

...Trendfiles

Trends en ontwikkelingen in de installatiebranche

Arbeidsmarktontwikkelingen in de technische installatiebranche 2022

Uitkomsten telefonische enquête onder TI-bedrijven medio 2022

Timo Verhaegh
Thomas Oostendorp

Projectnummer: K2022004

© 2022 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1	Inleiding en belangrijkste bevindingen	3
2	Bedrijfsactiviteiten	3
3	Werkvoorraad	5
4	Vacatures	7
5	Personeelsvoorziening en aannamebeleid	12

1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Het opleidings- en ontwikkelingsfonds Wij Techniek peilt elk jaar de belangrijkste ontwikkelingen in de technische installatiebranche (TI) met een bedrijvenenquête. Hierin worden standaard vragen gesteld over bedrijfsactiviteiten, de werkvoorraad, vacatures, de personeelsvoorziening en het aannamebeleid. Voorliggende rapportage beschrijft de resultaten van de telefonische enquête van medio 2022 (zie ook <https://trendfiles.wij-techniek.nl/>). Voor de peiling is gekozen voor een light-versie, met alleen de standaardvragen die ieder jaar worden gesteld. In totaal hebben 358 bedrijven aan de enquête meegedaan.¹ Wij danken deze bedrijven voor hun medewerking aan het onderzoek.

Belangrijkste bevindingen

De arbeidsvraag in de TI is al jaren hoog. Met het aantrekken van de economie vanaf 2015 is het aantal vacatures in de branche rap gestegen, alleen coronajaar 2020 laat een tijdelijk dipje in het aantal vacatures zien. Medio 2022 zijn er naar schatting ruim 33.000 vacatures in de branche.² Een toename van bijna veertig procent ten opzichte van 2021. Zeventig procent van de TI-bedrijven heeft één of meer vacatures, waarvan het overgrote deel moeilijk vervulbaar is. De meest voorkomende vacature is die voor zelfstandig monteur: ruim zestig procent van de bedrijven heeft hiervoor een of meerdere moeilijk vervulbare vacatures, tien procentpunt meer dan in 2021 en het hoogste van alle peilingen sinds 2008. Het aandeel bedrijven met een moeilijk vervulbare vacature voor een technische staffunctie ligt eveneens hoger dan in de vorige peilingen. Dit geldt met name voor de grotere bedrijven met meer dan 50 werknemers: daarvan heeft bijna zestig procent een of meer moeilijk vervulbare vacatures voor een technische staffunctie.

Drie kwart van de bedrijven kampt met personele belemmeringen, waarvan verreweg het grootste deel last heeft van het personeelstekort. Bij ruim zestig procent van deze bedrijven wordt het werk hierdoor met vertraging uitgevoerd of later ingepland. Bijna de helft van de bedrijven met personele belemmeringen geeft aan dat opdrachten worden geweigerd vanwege een gebrek aan uitvoeringscapaciteit.

De werkvoorraad bij de bedrijven is dan ook ongekend hoog (gemiddeld 35 weken) en is met gemiddeld zes weken toegenomen ten opzichte van 2021. De helft van de bedrijven heeft een grotere werkvoorraad dan in 2021. Aan de andere kant is de werkvoorraad bij zo'n tien procent van de bedrijven geslonken ten aanzien van 2021, dit is vaker het geval bij de kleine bedrijven. Wat betreft de ontwikkeling van de werkvoorraad op de korte termijn zijn de bedrijven overwegend positief. Twee op de vijf bedrijven verwacht dat de werkvoorraad in 2023 verder zal oplopen.

Door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt zijn (vooral de grotere) bedrijven meer tijd en geld gaan steken in de werving van personeel. Met het aantrekken van de economie, na 2015, zien we dat bedrijven ook meer zelf zijn gaan opleiden en meer leerlingen zijn gaan inzetten. Qua bedrijfsbindende maatregelen wordt door de meeste bedrijven voor een goede sfeer gezorgd. Net als in voorgaande peiling worden ook betere secundaire arbeidsvoorwaarden en het bieden van meer salaris relatief vaak genoemd. Andere manieren om werknemers te binden en te boeien komen nog steeds weinig voor.

¹ In de steekproef zijn van elke grootteklasse en van elk provincie voldoende bedrijven geselecteerd. De antwoorden van de bedrijven zijn gewogen naar grootteklasse en regio om de respons representatief te maken voor de populatie. De informatie in de tekst en in de figuren is gebaseerd op deze gewogen aantallen en percentages. In de titel van de figuren wordt het ongewogen aantal bedrijven dat de betreffende vraag heeft beantwoord gerapporteerd. Statistische toetsen zijn gedaan met de ongewogen aantallen.

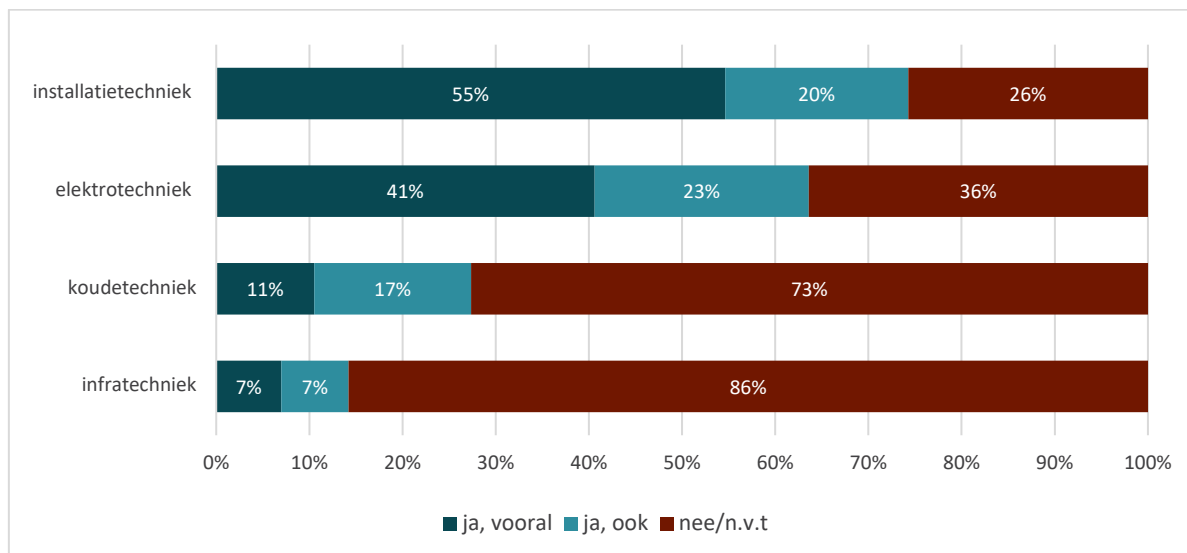
² Dit aantal is hoog vergeleken met andere studies naar tekorten op de arbeidsmarkt, zoals de rapportage van ROA/SEO *Arbeidsmarktkrapte technici – ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven* (2022). Zie pagina 8 voor mogelijke verklaringen hiervoor.

2 Bedrijfsactiviteiten

Van de verschillende vakgebieden in de technische installatiebranche (TI) is het grootste deel van de bedrijven vooral actief in de installatietechniek, gevolgd door de elektrotechniek; respectievelijk 55% en 41% van de bedrijven (zie figuur 1). In eerdere peilingen lagen deze percentages wat dichterbij elkaar (in 2021 beide 43%). De toename van installatietechniek hangt samen met een kleiner aandeel van de bedrijven dat 'ook' actief is in de installatietechniek, dat is van 29% in 2021, afgenomen naar 20% in 2022. Dit lijkt op een verschuiving van bedrijven die 'ook actief' zijn naar 'vooral actief' in de installatietechniek. Het is de vraag of de toename van installatietechniek van structurele aard is.

Een tiende van de TI-bedrijven is vooral actief in de koudetechniek, en een iets kleiner deel is vooral actief in de infratechniek (7%).

Figuur 1 – Vakgebied waarop bedrijf actief is (ongewogen N=358)



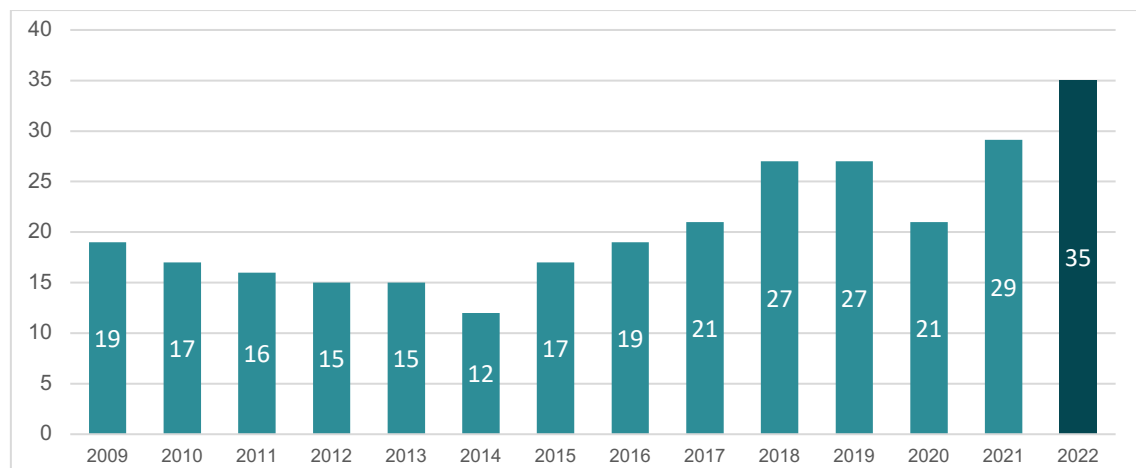
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022, KBA i.o.v. Wij Techniek

3 Werkvoorraad

Werkvoorraad neemt in 2022 verder toe

Medio 2022 is de gemiddelde werkvoorraad naar 35 weken gestegen, het hoogste van alle peilingen (zie figuur 2). Ten opzichte van 2021 is de gemiddelde werkvoorraad in 2022 met zes weken gegroeid. Verderop in deze rapportage blijkt tevens dat een groot deel van de bedrijven werk weigert vanwege het personeelstekort (zie figuur 11 op pagina 12).

Figuur 2 – Gemiddelde werkvoorraad in weken (2022: N= 323)*

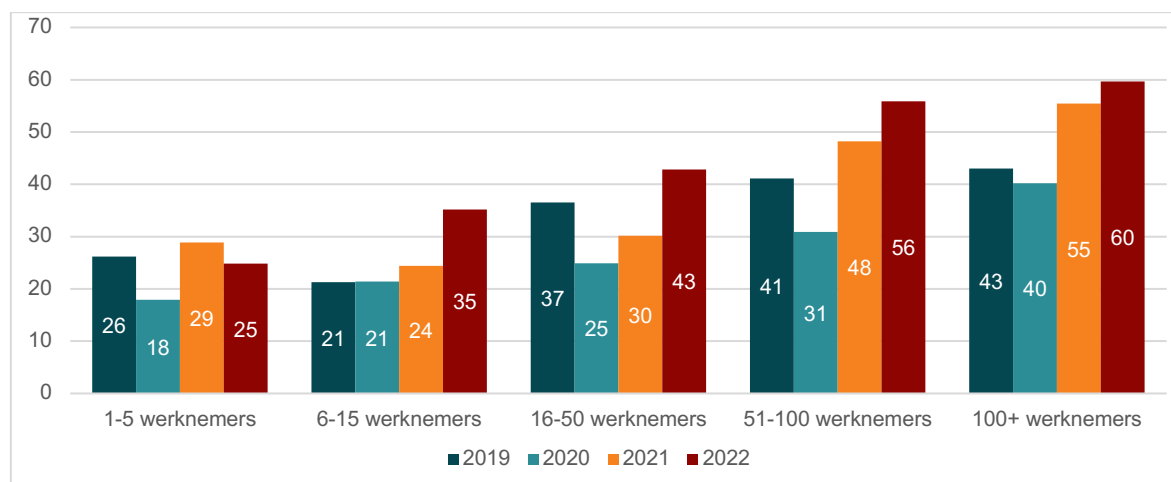


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2009 t/m 2022, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek

*Exclusief 'weet niet'.

Zoals gewoonlijk hebben grotere bedrijven een grotere werkvoorraad dan kleinere bedrijven: 60 weken bij de grote bedrijven versus 25 weken bij de kleine bedrijven (zie figuur 3). De stijging van de werkvoorraad ten opzichte van 2021 is het sterkst bij bedrijven met 6-15 en 16 - 50 werknemers.

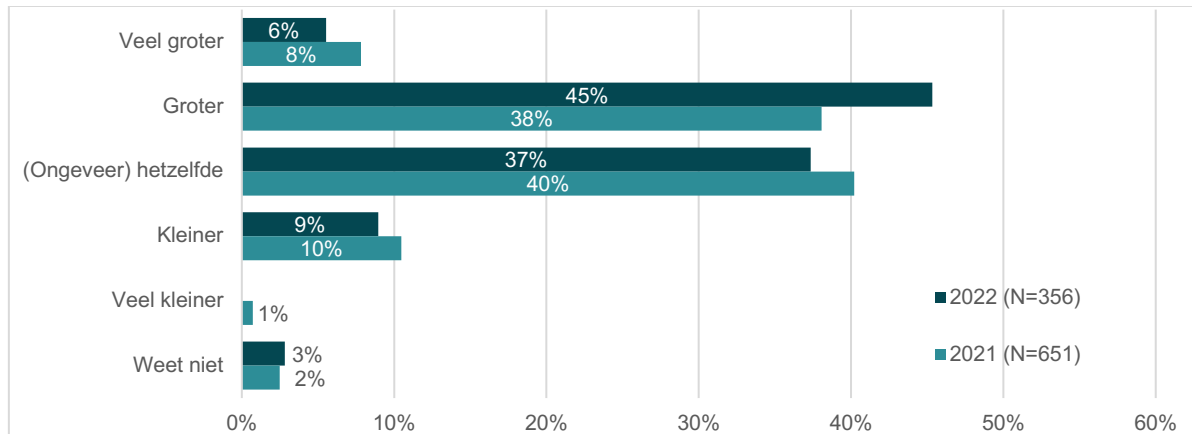
Figuur 3 – Gemiddelde werkvoorraad in weken, naar bedrijfsgrootte



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019 t/m 2022, KBA Nijmegen i.o.v. Wij Techniek (2022: N=323)

De helft van de bedrijven heeft een (veel) grotere werkvoorraad dan vorig jaar (zie figuur 4). Dit aandeel is iets groter dan in 2021. Aan de andere kant heeft zo'n tien procent van de bedrijven een kleinere werkvoorraad dan een jaar geleden. Dit is vaker het geval bij de kleine bedrijven, zoals ook uit figuur 3 blijkt. In de enquête is ook gevraagd naar de verwachte ontwikkeling van de werkvoorraad voor 2023. Ongeveer twee op de vijf bedrijven verwacht dat de werkvoorraad komend jaar nog verder zal oplopen.

Figuur 4 –Werkvoorraad ten opzichte van een jaar eerder



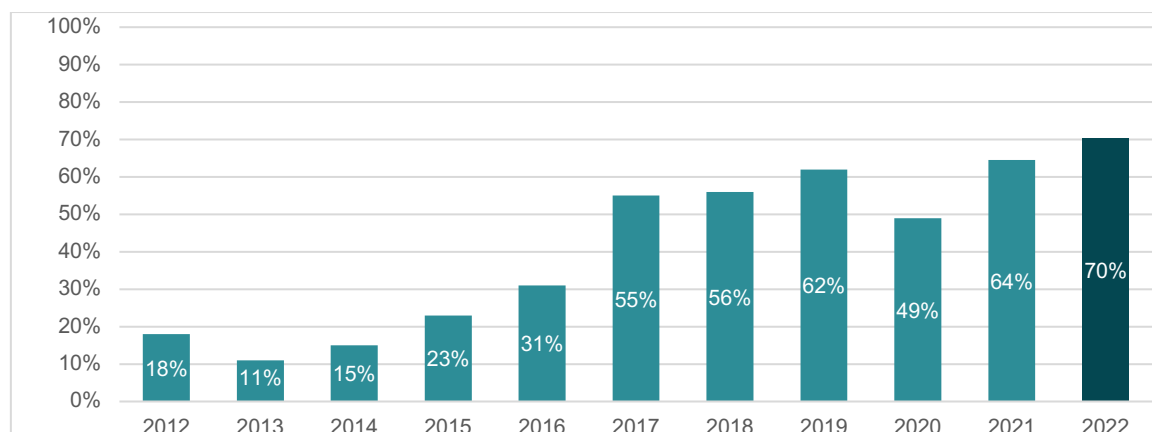
Bron: telefonische bedrijvenenquête, KBA i.o.v. Wij Techniek

4 Vacatures

Meer bedrijven met één of meer vacatures

Het aandeel bedrijven met één of meer vacatures is in 2022 opgelopen tot zeventig procent (zie figuur 5). Het hoogste aandeel van alle peilingen. Grotere bedrijven hebben bijna allemaal één of meer vacature(s). Van de kleine bedrijven (1 tot 5 werknemers) heeft de helft een vacature.

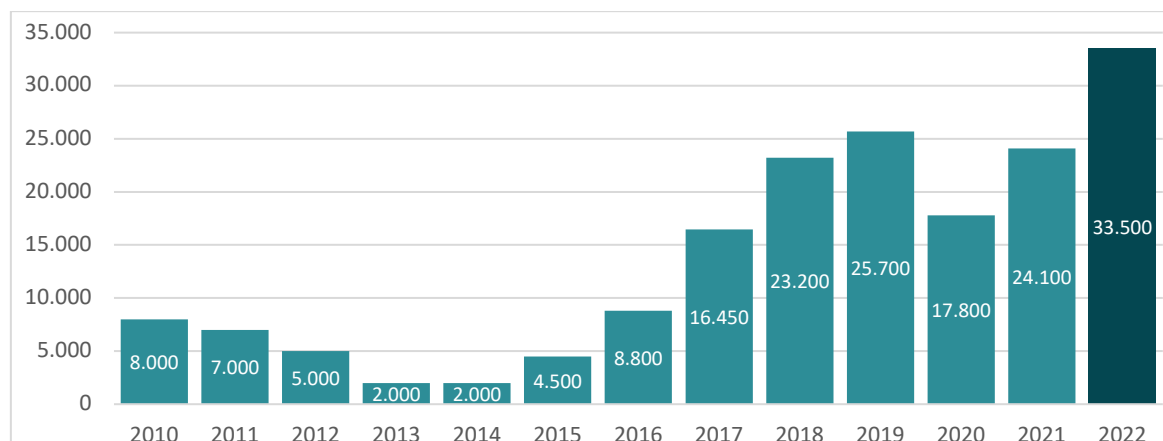
Figuur 5 – Percentage bedrijven met één of meer vacatures (N (2022) =358)



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

Het aantal openstaande vacatures in de TI is na het dieptepunt in 2013 en 2014 sterk toegenomen tot een piek van 33.500 vacatures in 2022 (zie figuur 6). Dit is het hoogste aantal sinds we dit monitoren. Ten opzichte van 2021 is er in 2022 een toename in het aantal vacatures van bijna veertig procent.³

Figuur 6 – Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures*



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

* Enquêtedata is geëxtrapoleerd naar de totale populatie bedrijven aangesloten bij Wij Techniek (gewogen naar regio en bedrijfs-grootte).

³ De extrapolatie van 2022 is op een kleiner aantal waarnemingen gebaseerd dan in eerdere jaren en heeft daardoor een ruimere betrouwbaarheidsrange van de steekproefuitkomst.

Onlangs is in het kader van het onderzoek *Arbeidsmarktkrapte technici. Ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven* (ROA & SEO, 2022) een enquête uitgevoerd onder bedrijven in technische sectoren. Ook in dit onderzoek is gevraagd naar het aantal vacatures in de bedrijven. Het aantal vacatures, dat in dit onderzoek van ROA/SEO door de bedrijven wordt genoemd, is vergelijkbaar met het aantal dat wij in de bedrijfsenquête onder TI-bedrijven vinden.

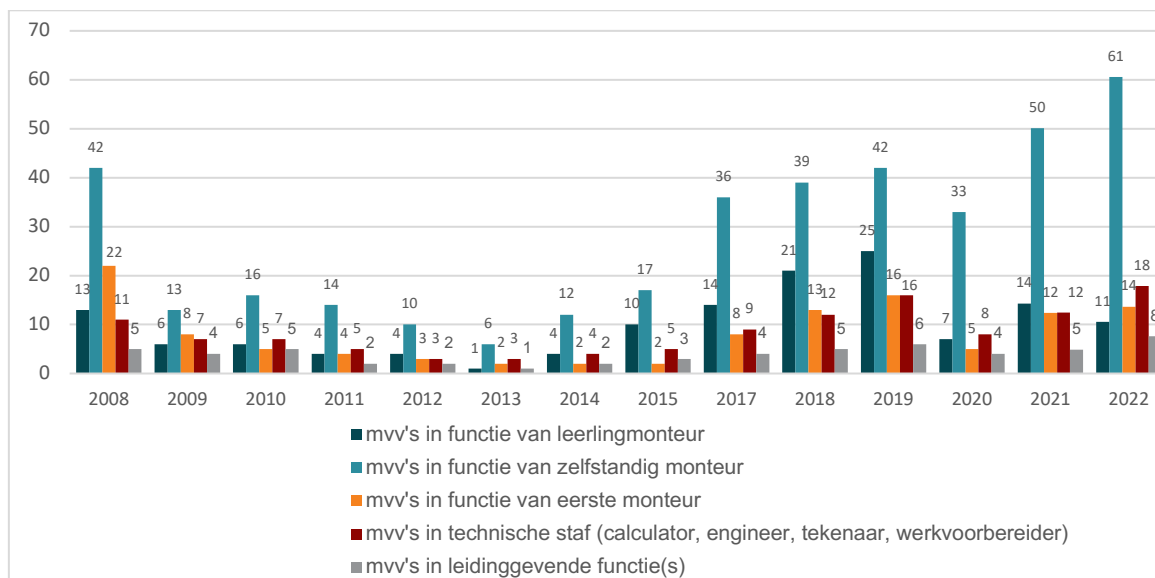
In het onderzoek van ROA/SEO wordt er tevens op gewezen dat volgens het CBS het aantal vacatures per 1.000 banen in de techniek is toegenomen van zo'n 20 in 2011 naar 50 in 2021 en dat het aantal vacatures vooral groot is in de ICT (meer dan 80 vacatures per 1.000 banen) en in de Bouwnijverheid (73 vacatures per 1.000 banen). Op basis van deze cijfers kunnen we aannemen dat het bij het CBS ongeveer gaat om 10.000 vacatures in de TI. In enquêtes van KBA en ROA/SEO worden dus veel meer vacatures aangetroffen. De onderzoekers van ROA/SEO geven aan dat uit aanvullende interviews met werkgevers naar voren komt dat het huidige aantal officieel geregistreerde vacatures een onderschatting is van de echte vraag naar technici; er staan vaak minder vacatures open dan het echte aantal technici dat opgenomen zou kunnen worden wanneer dit aanbod van geschikte kandidaten er daadwerkelijk zou zijn.

Daarnaast wijzen bevindingen uit de *Werkgevers Enquête Arbeid 2021* (TNO) er op dat het aandeel werknemers dat (volgens de werkgever) onvoldoende in staat is om zijn of haar functie uit te oefenen, gedurende het snelle economische herstel van de coronacrisis is toegenomen. Dit herstel heeft in zeer korte tijd tot een ongekeerde krapte op de arbeidsmarkt geleid en, parallel daaraan, een snelle toename van het aantal onvoldoende gekwalificeerde werknemers. TNO voegt hieraan toe dat dit aandeel het hoogst is in de vervoerssector (21%), horeca (21%) en bouw (20%). Het ligt voor de hand dat dit percentage voor de TI ook rond de 20% zal liggen (naar schatting 28.000 van de 140.000 werknemers). Het gaat hierbij om niet goed ingevulde posities en niet om openstaande plaatsen/vacatures. Het ligt voor de hand dat deze achtergrond meespeelt bij het hogere aantal 'latente' vacatures uit de bedrijvenenquêtes van KBA en ROA/SEO ten opzichte van de vacatures waarover het CBS rapporteert.

Moeilijk vervulbare vacatures nemen voor alle functiegroepen toe

In figuur 7 staat de ontwikkeling van het aandeel bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures (mvv's) per functiegroep. De grootste toename zit in de functiegroep van zelfstandig monteur: ruim zestig procent van de bedrijven heeft daar medio 2022 een mvv voor; tien procentpunt meer dan in 2021 en is het hoogste van alle peilingen sinds 2008. Het overall aandeel bedrijven met (een) mvv(s) voor een technische staffunctie ligt met 18% eveneens hoger dan in de vorige peilingen. Met name de grotere bedrijven hebben in deze functiegroep een mvv; dit geldt voor bijna zestig procent van de bedrijven met meer dan 50 werknemers.

Figuur 7 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, per functiegroep



Bron: telefonische bedrijvenenquête, KBA i.o.v. Wij Techniek (2022: N= 353)

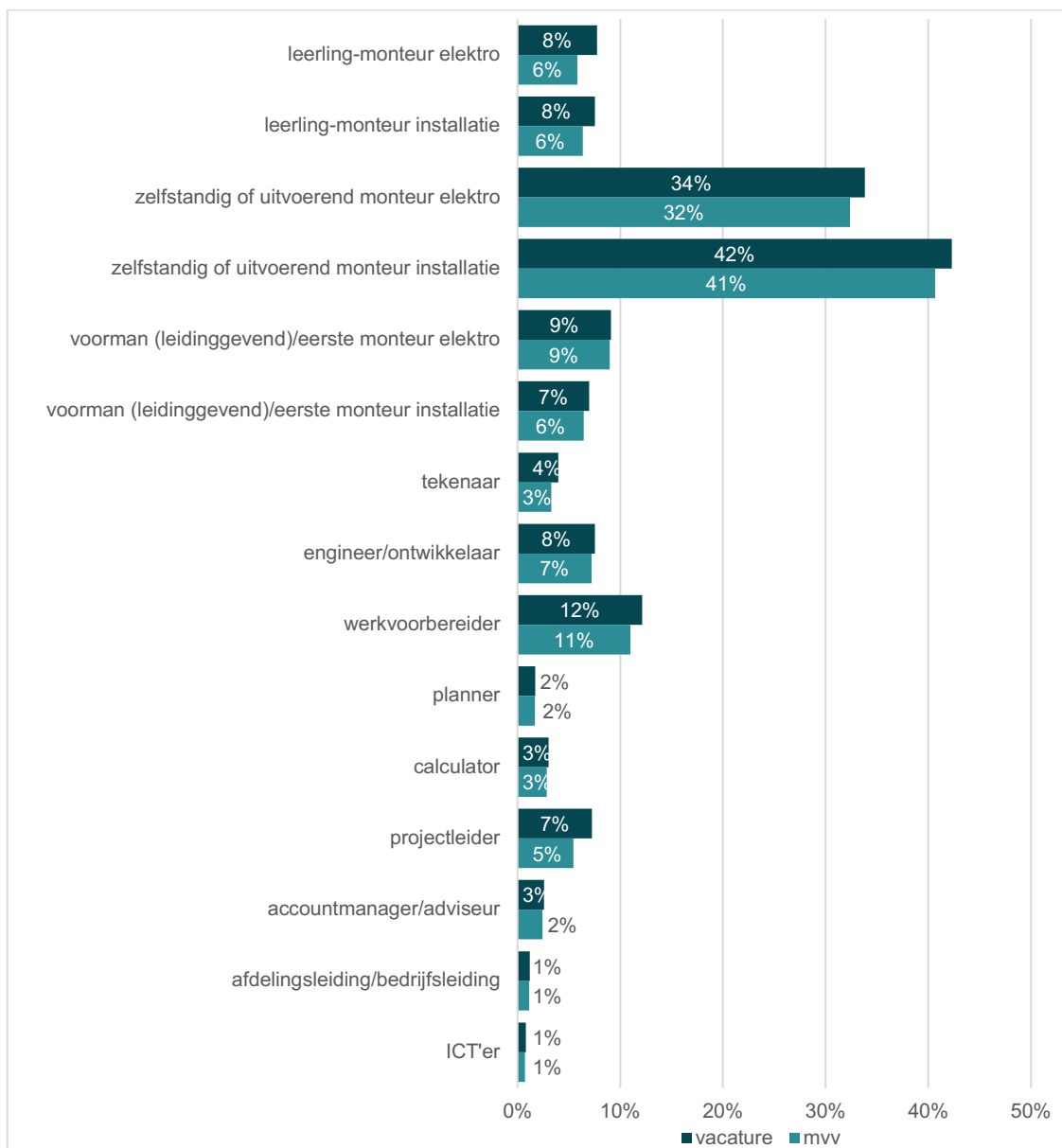
Meeste bedrijven met een vacature voor zelfstandig monteur installatie

In figuur 8 is verder ingezoomd op de onderliggende beroepen/functies waar in 2022 vacatures zijn. Twee op de vijf TI-bedrijven heeft (een) vacature(s) voor zelfstandig monteur installatie en een derde deel heeft vacature(s) voor zelfstandig monteur elektro. Het aandeel bedrijven met een vacature voor leerling-monteur installatie of leerling-monteur elektro ligt beduidend lager (voor beide geldt dit voor 8% van de bedrijven). Een vergelijkbaar aandeel van de bedrijven heeft (een) vacature(s) voor voorman/eerste monteur installatie of voorman/eerste monteur elektro.

Wat betreft vacatures voor technische staffuncties hebben de meeste bedrijven een vacature voor werkvoorbereider (12%), gevolgd door een vacature voor engineer/ontwikkelaar (8%), tekenaar (4%) en calculator (3%).

Bijna al deze vacatures zijn tevens moeilijk vervulbaar (mvv's) (zie ook figuur 8).

Figuur 8 – Percentage bedrijven met een (moeilijk vervulbare) vacature per functie (N=358)

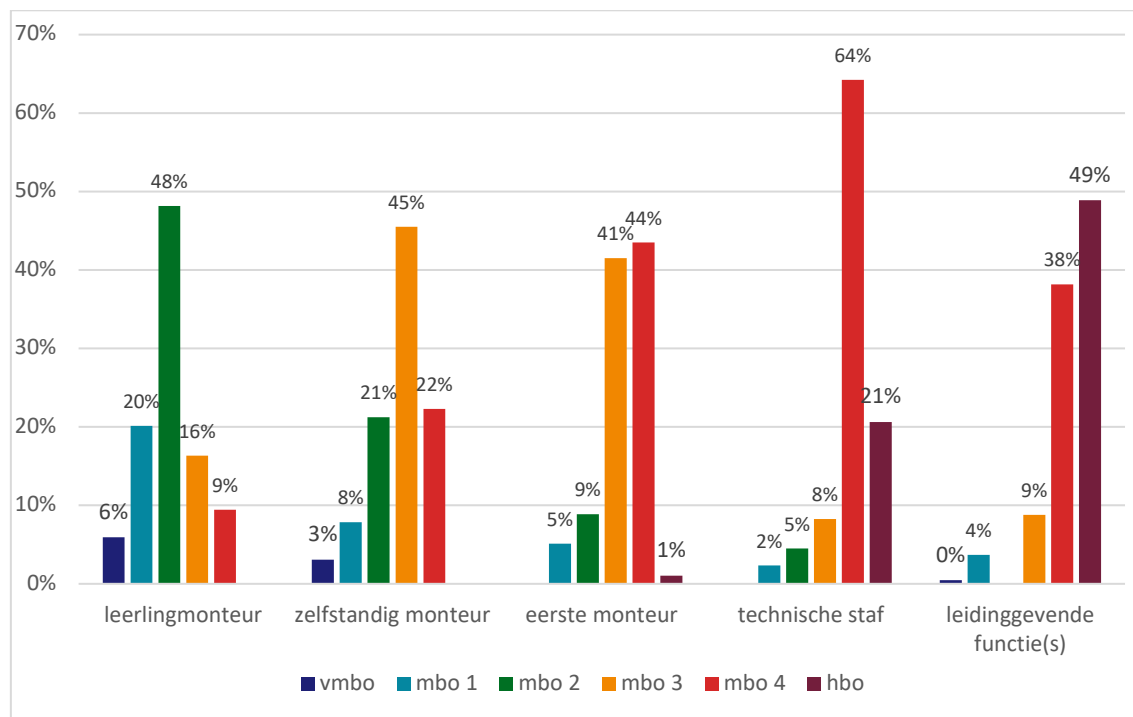


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022, KBA i.o.v. Wij Techniek

Het grootste deel van de vacatures ligt op mbo niveau 3 (30%) of mbo niveau 4 (31%). Een kwart van de vacatures is op mbo-niveau 1 of 2. Bij zeven procent van vacatures gaat het om een functie op hbo-niveau; deze zien we terug bij vacatures voor technische staffuncties en leidinggevende functies.

In figuur 9 staat het niveau van de vacatures uitgesplitst naar de vijf primaire functiegroepen. Vacatures voor de functie van leerling-monteur zijn voor het grootste deel op mbo-niveau 2 of lager, bij een kwart gaat het om mbo-niveau 3 of 4. De vacatures voor zelfstandig monteur en eerste monteur vragen vooral om mbo-niveau 3 of 4. Vacatures voor technische staffuncties zijn overwegend op mbo-niveau 4 en in iets mindere mate op hbo-niveau. Voor leidinggevende functies wordt wel veelal om hbo-niveau gevraagd.

Figuur 9 – Opleidingsniveau van vacatures per functiegroep*



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

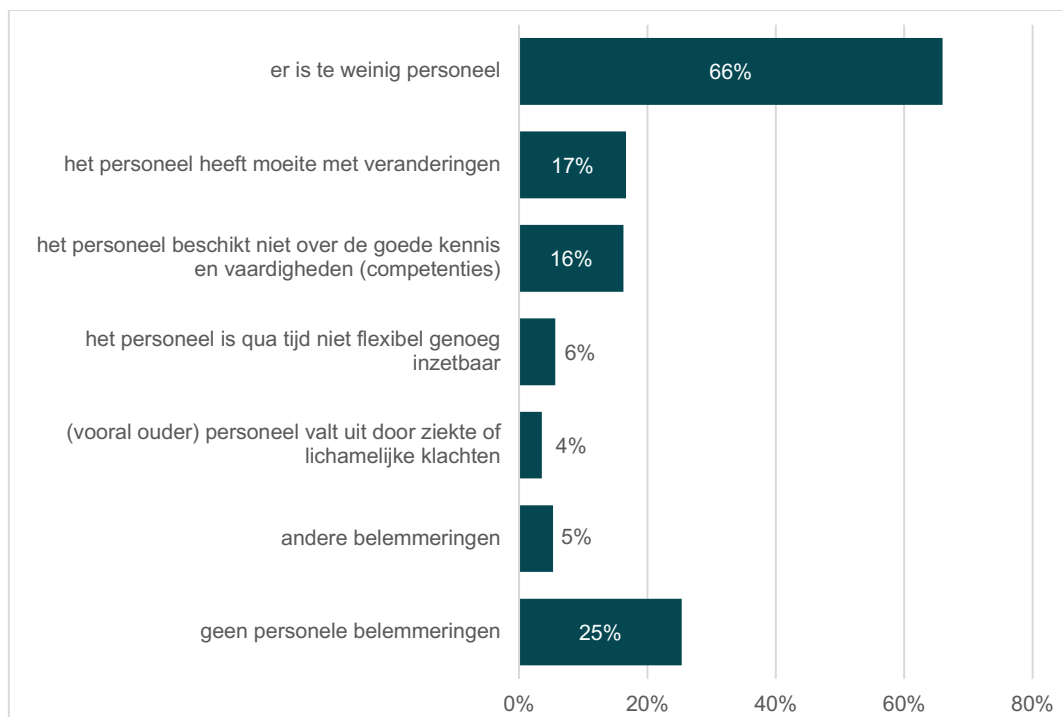
*antwoordcategorie anders/weet niet is buiten beschouwing gelaten.

5 Personeelsvoorziening en aannamebeleid

Bedrijven ervaren in 2022 meer problemen met personeelsvoorziening

Driekwart van de TI-bedrijven ervaart personele belemmeringen bij de uitvoering van werk. Het gaat om iets meer bedrijven dan vorig jaar. Verreweg de grootste belemmering is het personeelstekort: twee derde van de bedrijven kampt hiermee (zie figuur 10). Daarnaast geeft zo'n 1 op de 6 bedrijven aan dat het personeel moeite heeft met veranderingen. Een ongeveer even groot deel van de bedrijven geeft aan dat niet al het personeel over de goede kennis en vaardigheden (competenties) beschikt.

Figuur 10 – Personele belemmeringen bij uitvoering werk (meerdere antwoorden mogelijk) (N=358)

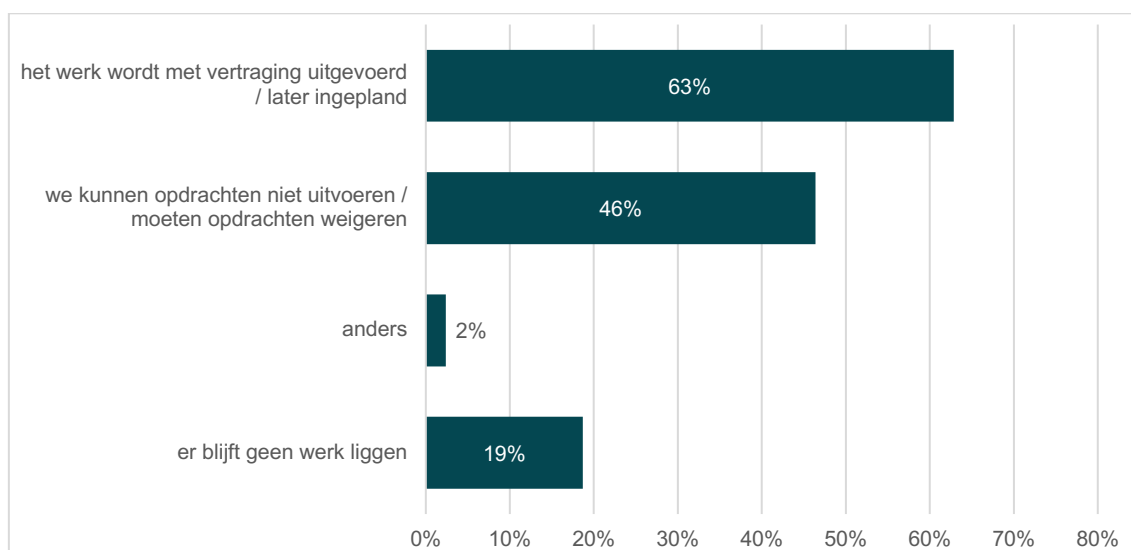


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022, KBA i.o.v. Wij Techniek

In de enquête is gevraagd of er door deze personele belemmeringen werk blijft liggen. Ruim zestig procent van de bedrijven geeft aan dat het werk hierdoor met vertraging wordt uitgevoerd of later wordt ingepland (zie figuur 11). Dit betreft ongeveer de helft van het totale aantal bevraagde bedrijven. Ook hier zien we een toename ten opzichte van voorgaande jaren. De analyses tonen wat dit betreft geen regionale verschillen aan.

Bijna de helft van de bedrijven met personele belemmeringen geeft aan dat zij daardoor ook werk afslaan. Opdrachten worden geweigerd omdat bedrijven niet voldoende uitvoeringscapaciteit hebben.

Figuur 11 – Mate waarin werk blijft liggen (meerdere antwoorden mogelijk)*

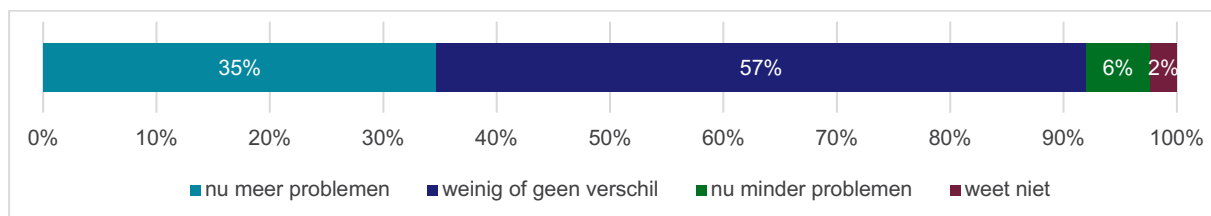


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022, KBA i.o.v. Wij Techniek

*Alleen gevraagd aan bedrijven met personele belemmeringen (N=277).

Dat het personeelstekort het laatste jaar is opgelopen blijkt ook uit figuur 12. Ruim een derde van de TI-bedrijven heeft medio 2022 meer problemen met het vinden en behouden van personeel dan een jaar geleden. Ten opzichte van de vorige peiling (medio 2021) zien we hierin een toename van tien procentpunt.

Figuur 12 – Moeite met het vinden en behouden van personeel anno 2022 t.o.v. 2021 (N=357)



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

Qua maatregelen die de bedrijven treffen om personeel aan het bedrijf te binden wordt net als in vorige peilingen door de meeste bedrijven gezorgd voor een goede sfeer (47% van de bedrijven noemt dit als bedrijfsbindende maatregel, zie figuur 13). Ook betere secundaire arbeidsvoorwaarden en het bieden van meer salaris worden in dit kader iedere peiling relatief vaak genoemd, respectievelijk door 33 en 29 procent van de bedrijven.

Net als in voorgaande peilingen bestaan er bij veel van de bedrijfsbindende maatregelen verschillen tussen kleine en grote bedrijven: grotere bedrijven zetten vaker in op het bieden van betere secundaire arbeidsvoorwaarden, mogelijkheden voor bijscholing, het volgen van een vakopleiding, (snellere) doorstroom naar hogere functies en het bieden van gevarieerde/uitdagende projecten. Het ligt voor de hand dat kleine bedrijven hierin minder mogelijkheden hebben. Dit is ook terug te zien in het grotere aandeel kleine bedrijven dat *geen* bedrijfsbindende maatregelen treft.

Figuur 13 – Aandeel bedrijven dat maatregelen neemt om goede medewerkers aan het bedrijf te binden (meerdere antwoorden mogelijk) (N=358)

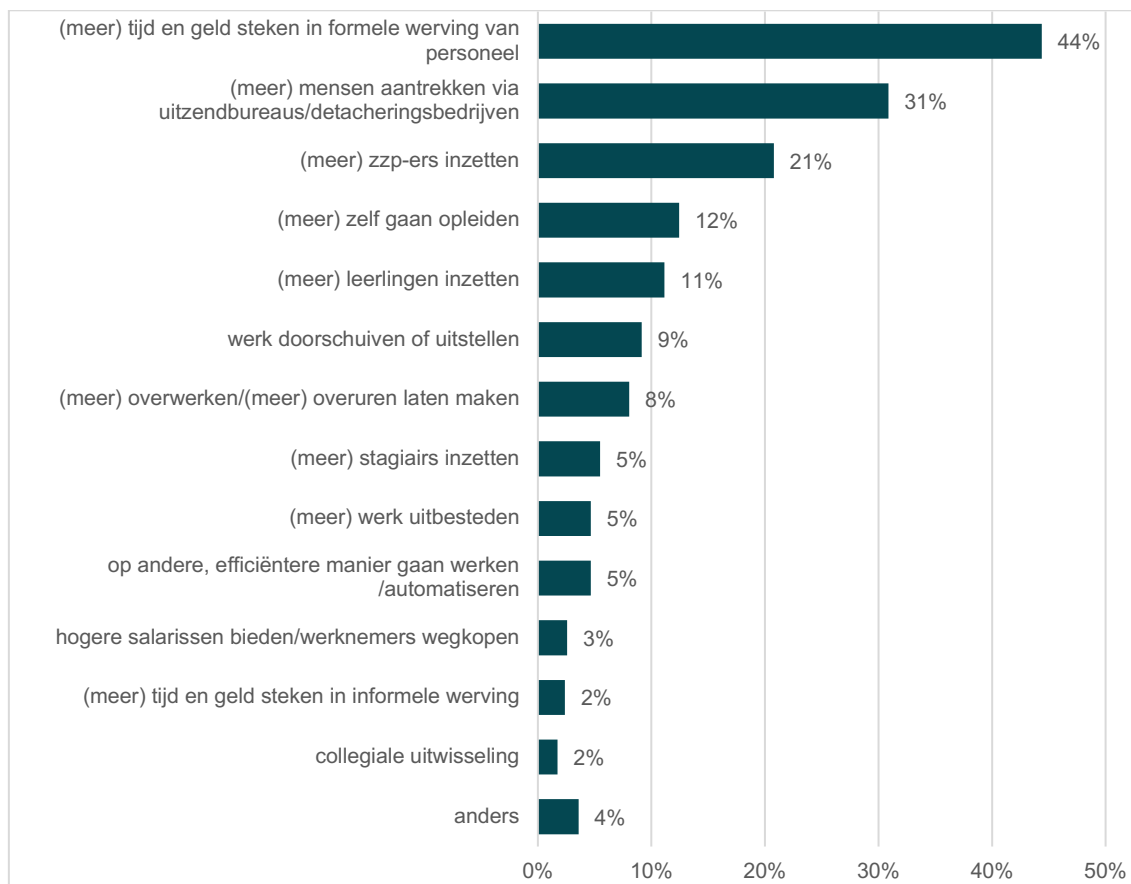


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2022, KBA i.o.v. Wij Techniek

Bedrijven steken vaker (meer) tijd en geld in personeelswerving

In figuur 14 staat een overzicht van de manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden. De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt gaat gepaard met dat meer bedrijven meer tijd en geld zijn gaan steken in de werving van personeel (44% van de bedrijven versus 25% van de bedrijven in 2021). Dit geldt in grotere mate voor de grotere bedrijven. Werving via uitzendbureaus wordt ook relatief vaak genoemd, maar daar is de toename ten aanzien van een jaar eerder minder groot. Een op de vijf bedrijven maakt gebruik van de inzet van zzp'ers om hun personele capaciteit op peil te brengen (vergelijkbaar met voorgaande jaren). Door de jaren heen zijn dit de belangrijkste manieren gebleken waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden. Met het aantrekken van de economie, na 2015, zien we dat bedrijven ook meer zelf zijn gaan opleiden en meer leerlingen zijn gaan inzetten. Tot slot blijkt uit de analyse dat kleine bedrijven vaker werk uitstellen of doorschuiven om dit met het beperkte aantal werknemers aan te kunnen.

Figuur 14 – Manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden (N=313)



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



samen werken aan jouw ontwikkeling

