronacrisis is voor veel bedrijven een belangrijk aandachtspunt. In totaal geeft bijna een derde van de bedrijven aan dat de belangrijkste prioriteiten voor de komende periode een relatie hebben met de coronacrisis.

*Figuur 6.4 – Belangrijkste prioriteiten in het HRM-/personeelsbeleid (N=509)**



Bron: digitale bedrijvenenquête, *groter dan 1 procent

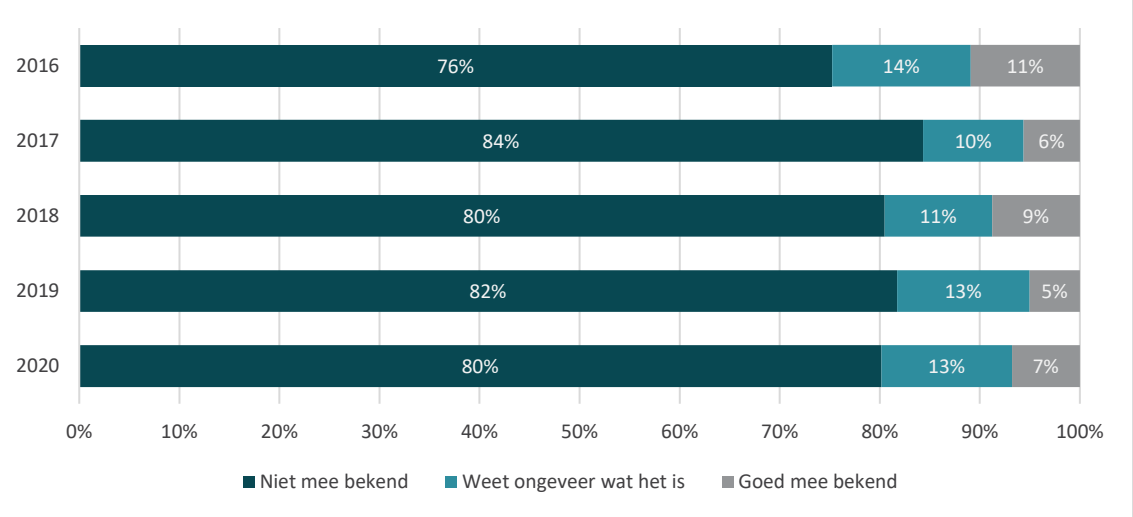
7 Inzet van arbeidsbeperkten (100.000 banenafspraak)

In 2013 heeft het kabinet in het Sociaal Akkoord met werkgevers- en werknemersorganisaties afgesproken om extra banen te creëren voor mensen een arbeidsbeperking.[6] Het streefdoel is om in de periode 2015 tot 2026 100.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking in de marktsector (en tevens 25.000 extra banen bij de overheid).[7]

Geen toename in de bekendheid van de 100.000 banenafspraak

In 2020 is een vijfde van de bedrijven in de TI-branche bekend met de 100.000 banenafspraak. Dit aandeel is niet toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren (zie figuur 7.1). Grotere bedrijven zijn vaker bekend met deze afspraken dan kleinere bedrijven. Bij bedrijven met meer dan 50 werknemers is meer dan de helft enigszins bekend met de afspraak.

Figuur 7.1 – Bekendheid met de 100.000 banenafspraak (N(2016)=481), (N(2017)=484), (N(2018)=592), (N(2019)=444, (N(2020)=543)



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

Het aandeel bedrijven met een arbeidsbeperkte in dienst ook niet gestegen

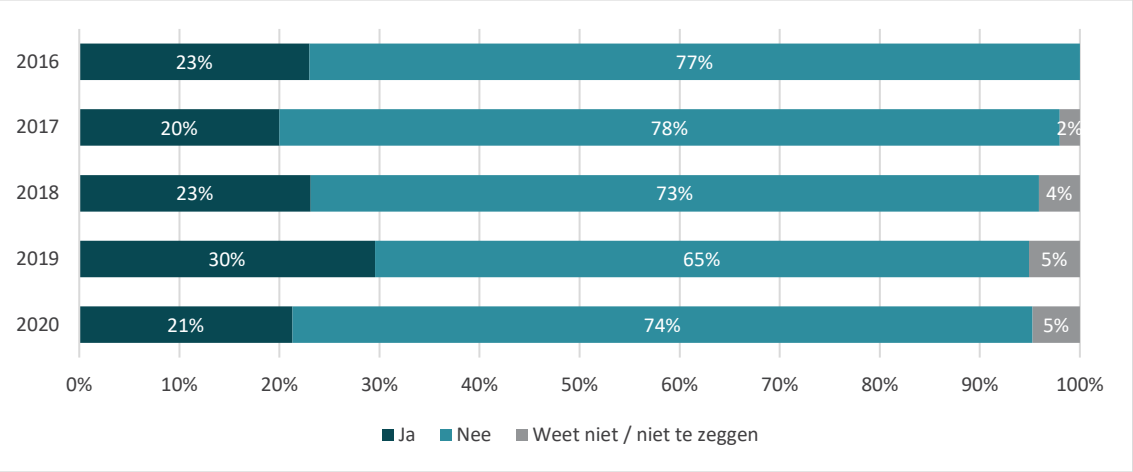
Een vijfde van de bedrijven die enigszins of goed bekend zijn met de 100.000 banenafspraak heeft het afgelopen jaar één of meerdere personen uit het doelgroepregister in dienst genomen (figuur 7.2). In het doelgroepregister staan de mensen die onder de Participatiewet vallen en geen 100% van het minimumloon kunnen verdienen. Vorig jaar was dit aandeel groter. Het is vooralsnog onduidelijk of vorig jaar een uitschieter was of dat er sprake is van een dalende trend. Grotere bedrijven hebben vaker iemand uit het doelgroepregister in dienst genomen dan kleinere bedrijven. Meer dan de helft van de bedrijven met 100

6 *Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten - Kennisdocument. Versie februari 2016. (www.rijksoverheid.nl).*

7 Zie de bijlage voor de verklaring van de termen.

of meer werknemers heeft iemand uit het doelgroepregister in dienst genomen. Opvallend is dat bedrijven in Noord- en Zuid-Holland minder vaak een persoon in dienst hebben (respectievelijk 6 en 8 procent) dan de andere regio's (ruim 25%).

*Figuur 7.2 – Werving uit het doelgroepregister (N(2016)=181), (N(2017)=142), (N(2018)=176), (N(2019)=153, (N(2020)=172)**

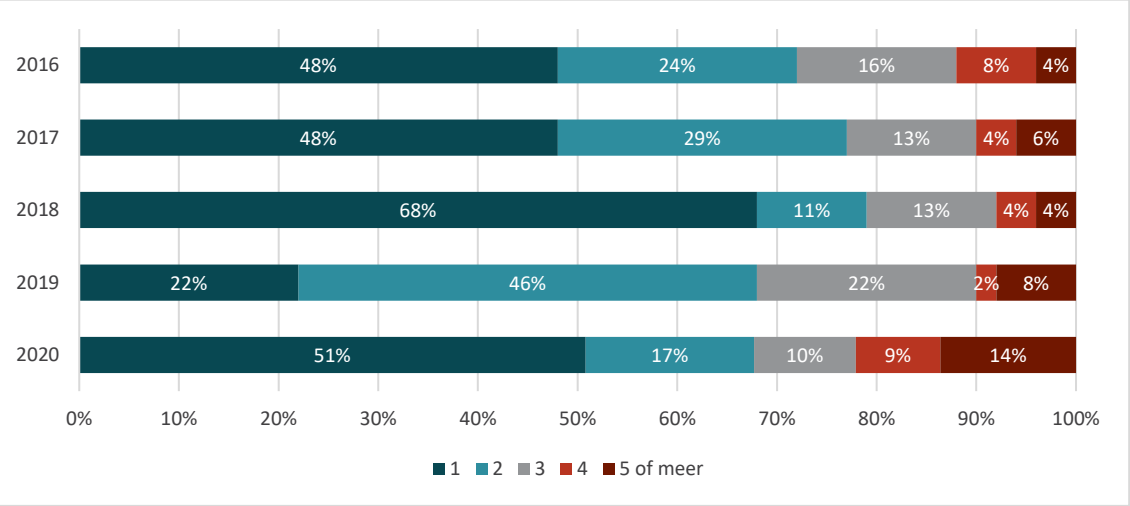


Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die enigszins of goed bekend zijn met de 100.000 banenafspraak, i.c. 20% van totaal

De helft van de bedrijven die arbeidsbeperkten uit het doelgroepregister hebben aangenomen, geeft aan het gaat om één arbeidsbeperkte (figuur 7.3). Pakweg een vijfde van de bedrijven heeft twee arbeidsbeperkten aangenomen. Even veel bedrijven hebben drie als vier arbeidsbeperkten aangenomen, beide komt bij zo'n tien procent van de bedrijven voor. Ten opzichte van eerdere jaren lijkt 2020 weer meer op de jaren vóór 2018. In 2019 waren er méér bedrijven die arbeidsbeperkten hebben aangenomen, en er werden ook vaker 2 of meer arbeidsbeperkten aangenomen. In 2018 was het aantal arbeidsbeperkten dat bedrijven aannamen juist lager. In 2020 valt vooral op dat het aandeel bedrijven die vijf of meer arbeidsbeperkten heeft aangenomen hoger is. In 2020 heeft 14 procent van de bedrijven vijf of meer arbeidsbeperkten aangenomen. Dit aandeel was in 2019 nog 8 procent en in de jaren daarvoor nog lager.

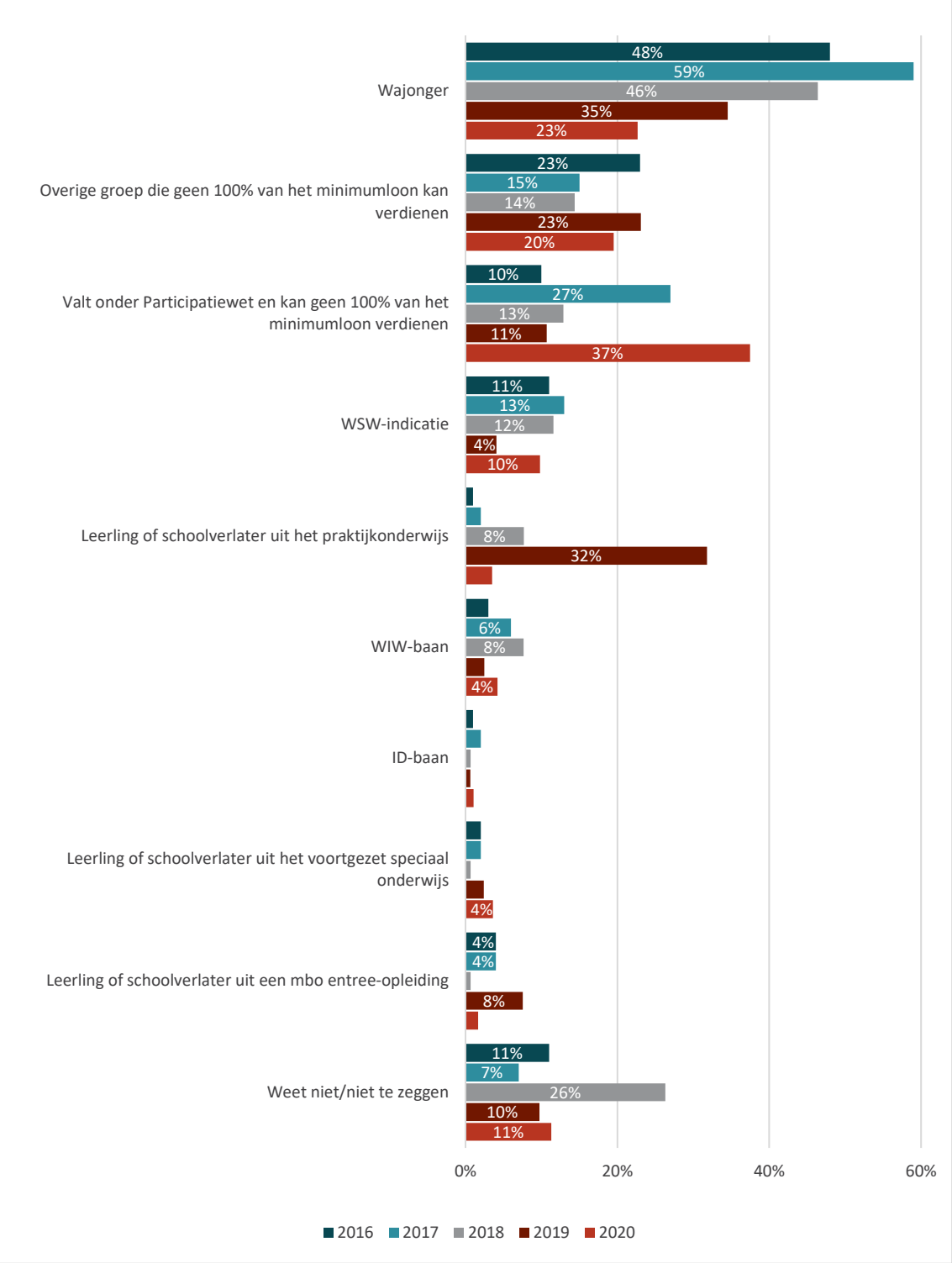
*Figuur 7.3 – Aantal aangenomen arbeidsbeperkten (N(2016)=64), (N(2017)=43), (N(2018)=54), (N(2019)=59, N(2020)=59)**



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die arbeidsbeperkten hebben aangenomen, i.c. 11% van totaal

*Figuur 7.4 – Doelgroepen waaruit arbeidsbeperkten zijn geworven, meerdere antwoorden mogelijk (N(2016)=64), (N(2017)=45), (N(2018)=55), (N(2019)=59), (N(2020)=59)**



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die arbeidsbeperkten hebben aangenomen, i.c. 11% van totaal

Verandering in groepen arbeidsbeperkten in de TI-branche

Wajongers zijn in 2020 niet langer meer de grootste groep arbeidsbeperkten die is aangenomen door de bedrijven (zie figuur 7.4). Het aandeel bedrijven dat Wajongers heeft aangenomen is de laatste jaren afgenomen van bijna twee derde in 2017 naar ruim een derde in 2019 en nog een kwart in 2020. De groep wajongers in Nederland is de afgelopen jaren echter nauwelijks afgenomen. De arbeidsbeperkten die vallen onder de participatiewet en geen 100 procent van het minimumloon verdienen zijn het meeste aangenomen in 2020, bij ruim een derde van de bedrijven die arbeidsbeperkten hebben aangenomen. In 2019 was dit nog maar een tiende, een fikse stijging dus. Het aandeel leerlingen of schoolverlaters uit het voorgezet speciaal onderwijs die zijn aangenomen was in 2019 nog een derde. In 2020 is dit nog maar 3 procent. De grote verschillen die er over de jaren heen zijn ontstaan moeten in het perspectief worden geplaatst dat het om een relatief kleine groep (59 bedrijven in 2020) gaat. Bij een kleine groep wordt de variatie in percentages groter.

Bijlage - Verklaring termen doelgroepregister[8]

Doelgroepregister	De mensen die tot de doelgroep voor de Banenafspraak vallen zijn: 1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen; 2. Mensen met een WSW-indicatie; 3. Wajongers met arbeidsvermogen; 4. Mensen met een WIW-baan of ID-baan. De mensen uit de doelgroepen komen in een doelgroepregister te staan. Het UWV beheert dit register. Mensen in de Wajong, mensen met een WSW-indicatie en de mensen met een WIW en ID-baan zijn in één keer opgenomen in het doelgroepregister. Leerlingen die het speciaal onderwijs of een praktijkschool verlaten kunnen zich rechtstreeks bij het UWV melden om vast te stellen of zij binnen de doelgroep van de banenafspraak vallen.
ID-baan	In- en doorstroombanen. Het ging om werk bij reguliere werkgevers. De WIW- en ID-baan waren bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers konden hen met subsidie in dienst nemen. Instroom is al vanaf januari 2004 niet meer mogelijk.
Participatiewet	Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De mensen die vallen onder de Participatiewet zijn niet (volledig) in staat zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen, maar kunnen wel werken.
Wajonger	De Wajong is vanaf 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. UWV beoordeelt of iemand recht heeft op Wajong. Mensen die al een Wajong-uitkering hebben, behouden deze uitkering en behoren ook tot de doelgroep van de Banenafspraak.
WIW-baan	Wet inschakeling werkzoekenden. Het betrof banen bij gemeenten. De WIW en ID-baan waren bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers konden hen met subsidie in dienst nemen. Instroom is al vanaf januari 2004 niet meer mogelijk.

8 *Bron: https://werkgeverslijn.nl*

WSW-indicatie	Wet sociale werkvoorziening. Deze is er voor mensen die door hun arbeidsbeperking enkel in een beschutte omgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking. Met ingang van 2015 kunnen er geen mensen meer in de WSW instromen. Zij vallen vanaf dat moment onder de Participatiewet. Mensen die echter al een WSW-indicatie hebben behoren ook tot de doelgroep van de Banenafspraak. Een WSW-indicatie geldt voor een bepaalde periode, daarna wordt opnieuw bekeken of iemand nog in aanmerking komt voor werk in de WSW.

samen werken aan jouw ontwikkeling

CNV Vakmensen

De Unie

FNV Metaal

NVKL

Techniek Nederland