

In- en uitstroomstatistieken van werknemers in de technische installatiebranche

Update mobiliteitscijfers tot en met 2022/2023



KBA Nijmegen

Timo Verhaegh

Projectnummer: 2022115

© 2024 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

0	Samenvatting	3
1	Inleiding	7
2	Ontwikkeling van de in- en uitstroom	9
3	Leeftijdssamenstelling van de in- en uitstromers	12
3.1	Leeftijdssamenstelling van de instroom	12
3.2	Leeftijdssamenstelling van de uitstroom	13
4	Functies van de in- en uitstromers	15
5	Herkomst van de instroom	17
5.1	Herkomstbranche van instromers afkomstig uit een andere branches	18
5.2	Herintreders in 2022	20
5.3	Herkomstbranches van de zij-instromers	21
6	Bestemming van de uitstroom	23

0 Samenvatting

Globale trend in- en uitstroom

- 1) De in- en uitstroom bewegen mee met de conjunctuur. Tussen 2009 en 2015 lag de instroom onder het niveau van de uitstroom en was er dus sprake van een krimpende werkgelegenheid. Economisch herstel is te herkennen aan een toenemende instroom. In 2016 is de instroom voor het eerst sinds 2008 weer (iets) groter dan de uitstroom. In de jaren 2017, 2018 en 2019 is het aantal werknemers in de TI het meest gestegen, toen waren er jaarlijks zo'n 5,4 duizend meer instromers dan uitstromers. Ook in de jaren daarna is het aantal werknemers blijven stijgen, maar wel iets minder sterk, namelijk tussen de 3 en 4 duizend per jaar.
- 2) In het verleden lag de *uitstroom* praktisch elk jaar tussen de 14 en 20 duizend werknemers, maar in de laatste twee jaar (2022 en 2023) is dit opgelopen naar ruim 21 duizend uitstromers. Deze hoge uitstroom in 2022 en 2023 hangt samen met de toegenomen instroom in de jaren daarvoor en het gegeven dat bijna de helft van de instroom na twee jaar de branche weer uitstroomt. Hierdoor vertaalt een stijging in de instroom zich door naar een grotere uitstroom in de jaren daarna. Al met al is de TI er de laatste jaren wel in geslaagd om te blijven groeien, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt.
- 3) De jaarlijkse *instroom* varieert iets meer dan de uitstroom. Hier ligt de bandbreedte tussen de 12 en 25 duizend werknemers per jaar. De instroom fluctueert meer dan de uitstroom omdat in economisch minder gunstige jaren hooguit de uitstromers vervangen moeten worden, terwijl in economisch gunstige jaren, bovenop vervanging van de uitstroom, ook nog extra werknemers aangenomen moeten worden om groei te realiseren.

Leeftijdssamenstelling

- 4) De meeste instromers zijn jonger dan 25 jaar, opgevolgd door instromers in de leeftijdsklasse 25-34 jaar. In 2023 gaat het om respectievelijk 36% en 26% van de branche-instromers. Het *percentage* jongeren in de instroom is over de jaren wel licht afgenomen, het aandeel 45-54 jarigen en vooral de 55-plussers onder de instromers is over de jaren heen gegroeid. Het aandeel 55-plussers onder de instromers is meer dan verdubbeld ten opzichte van 2010.
- 5) Ook onder de uitstromers zijn de jongere leeftijdsklassen, <25 jaar en 25-34 jarigen, het grootst. In 2023 gaat het om respectievelijk 27% en 26% van de uitstromers. De hoge instroom van jongeren, in combinatie met het snelle verloop onder een deel van de instromers, maakt dat jongeren ook een groot deel van de uitstroom vormen. Dit is zeker in 2023 het geval: in 2023 is er een flinke toename van uitstromende jongeren onder 25 jaar, terwijl de uitstroom in de andere leeftijdsklassen juist is afgenomen.
Het aandeel 55-plussers binnen de uitstroom bedraagt in 2023 15%, iets lager dan in de jaren daarvoor, maar als we dit vergelijken met 2008 dan is er wel een toename van de uitstroom van ouderen te zien. Geleidelijk aan begint de vergrijzing invloed te krijgen op de samenstelling van de uitstroom.

Functiegroepen

- 6) Zo'n zestig procent van de instromers gaat in een technische uitvoerende functie aan de slag. Tien procent van de instromers zien we terug in een technische staffunctie (ontwikkelaar, tekenaar, werkvoorbereider, calculator) en hetzelfde geldt voor de instroom in administratieve functies, financiële ondersteuning en HR/personeelszaken. De instroom in overige staffuncties, waaronder projectleiders, bedrijfsleiding en verkoopfuncties, bedraagt de laatste jaren iets meer dan tien procent van de instroom.

Daarnaast is er nog de groep algemeen medewerkers – bestaande uit de zaterdaghulp en vakantie werkers – en de groep overige (niet-technische) werknemers. Hun aandeel in de instroom is in de periode 2009-2016 langzaam iets opgelopen tot 13%, maar dit is in de laatste jaren weer wat gedaald.

- 7) De functiesamenstelling van de uitstroom lijkt op die van de instroom. Het aandeel monteurs en overige technisch uitvoerende personeelsleden onder de uitstromers is wel iets groter dan bij de instroom. Ook het aandeel uitstromers in een administratieve, financiële of HR-functie ligt op de gehele linie een fractie hoger dan bij de instroom.

Herkomst van de instroom

- 8) De samenstelling van de instroom laat een vrij vast patroon zien:
- Het grootste deel van de instromers, rond de zestig procent, stroomt de TI in vanuit een baan in een andere branche;
 - De instroom vanuit een schoolloopbaan ligt de laatste tien jaar net onder de dertig procent;
 - Zo'n 2 á 3% van de instromers was voorheen zelfstandige (of directeur/groot aandeelhouder) voordat zij een baan in loondienst kregen. De omvang van deze relatief kleine groep is de laatste jaren wel behoorlijk gestegen (een verdubbeling tussen 2008 en 2022);
 - Voor zoverre de conjunctuur een rol speelt is dat vooral het geval bij de werknemers die vanuit een uitkeringspositie instromen. Bij een aantrekkende conjunctuur stijgen de kansen van werknemers in een uitkeringspositie om weer aan de slag te kunnen. De laatste jaren is rond de tien procent van de instromers afkomstig uit een uitkeringspositie of was inactief voordat zij instroomden. Tijdens het economische herstel lag dit enkele procentpunten hoger.
- 9) Het grootste deel van de instromers afkomstig uit een andere branche komt uit de uitzend-/detachingsbranche (29%). Een deel van hen zal eerst via een inleenconstructie bij het TI-bedrijf hebben gewerkt, alvorens zij daar in dienst zijn getreden.

Een andere branche waaruit relatief veel instromers komen is de TI-keten (12%). Hier zitten de bedrijven die de schakels van de installatiekolom vormen, i.c. de technische reparatiebranche, de technische ontwerp-/adviesbranche, de technische maakindustrie en de technische handelsbranche. De functies in deze branches liggen veelal in verlengde van de technische functies in de TI, waardoor de uitwisseling tussen deze branches laagdrempeliger is vergeleken met sectoren die verder van de TI af staan.

Vanuit de zakelijke dienstverlening en de handel zijn ook ieder 12% van de instromers afkomstig en vanuit de TI-gerelateerde sectoren, i.c. de bouw en metaal, komen respectievelijk 5% en 4% van de instromers uit een andere branche.

- 10) Van de instromers die in 2022 vanuit een andere branche de TI instromen heeft dertig procent in het verleden al eens in de TI gewerkt. Dit zijn de zogeheten herintreders (4,3 duizend in 2022). De meeste herintreders hebben in het verleden overwegend kort in de TI gewerkt (ruim een kwart van de herintreders heeft hooguit twee jaar in de TI gewerkt). Er is dus vrij veel mobiliteit onder

werknemers met enkele jaren werkervaring in de TI, en een deel van het snelle verloop stroomt naar verloop van tijd opnieuw de TI in.

- 11) Als we de instroom van 2022 afkomstig uit een andere branche corrigeren voor de herintreders dan blijven er nog zo'n 7,2 duizend 'zij-instromers' over. Hiervan komen de meesten vanuit de zakelijke dienstverlening, handel en TI-keten de TI ingestroomd.

Bestemming van de uitstroom

- 12) Het grootste deel van de uitstromers vertrekt naar een baan buiten de TI. Tijdens laagconjunctuur is dit aandeel iets kleiner, ontslagen werknemers komen in die jaren minder makkelijk aan een andere baan. In de jaren van economische herstel neemt de uitstroom naar ander werk weer toe. Uitstromende monteurs zijn niet per definitie 'verloren' voor de branche. In de TI zijn weliswaar veel monteurs werkzaam, maar er zijn ook veel monteursbanen buiten de TI. Uitstromers kunnen dus elders monteur blijven en na verloop van tijd weer terugkeren in de TI. Dit is waarschijnlijk vooral het geval bij mobiliteit tussen de TI en bedrijven in de TI-keten en de TI-gerelateerde sectoren (bouw en metaal).
Ongeveer 1 op de 5 zij-uitstromers stroomt door naar de uitzendbranche (bijna 2,3 duizend uitstromers) en een kleine 2 duizend uitstromers zien we terug in de TI-keten (16%), gevolgd door de zakelijke dienstverlening (13%) en handel (10%).
- 13) De conjunctuur speelt vooral een rol bij werknemers die naar een ww-uitkeringspositie uitstromen. Vanaf 2009, wanneer de effecten van de kredietcrisis binnen de TI doorwerken, stijgt de uitstroom richting een ww-uitkering van 3% in 2008 naar een piek van 27% in 2013. Na 2015 zien we de uitstroom naar een ww-uitkering weer dalen. Tijdens coronajaar 2020 en (in iets minder mate) 2021 is de uitstroom naar een ww-uitkering wel weer iets toegenomen, maar in 2022 is de uitstroom naar een ww-uitkering weer gedaald naar 4%, passend bij de krappe arbeidsmarkt.
- 14) De laatste jaren is het aantal uitstromers dat als zelfstandige aan de slag gaat flink toegenomen. Hun aandeel binnen de uitstroom is opgelopen tot 11% in 2022 (2,3 duizend). Ook hier zien we een samenhang met de conjunctuur: ten tijden van hoogconjunctuur en toenemende krapte op de arbeidsmarkt beginnen meer mensen voor zichzelf.
- 15) Verder is er over de jaren heen een vrij constante stroom van werknemers die de branche verlaten en zichzelf voor een opleiding inschrijven. De laatste jaren gaat het om zo'n 1,5 duizend branche-uitstromers per jaar, een kleine tien procent van de uitstroom.

In deze rapportage is de TI afgebakend aan de hand van de bedrijven die bij Wij Techniek aangesloten zijn (WT-bedrijven). Dit zijn bedrijven en werknemers die onder de CAO Metaal en Techniek Technisch Installatiebedrijf vallen (M&T TI). Deze afbakening is van invloed op de determinatie van de in- en uitstroom, waarbij twee kanttekeningen naar voren komen:

- 1) Zo'n vijf á zes procent van de mobiliteit (naar en vanuit ander werk) is met bedrijven met SBI-codes die we tot de TI rekenen, maar die niet onder de werkingssfeer van de CAO M&T TI vallen. Dit noemen we de extra-TI. Dit zijn bedrijven met economische hoofdactiviteiten die we aan de technische installatiebranche toeschrijven, maar die dus niet bij Wij Techniek aangesloten zijn.

Omdat de in- en uitstroomrichtingen van de werknemers van WT-bedrijven op SBI-codes gebaseerd zijn, beschouwen we mobiliteit tussen WT-bedrijven en de extra-TI niet als sectoroverstijgend, en is daarmee in principe geen echte in- of uitstroom op brancheniveau te noemen.

- 2) Daarnaast blijkt voor een deel van de uitstromers uit de CoMetec-administratie¹ dat zij volgens de polisadministratie van het CBS wel bij een WT-bedrijf blijven werken. Jaarlijks gaat het om 3% tot 7% van de uitstroom. Mogelijk zijn dit werknemers die onder een andere CAO terecht komen (overstap naar een andere tak van het bedrijf of functie?), en om die reden niet langer in de registratie van CoMetec voorkomen. Deze bevinding roept de vraag op of er niet veel meer werknemers bij de aangesloten WT-bedrijven werkzaam zijn dan de CoMetec-administratie doet vermoeden. Deze 'ruis' in de mobiliteitscijfers is interessant om in toekomstig onderzoek nader te duiden.

¹ De uitvoeringsorganisatie voor inkomensverzekeringen en sociale regelingen van de CAO Metaal en Techniek.

1 Inleiding

Op de arbeidsmarkt is sprake van een aanzienlijke dynamiek. Vier op de tien personen binnen de Nederlandse beroepsbevolking is in het eerste kwartaal van 2023 minimaal een keer benaderd om van werkgever te veranderen. Dat is nog nooit zo hoog geweest, zo blijkt uit cijfers van de Intelligence group.² Ook het aantal baanwisselingen is zeer hoog. Er is dus sprake van veel beweging op de arbeidsmarkt. Dat gaat ook op voor de technische installatiebranche (TI). De grote vraag naar personeel in combinatie met de relatief kleine groep mensen die actief op zoek zijn naar (ander) werk maakt dat werkgevers massaal mensen benaderen om bij hen te komen solliciteren/werken, waardoor de zogeheten sourcingsdruk toeneemt.

Als werknemers overstappen naar een baan in een andere sector, spreken we van intersectorale (of sectoroverstijgende) mobiliteit. De 'overstappers' worden op brancheniveau zij-instromers dan wel zij-uitstromers genoemd. Intersectorale mobiliteit kan in verschillende opzichten en op verschillende niveaus bijdragen aan een goed functionerende arbeidsmarkt:

- Voor *werknemers* kan het bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid, met name als de overstap een uitbreiding of actualisatie betekent van de kennis en vaardigheden van de werknemer, of als de werkzaamheden van de werknemer dreigden te verdwijnen. Als de baan in de nieuwe sector beter aansluit bij de voorkeuren en competenties van de werknemers, vergroot het ook hun werkplezier en de kans dat zij gezond aan het werk blijven.
- Voor *werkgevers* vergroot intersectorale mobiliteit het potentieel bij de werving van nieuw personeel (des te meer van belang bij krapte op de arbeidsmarkt) en de mogelijkheden om personeel te begeleiden naar nieuw werk (zoals bij een overschot aan personeel). Daarnaast kunnen zij-instromers specifieke (nieuwe) kennis of vaardigheden meebrengen of een frisse wind door de organisatie laten waaien.
- Op het niveau van de *economie als geheel* kan intersectorale mobiliteit bijdragen aan het voorkomen of verkleinen van een mismatch op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld als met ontslag bedreigde werknemers in een sector met een overschot aan arbeidskrachten overstappen naar een sector met een tekort. Zo kan in de ene sector de werkloosheid worden teruggebracht en in de andere de productie worden verhoogd of de werkdruk verlaagd.

Tegenover deze potentiële voordelen van intersectorale mobiliteit staan veelal ook investeringen, van de kant van de werkgever en van de werknemer. Zij-instromers zijn soms direct inzetbaar, maar vaak zal een vorm van opleiding, training en/of begeleiding nodig zijn voordat zij (zelfstandig) in het nieuwe bedrijf kunnen werken. Wij Techniek, dat als O&O-fonds werkgevers en werknemers in de TI ondersteunt bij het behouden en vergroten van vakmanschap, wil zicht hebben op de instroom in en uitstroom uit de TI. In deze rapportage wordt daarom nader ingezoomd op de ontwikkeling van de instroom in en uitstroom uit de TI en hun samenstelling. Hiertoe is data van het Wij Techniek-werknemersbestand verrijkt met microdata van het CBS.

² <https://intelligence-group.nl/nl/resources/4-op-de-10-personen-in-eerste-kwartaal-2023-gehunt/>

Branche-afbakening

Er zijn twee gangbare manieren om de TI-branche af te bakenen: op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS en op basis van de *CAO Metaal en Techniek Technisch Installatiebedrijf*, i.c. de bedrijven die bij Wij Techniek aangesloten zijn. In deze rapportage is de CAO-indeling gebuikt om de TI af te bakenen. Conform de TI CAO bestaat de TI uit ruim 10 duizend bedrijven met personeel die tezamen in 2023 ruim 150 duizend werknemers in loondienst hebben.³ Door de branche op deze manier af te bakenen ontstaat een duidelijk beeld van de omvang en samenstelling van de in- en uitstroom van de werknemers die in de loonadministratie van CoMetec voorkomen. Dit vormt het vertrekpunt voor het maken van toekomstige keuzes wat betreft de afbakening van de TI.

Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk staat de ontwikkeling van de in- en uitstroom op hoofdlijnen beschreven. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de leeftijdssamenstelling van zowel de in- als uitstromers, gevolgd door de verdeling naar functiegroepen van beide groepen (hoofdstuk 4). Hoofdstuk 5 zoomt nader in de compositie van de instromers wat betreft (arbeidsmarkt)positie voordat men de TI instroomt. In hoofdstuk 6 is gekeken naar de (arbeidsmarkt)positie van de uitstromers nadat zij de TI hebben verlaten.

³ Tot en met 2022 aangeleverd door pensioenuitvoerder MN en vanaf 2023 door CoMetec

2 Ontwikkeling van de in- en uitstroom

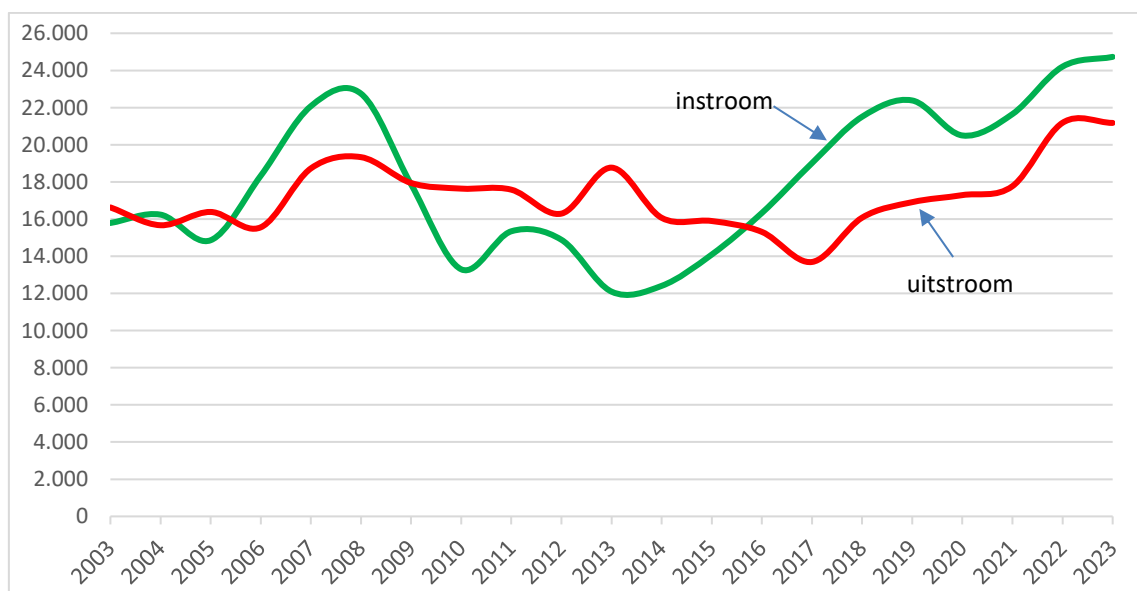
Figuur 1 toont de trendlijnen van de aantallen instromers in en uitstromers uit de TI. De *uitstroom* ligt praktisch elk jaar tussen de 14 en 20 duizend werknemers (wanneer we de bedrijfswisselaars binnen de branche *niet* meetellen). Met uitzondering van 2022 en 2023, in deze laatste twee jaren zijn er ruim 21 duizend uitstromers.

De *instroom* varieert meer dan de uitstroom. De bandbreedte van de instroom ligt tussen de 12 en 25 duizend werknemers per jaar. De instroom fluctueert meer dan de uitstroom omdat in economisch minder gunstige jaren hooguit de uitstromers vervangen moeten worden, terwijl in economisch gunstige jaren niet alleen de uitstromers vervangen moeten worden, maar daarbovenop vaak ook nog extra werknemers aangenomen moeten worden om groei te kunnen realiseren.

In grote lijnen is te zien dat zowel de in- als uitstroom met de conjunctuur meebeweegt. Tussen 2009 en 2015 lag de instroom onder het niveau van de uitstroom en was er dus sprake van een krimpende werkgelegenheid. Het herstel van de economie is terug te zien aan de toenemende instroom vanaf 2014. In 2016 is de instroom voor het eerst sinds 2008 weer (iets) groter dan de uitstroom. In de jaren 2017, 2018 en 2019 is het aantal werknemers in de TI het meest gestegen, toen waren er jaarlijks zo'n 5,4 duizend meer instromers dan uitstromers. Ook in de jaren daarna is het aantal werknemers blijven stijgen, maar wel iets minder sterk, namelijk tussen de 3 en 4 duizend per jaar.

De hoge uitstroom in 2022 en 2023 hangt samen met de toegenomen instroom in de jaren daarvoor en het gegeven dat bijna de helft van de instroom na twee jaar de branche weer uitstroomt. Als gevolg van deze dynamiek vertaalt een stijging in de instroom zich door naar een grotere uitstroom in de jaren daarna. Al met al is de TI er de laatste jaren wel in geslaagd om te blijven groeien, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt.

Figuur 1 – Jaarlijkse in- en uitstroom werknemers cao Metaal & Techniek Technisch Installatiebedrijf¹



Bron: MN (2023-01)/Cometec (2023-10), bewerking KBA Nijmegen

¹ Jaren lopen van de laatste vrijdag van september jaar-1 tot en met de laatste vrijdag van september van het jaar.

Uit jaarlijkse bedrijvenenquête weten we dat de TI-bedrijven het personeelstekort vooral aanpakken door meer tijd en geld te steken in de werving van nieuwe medewerkers en door personele capaciteit in te huren. Tabel 1 laat zien dat meer TI-bedrijven dit soort maatregelen inzetten naarmate er in de branche meer vacatures zijn. Het meer zelf opleiden beweegt ook mee met het aantal vacatures, maar er zijn beduidend minder bedrijven die daar op inzetten. Hieruit kunnen we afleiden dat wanneer het aantal vacatures toeneemt er aan de kant van de TI-bedrijven eerder c.q. meer bereidheid is om een kant en klare oplossing op de externe arbeidsmarkt te zoeken – via het aantrekken en in dienst nemen van nieuwe werknemers of via het inhuren van uitzendkrachten of zzp'ers – dan om zelf een oplossing te creëren door mensen te gaan opleiden. Dit is een duidelijke indicatie dat er in de TI meer bedrijven zijn met een wervings- dan met een opleidingsstrategie.

Tabel 1 – Ontwikkeling van de vacatures in de TI en maatregelen van de TI-bedrijven om voldoende personeel te krijgen

	2008	2010	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023
A. Vacatures										
% bedrijven met vacatures	63%	16%	11%	23%	55%	62%	49%	64%	70%	69%
Aantal vacatures	n.b.	8.000	2.000	4.500	16.500	26.000	18.000	24.000	34.000	27.900
B. Maatregelen om voldoende personeel te krijgen										
(Meer) tijd en geld steken in werving	41%	10%	4%	20%	23%	23%	15%	25%	44%	26%
(Meer) mensen aantrekken via uitzendbureaus	29%	11%	6%	21%	18%	18%	22%	28%	31%	11%
(Meer) zzp'ers inhuren	21%	7%	4%	14%	12%	12%	19%	22%	21%	17%
(Meer) zelf gaan opleiden	13%	1%	2%	3%	4%	4%	7%	15%	12%	10%
(Meer) leerlingen inzetten	12%	3%	0%	3%	8%	8%	6%	8%	11%	6%

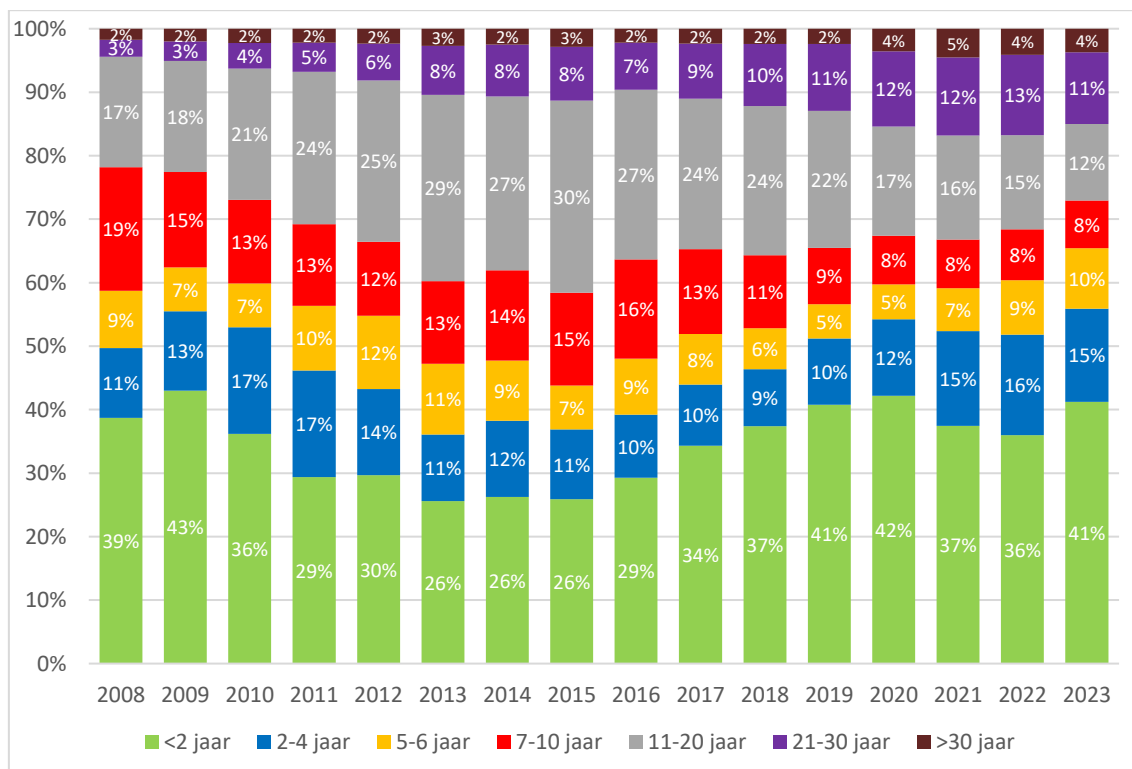
Bron: Enquête onder TI-bedrijven, diverse jaren

Het is zeer de vraag of de intensivering van de werving het beoogde effect zal hebben. Een dergelijke intensivering vergroot namelijk niet het aanbod van geschikte mensen op de arbeidsmarkt. Het zal waarschijnlijk leiden tot het weggopen van werknemers bij elkaar. Een ander effect zal waarschijnlijk zijn dat het snelle verloop onder werknemers waarin niet geïnvesteerd toeneemt. Niet of onvoldoende investeren in opleiden leidt tot een werknemersaanbod dat kwalitatief gezien onvoldoende aansluit bij de vraag van de bedrijven, en dat zal er vaker toe leiden dat contracten na de proeftijd niet verlengd worden. Het gevolg is dat de TI met een deels niet effectief en niet efficiënt werkend personeelsbestand blijft zitten.

Figuur 2 laat zien dat een relatief groot deel van de uitstromers hooguit twee jaar in de TI hebben gewerkt alvorens zij uitstromen. Dit aandeel varieert tussen de 26% en 43% van de uitstroom per jaar en beweegt mee met de ontwikkeling van de instroom. In de periode 2009-2015 proberen de TI-bedrijven op verschillende manieren de gevolgen van de kredietcrisis van eind 2008/begin 2009 op te vangen. Naast het terugschroeven van de instroom werden minder uitzendkrachten en zzp'ers ingehuurd én werden ook in toenemende mate werknemers met een vast contract ontslagen. Dit is terug te zien in het grotere aandeel uitstromers in deze periode met meer dan tien jaar werkervaring. In de Wij Techniek-bedrijvenenquête van 2014 gaf een meerderheid van de desbetreffende TI-bedrijven aan dat zij geen van de ontslagen monteurs terug in dienst zouden nemen, ook niet wanneer zij weer vacatures in deze functie zouden

hebben.⁴ De TI-bedrijven geven hiervoor diverse argumenten, waaronder vaak dat de kennis en vaardigheden van de ontslagen monteurs niet meer beantwoorden aan de eisen die de bedrijven stellen. Deze gegevens laten zien dat een recessie wordt gebruikt voor een sanering van het personeelsbestand. Wanneer het gaat over verloop van personeel dan gebeurt dit dus lang niet altijd op wens van de werknemer. Uit eerdere analyses van KBA blijkt ook dat lang niet alle pogingen om een andere baan te vinden gepaard gaan met een vertrekvens van de werknemer (Van den Tillaart en Aalders, 2020).⁵ De meest duidelijke aanwijzing hiervoor is dat ruim 4 van de 10 werknemers die op zoek zijn naar een andere baan, graag bij hun huidige werkgever zouden blijven. Het gaat hier onder andere om werknemers die deel uitmaken van de flexibele schil van het bedrijf en die geen of weinig uitzicht hebben op een overstap naar de vaste kern van het bedrijf (gebrek aan werkzekerheid).

Figuur 2 – Duur in de TI uitgestroomde werknemers* (percentage van de uitstroom per jaar)



Bron: MN (2023-01)/CoMetec (2023-10), bewerking KBA Nijmegen

* Gemeten vanaf eerste baan in de TI.

⁴ <https://trendfiles.wij-techniek.nl/wp-content/uploads/arbeidsmarkt-technische-installatiebranche-2014.pdf>

⁵ Tillaart, H. van den & P. Aalders (2020). *TI-branche en TI-beroepen. Analyse en rapportage op basis van onderzoek onder werknemers en werkgevers*. Nijmegen: KBA

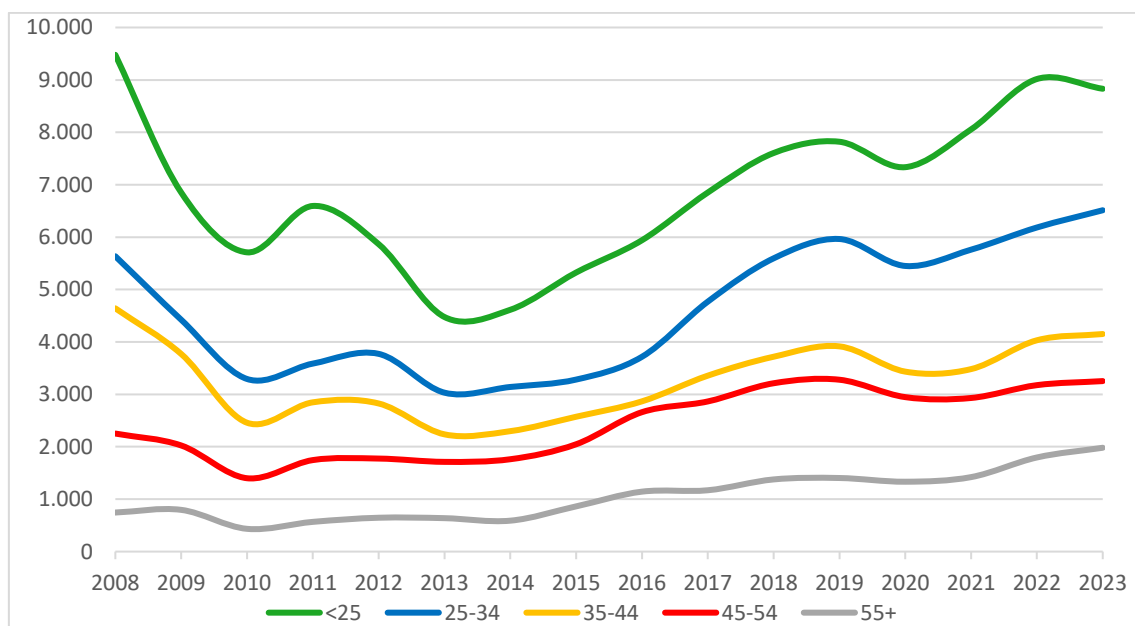
3 Leeftijdssamenstelling van de in- en uitstromers

In dit hoofdstuk wordt ingezoomd op de leeftijdssamenstelling van de in- en uitstromers. Te beginnen met de instroom.

3.1 Leeftijdssamenstelling van de instroom

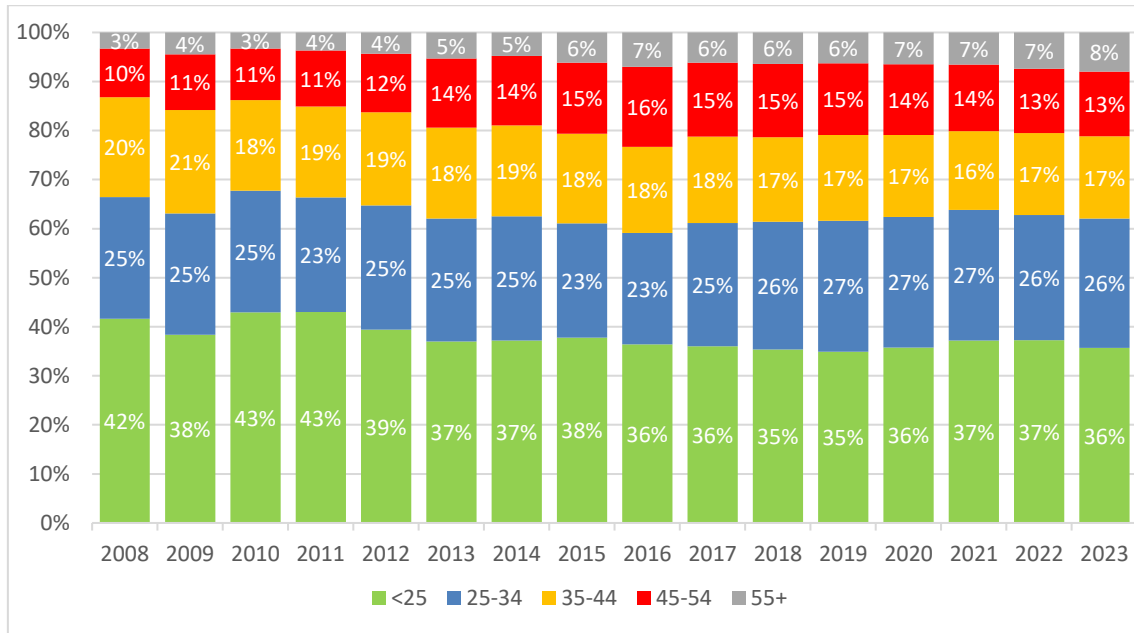
In figuur 3 is te zien dat de meeste instromers jonger dan 25 jaar zijn, gevolgd door instromers in de leeftijdsklasse 25-34 jaar. In 2023 gaat het om respectievelijk 36% en 26% van de branche-instromers. In figuur 4 is te zien dat het *percentage* jongeren in de instroom licht afgenomen is vergeleken met de jaren voor 2016, zo was in 2010 en 2011 43% van de instroom jonger dan 25 jaar. Het aandeel instromers in de leeftijdscategorie 35-44 jaar is eveneens iets achter gebleven. Aan de andere kant zijn de aandelen 45-54 jarigen en vooral de 55-plussers onder de instromers over de jaren heen gegroeid. Zo is het aandeel 55-plussers onder de instromers meer dan verdubbeld ten opzichte van 2010. Mogelijk heeft de krapte op de arbeidsmarkt er aan bijgedragen dat werkgevers meer onder oudere werknemers zijn gaan werven. Bovendien telt de beroepsbevolking meer oudere werknemers door de vergrijzing en de ophoging van de AOW-leeftijd, waardoor het aanbod van werknemers in deze leeftijdsklasse is toegenomen.

Figuur 3 – Branche-instromers per leeftijdsklasse (absolute aantallen)



Bron: MN (2023-01)/CoMetec (2023-10), bewerking KBA Nijmegen

Figuur 4 – Leeftijdsopbouw van de branche-instromers (percentage van de instroom per jaar)



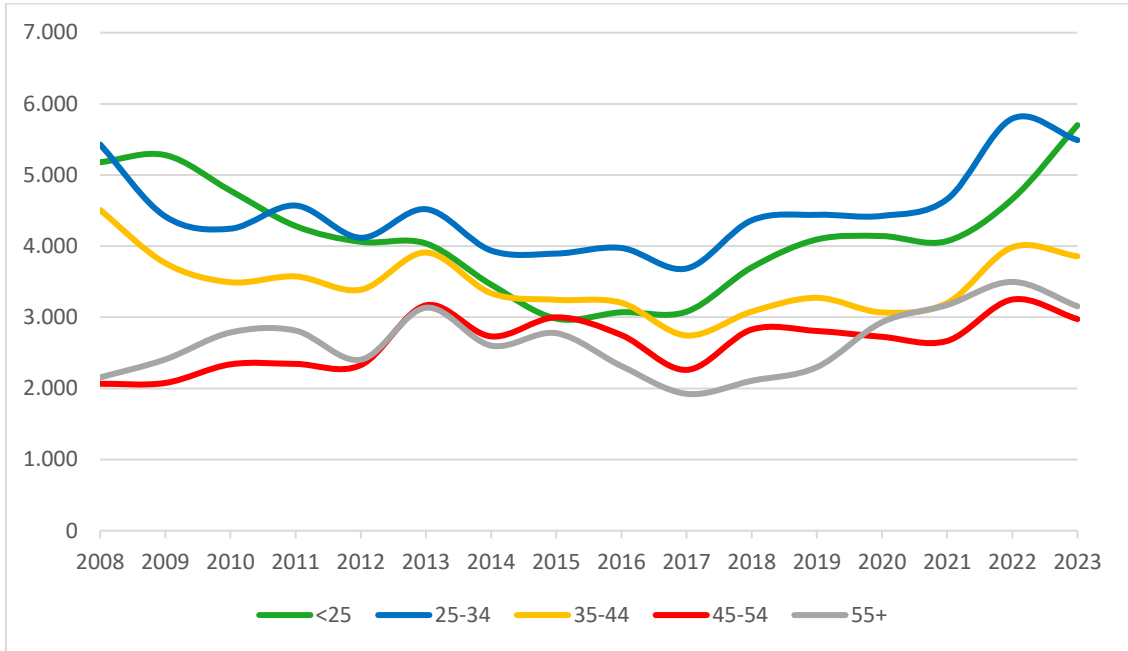
Bron: MN (2023-01)/CoMetec (2023-10), bewerking KBA Nijmegen

3.2 Leeftijdssamenstelling van de uitstroom

In figuren 5 en 6 staat de *uitstroom* uit de branche uitgesplitst naar leeftijdsklassen. Ook onder de uitstromers zijn de jongere leeftijdsklassen, <25 jaar en 25-34 jarigen, het grootst. In 2023 gaat het om respectievelijk 27% en 26% van de uitstromers. De hoge instroom van jongeren, gecombineerd met het snelle verloop onder instromers – i.c. het grote deel van de instromers dat de branche binnen twee jaar verlaat (ongeacht iemands leeftijd) – maakt dat jongeren ook een groot deel van de uitstroom uitmaken. In 2023 laat de uitstroom van jongeren onder 25 jaar een flinke toename zien, waar de uitstroom in de andere leeftijdsklassen juist afneemt.

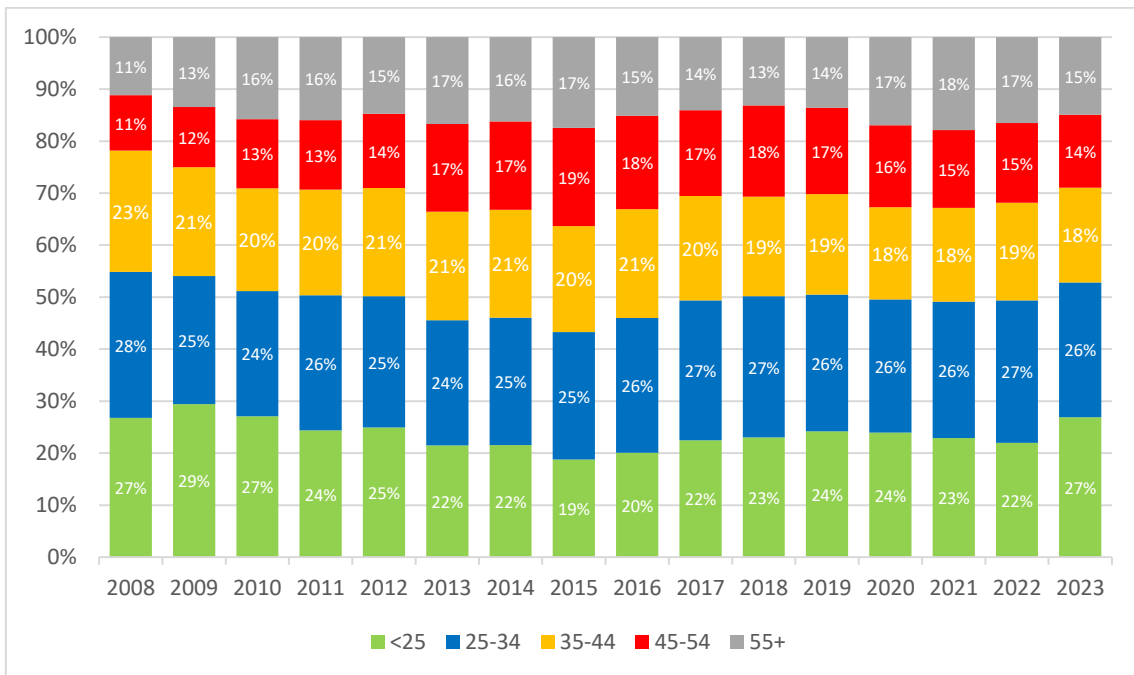
Het aandeel 55-plussers binnen de uitstroom bedraagt in 2023 15%, iets lager dan in de jaren daarvoor. Als we dit vergelijken met 2008, toen dit 11% bedroeg, dan is er wel een toename van de uitstroom van ouderen te zien (met name vergeleken met de 17 á 18% in de jaren 2020 t/m 2022). Dit is een indicatie dat de vergrijzing geleidelijk aan invloed begint te krijgen op de samenstelling van de uitstroom. Dit blijkt ook uit de stijging van de gemiddelde leeftijd in de populatie TI-werknemers, deze is toegenomen van 38,3 jaar in 2008 naar 41,9 jaar in 2023.

Figuur 5 – Uitstroom uit de branche, per leeftijdsklasse (absolute aantallen)



Bron: MN (2023-01)/CoMetec (2023-10), bewerking KBA Nijmegen

Figuur 6 – Leeftijdsopbouw van de uitstromers uit de branche (percentage van de uitstroom per jaar)



Bron: MN (2023-01)/CoMetec (2023-10), bewerking KBA Nijmegen

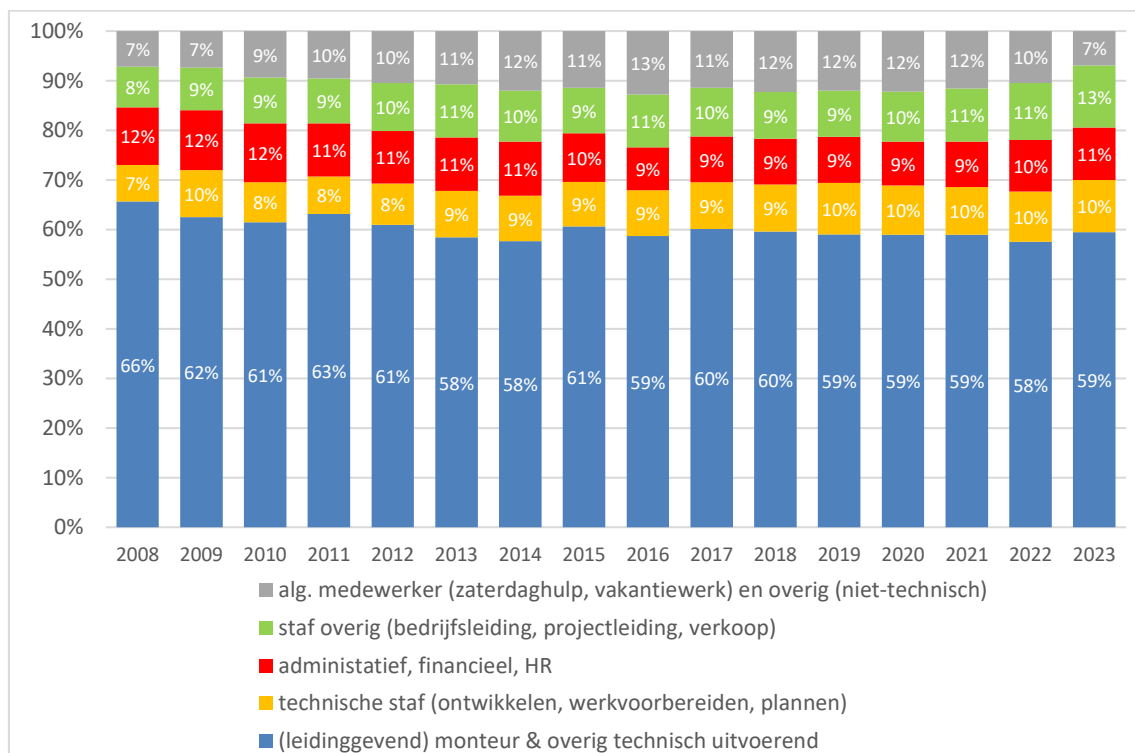
4 Functies van de in- en uitstromers

In dit hoofdstuk volgt een overzicht van de functiegroepen waarin de instromers terecht komen (figuur 7) en de functiegroepen van de uitstromers (figuur 8).

Wat betreft de instromers laat figuur 7 het volgende zien:

1. Zo'n zestig procent van de instromers gaat in een technische uitvoerende functie aan de slag, dit zijn overwegend monteursfuncties. Dit aandeel is vrij constant over de jaren heen, met uitzondering van 2008, toen dit twee derde van de instromers betrof.
2. De instroom in technische staffuncties, zoals de ontwikkelaars, werkvoorbereiders, calculators en planners, is de laatste jaren constant met 10% van de instroom. Dit aandeel is iets groter geworden vergeleken met de jaren voor 2013, toen dit een aantal jaar zo'n 8% van de instroom betrof.
3. De instroom in administratieve functies, financiële ondersteuning en HR/personeelszaken schommelt de laatste jaren tussen 9% en 11%.
4. De instroom in overige staffuncties, waaronder projectleiders, bedrijfsleiding en verkoopfuncties, bedraagt de laatste jaren iets meer dan tien procent van de instroom.
5. Daarnaast is er nog de groep algemeen medewerkers – bestaande uit de zaterdaghulp en vakantiewerkers – en de groep overige (niet-technische) werknemers. Hun aandeel in de instroom is in de periode 2009-2016 langzaam iets groter geworden, oplopend tot 13% in 2016, maar dit is in de laatste jaren weer iets afgenomen.

Figuur 7 – Functiegroep van de instromers (percentage van de instroom per jaar)*



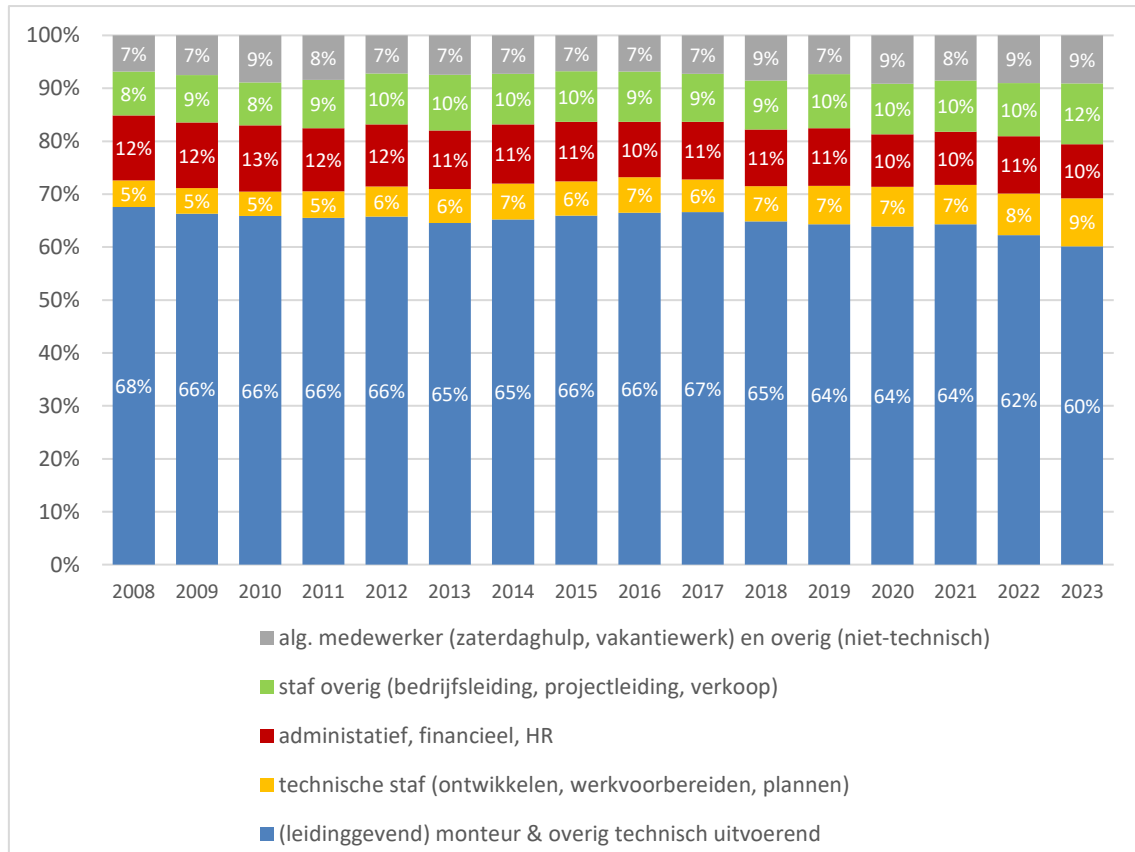
Bron: MN (2023-01)/CoMetec (2023-10), bewerking KBA Nijmegen

* Exclusief werknemers waarvan de beroepencode ontbreekt (dit neemt toe voor de meest recente jaren, waardoor de verdeling in 2023 minder betrouwbaar is).

De functiesamenstelling van de uitstroom in figuur 8 lijkt op het eerste oog erg op die van de instroom. Er zijn een paar kleine verschillen:

1. Het aandeel monteurs en overige technisch uitvoerende personeelsleden onder de uitstromers is iets groter dan bij de instroom. Tot en met 2017 betrof dit ongeveer twee derde van de uitstroom. Vanaf 2018 is dit aandeel wel steeds iets kleiner geworden.
2. Het aandeel uitstromers in een administratieve, financiële of HR-functie ligt of de gehele periode een fractie hoger dan bij de instroom.

Figuur 8 – Functiegroep van de uitstromers (percentage van de uitstroom per jaar)



Bron: MN (2023-01)/CoMetec (2023-10), bewerking KBA Nijmegen

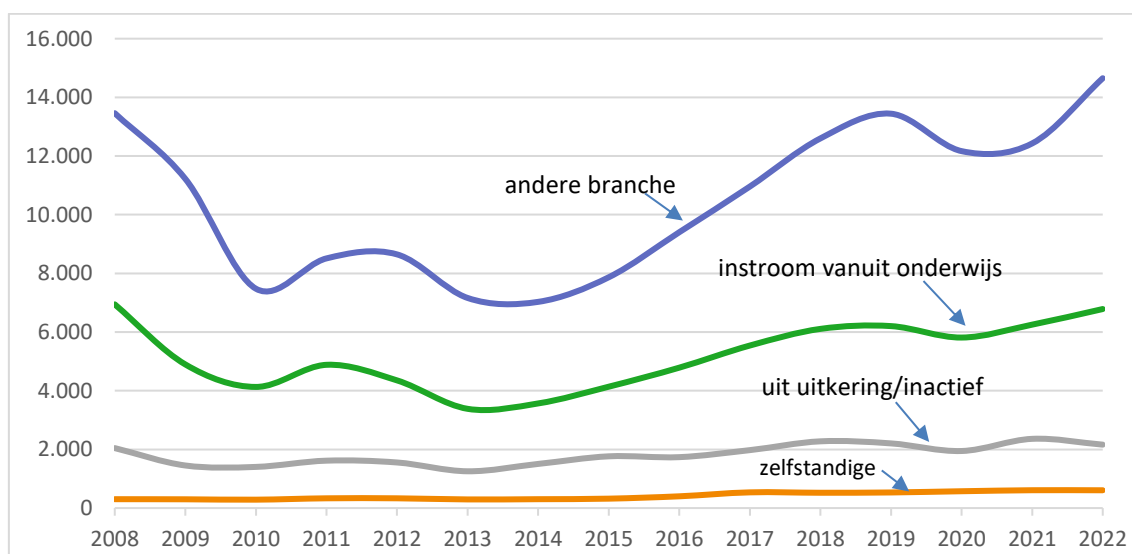
* Exclusief werknemers waarvan de beroepencode ontbreekt (dit neemt toe voor de meest recente jaren, waardoor de verdeling in 2023 minder betrouwbaar is).

5 Herkomst van de instroom

In dit hoofdstuk wordt verder ingezoomd op de instromers in de TI. In de figuren 9 en 10 staat de herkomstpositie van de instromers vanaf 2008, in absolute aantallen (fig. 9) en in percentages (fig. 10). Hierin is het volgende te zien:

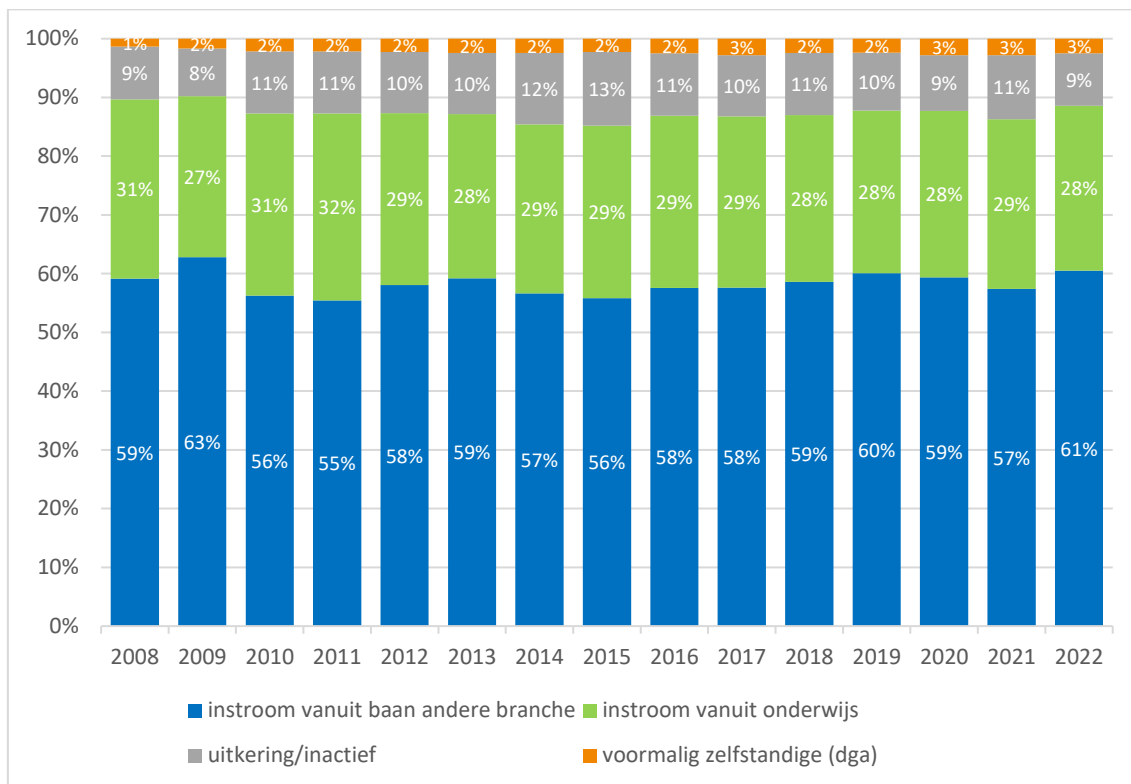
1. Het grootste deel van de instromers stroomt de TI in vanuit een baan in een andere branche, hun aandeel van de totale instroom schommelt de laatste jaren rond de zestig procent;
2. Het aandeel instromers dat vanuit een schoolloopbaan de TI instroomt ligt de laatste tien jaar net onder de dertig procent;
3. Rond de tien procent is afkomstig uit een uitkeringspositie of was inactief voordat zij instroomden;
4. Zo'n 2 á 3% van de instromers was voorheen zelfstandige of directeur/groot aandeelhouder voordat zij een baan in loondienst kregen. De omvang van deze groep is weliswaar klein, zeker in relatie tot de overige groepen instromers, maar er is wel een behoorlijke stijging te zien binnen deze groep (een verdubbeling tussen 2008 en 2022). Waarschijnlijk hangt dit samen met de groei van het aantal zzp'ers van de laatste jaren, waarvan een deel zich naar verloop van tijd heeft bedacht en terug in loondienst is gegaan.
5. De *samenstelling* van de instroom laat een vrij vast patroon zien, waar de conjunctuur maar een beperkte invloed op heeft. Zie bijvoorbeeld de instroom vanuit het onderwijs. Dat aantal varieert in de periode 2008-2022 aanzienlijk: in 2022 is de instroom vanuit het onderwijs meer dan twee keer groot dan in 2013 (6.785 in 2022 en 3.383 in 2013), maar het relatieve aandeel van de schoolverlaters in de totale instroom is in beide jaren 28%.
6. Voor zoverre de conjunctuur een rol speelt is dat vooral het geval bij de werknemers die vanuit een uitkeringspositie instromen. Bij een aantrekkende conjunctuur stijgen de kansen van werknemers in een uitkeringspositie om weer aan de slag te kunnen. Bovendien zijn er na een periode van laagconjunctuur meer werklozen beschikbaar. Dit is terug te zien in de (licht) verhoogde instroom vanuit een uitkering in 2014 en 2015.

Figuur 9 – Herkomstpositie van de branche-instromers, in absolute aantallen



Bron: MN 2023-01, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 10 – Herkomstpositie van de branche-instromers (percentage van de instroom per jaar)



Bron: MN 2023-01, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen

5.1 Herkomstbranche van instromers afkomstig uit een andere branches

Het grootste deel van de instromers afkomstig uit een andere branche komt uit de uitzend-/detacheringsbranche (29%, zie figuur 11). Van deze groep weten we niet in welke branche zij het uitzendwerk hebben verricht of waar zij gedetacheerd waren, maar het is aannemelijk dat een (aanzienlijk) deel van hen eerst via een inleenconstructie bij het TI-bedrijf heeft gewerkt, alvorens zij daar in dienst zijn getreden. Bij deze constructie verzorgt het uitzend-/detacheringsbureau de werving en selectie en het inleenbedrijf kan de inleenperiode als een soort proeftijd gebruiken, om te bezien of de uitzendkracht geschikt is voor het werk en of er een wederzijdse klik is. Uitzendkrachten worden in eerste instantie vaak ingeleend voor de seriematige werkzaamheden, zij kunnen dan de basisvaardigheden en -kennis opdoen. Als er een goede match is met het inleenbedrijf komt het voor dat de uitzendkracht na de inleenperiode door het bedrijf overgenomen wordt en daar in loondienst treedt.

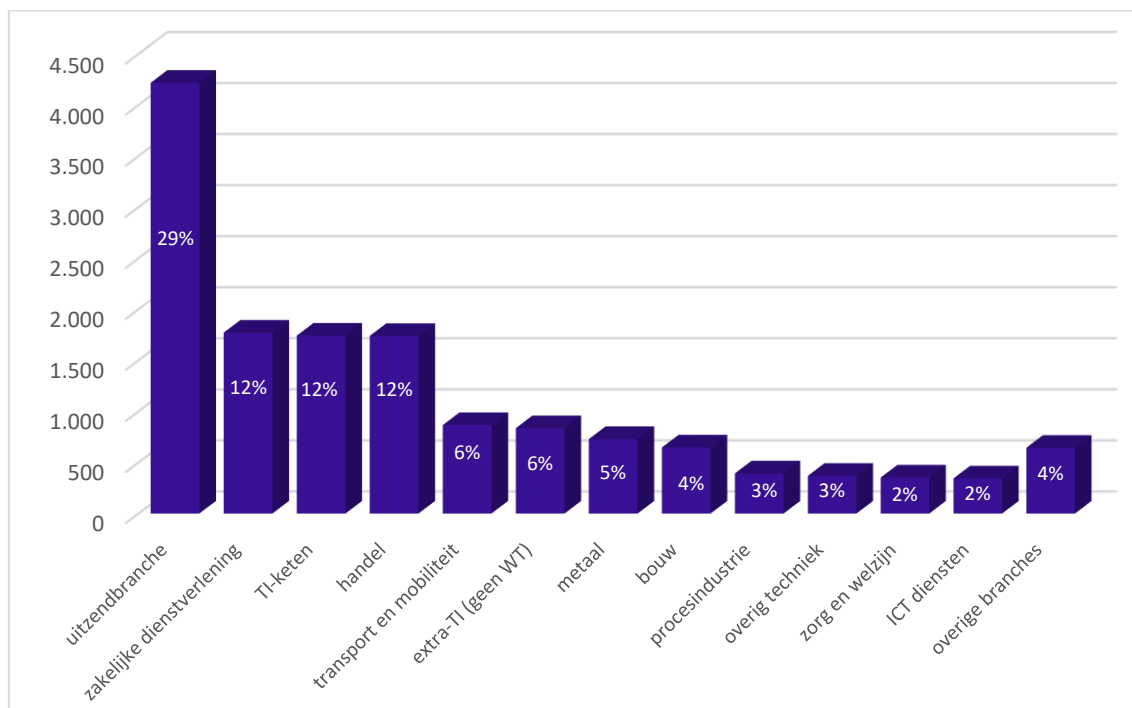
Een andere branche waaruit relatief veel instromers komen is de TI-keten (12%). In de TI-keten zitten een aantal sub-branches die ieder een schakel in de installatiekolom vormen. Het gaat hier om bedrijven met SBI-codes die vallen onder de technische reparatiebranche, technische ontwerp-/adviesbranche, technische maakindustrie en technische handelsbranche. Hier komen technische functies voor die in het verlengde liggen, of deels overlappen, met de technische functies in de TI. Dit maakt dat de mobiliteit tussen deze branches laagdrempeliger is vergeleken met sectoren die verder van de TI af staan.

Daarnaast is 6% afkomstig vanuit de extra-TI, i.c. bedrijven met een SBI-code die we tot de technische installatiebranche rekenen, maar die niet bij Wij Techniek aangesloten zijn. Dit zijn in principe baanwisselingen binnen de branche – aangezien deze bedrijven economische hoofdactiviteiten verrichten die de

technische installatiebranche toekomt – maar omdat de MN/CoMetec-administratie leidend is in de hier gekozen branche-afbakening manifesteert deze groep zich in de instroomcijfers. Deze vorm van mobiliteit is echter niet sector-overstijgend.

In figuur 11 is te zien dat vanuit de zakelijke dienstverlening en de handel ook ieder 12% van de instromers afkomstig zijn. Vanuit de TI-verwante sectoren, i.c. de bouw en metaal, komen respectievelijk 5% en 4% van de instromers die afkomstig zijn vanuit een baan in een andere branche.

Figuur 11 – Herkomstbranches van instromers afkomstig uit een andere branche, * instroom 2022



Bron: MN 2023-01, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen

* indikking van categorieën op basis van SBI-indeling van het CBS.

Niet alle instromers vanuit andere branches zijn per definitie zij-instromers. Dit geldt namelijk niet voor:

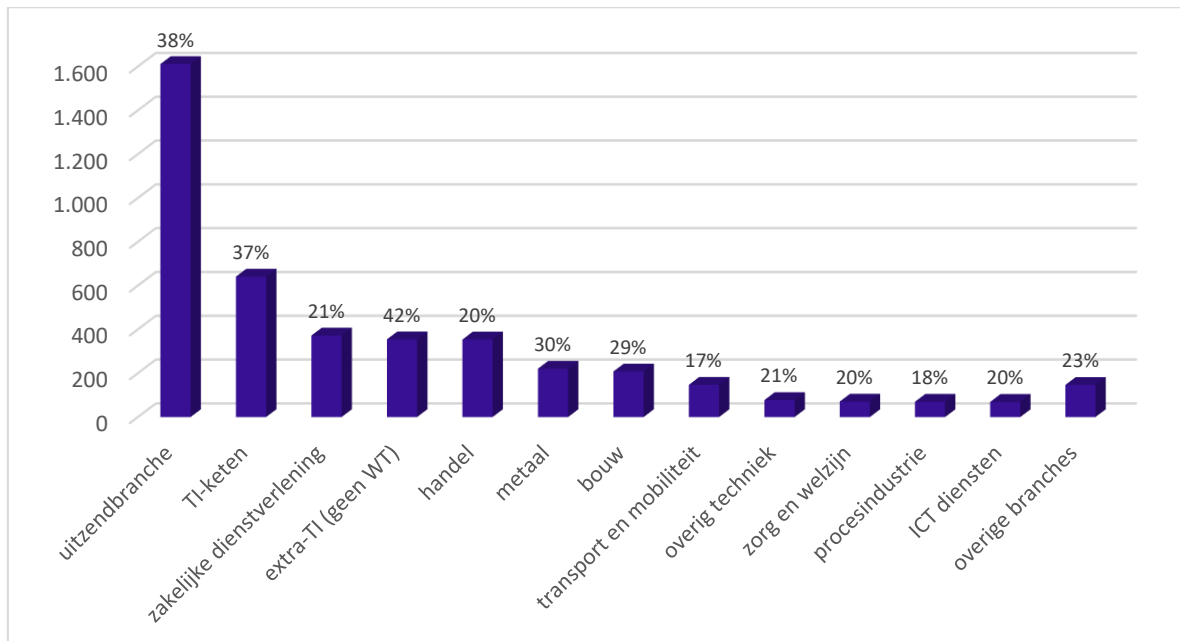
- Herintreders in de TI, i.c. instromers die in het verleden al eens in de TI hebben gewerkt. In de volgende paragraaf wordt de groep herintreders van 2022 in beeld gebracht;
- De instroom vanuit de extra-TI (dit betreft intrasectorale mobiliteit);
- Een deel van de instromers vanuit de uitzendbranche, namelijk diegenen die tijdens de inleenperiode reeds in de TI hebben gewerkt;
- Een deel van de instromers afkomstig uit de TI-keten en de TI-verwante branches, i.c. de sectoren bouw en metaal. Hier bevindt zich een substantieel deel van de arbeidsmarkt voor monteurs en overige nauwverwante technische beroepen;
- Daarnaast is het de vraag in welke mate instroom in niet-technische beroepen als zij-instroom gezien moet worden. Niet iedere instromer komt immers in een technische functie terecht, zoals in hoofdstuk 4 te zien is.

5.2 Herintreders in 2022

Van de instromers die in 2022 vanuit een andere branche de TI instromen heeft dertig procent in het verleden al eens in de TI gewerkt. Dit zijn de zogeheten herintreders (4,3 duizend in 2022).

In absolute aantallen komen de meeste herintreders vanuit de uitzendbranche ingestroomd, gevolgd door de TI-keten, zakelijke dienstverlening, de extra-TI en handel (zie figuur 12). Relatief gezien is het grootste deel van de herintreders afkomstig uit de extra-TI: 42% van de instromers afkomstig uit de extra-TI is een herintreder, van de instromers uit de uitzendbranche en de TI-keten is respectievelijk 38% en 37% een herintreder in de TI.

Figuur 12 – Herkomstbranchen van de herintreders in de TI, * instroom 2022 (incl. % van totale instroom uit de betreffende branche)

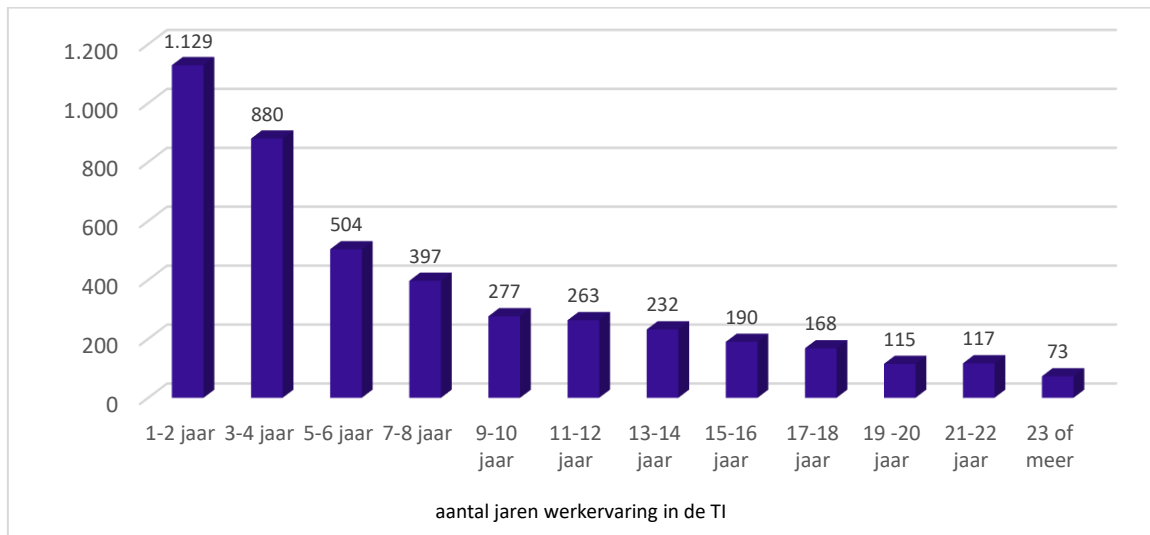


Bron: MN 2023-01, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen

* Branche op de laatste vrijdag van september 2021 (het jaar voor herintrede).

Figuur 13 toont de verdeling van het aantal jaren werkervaring in de TI van de herintreders in 2022. Hierin is te zien dat de meeste herintreders 1 of 2 jaar in de TI hebben gewerkt (ruim een kwart van de herintreders), een op de vijf herintreders heeft 3 tot 4 jaar werkervaring in de TI. Deze bevindingen wijzen er op dat er vrij veel mobiliteit is onder werknemers die pas enkele jaren in de TI hebben gewerkt: een deel van het snelle verloop stroomt naar verloop van tijd opnieuw de TI in.

Figuur 13 – Aantal herintreders in de TI in 2022, uitgesplitst naar het aantal jaren werkervaring in de TI

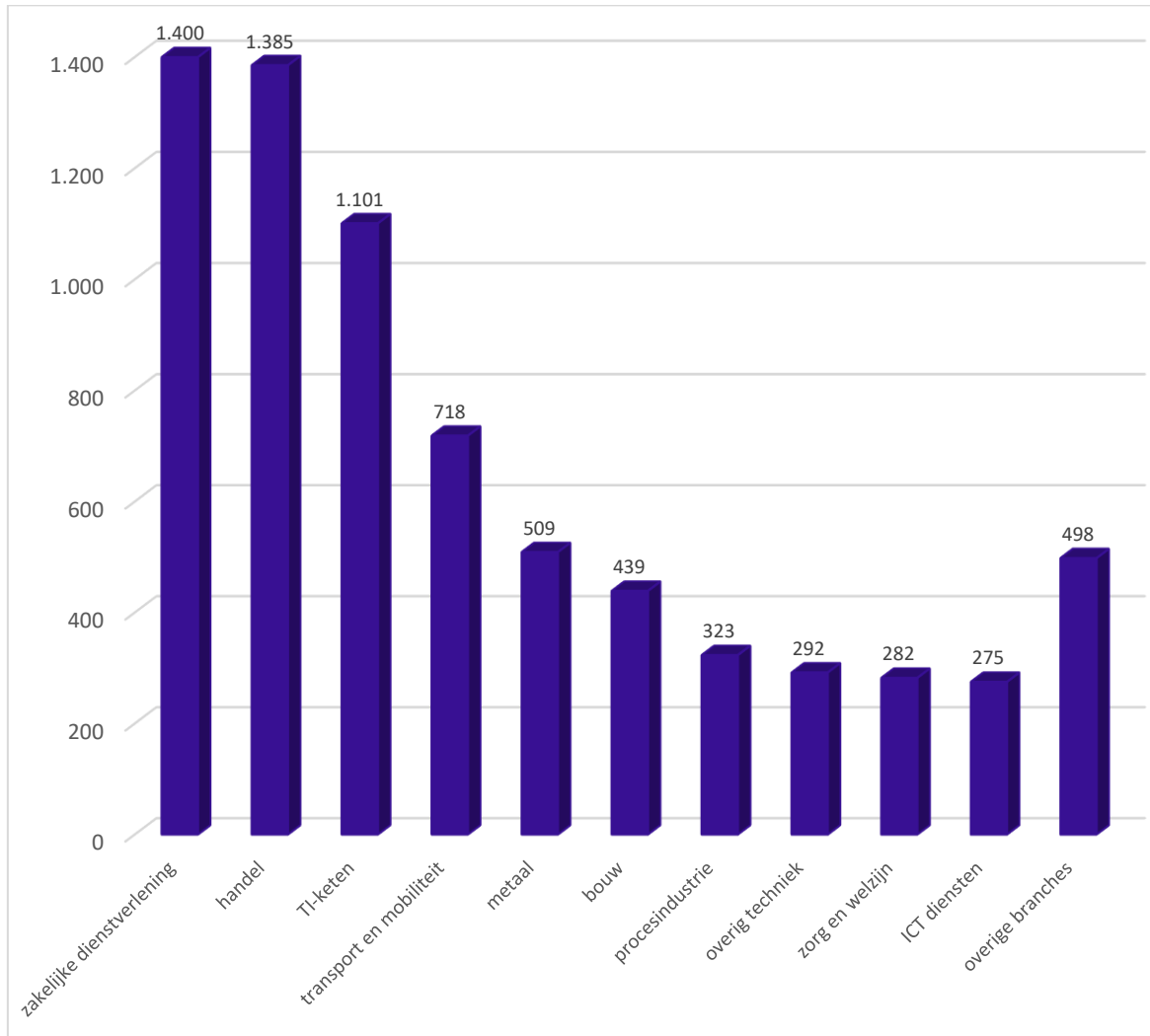


Bron: MN 2023-01, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen

5.3 Herkomstbranches van de zij-instromers

Als we de instroom van 2022 afkomstig uit een andere branche corrigeren voor de herintreders en de instromers afkomstig uit de extra-TI en uitzendbranche dan blijven er nog zo'n 7,2 duizend 'zij-instromers' over (inclusief instromers vanuit de TI-keten, TI-gerelateerde branches en instromers in niet-technische functies, i.c. items d en e van pagina 19). Figuur 14 geeft een overzicht van de herkomstbranches van deze zij-instromers. Vanuit de zakelijke dienstverlening, handel en TI-keten komen de meeste zij-instromers de TI ingestroomd.

Figuur 14 – Herkomstbranchen van de zij-instromers (instroom 2022)*



Bron: MN 2023-01, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen

* Exclusief instroom uit de uitzendbranche en uit de extra-TI.

6 Bestemming van de uitstroom

Figuur 15 toont de positie van *uitstromers* op het peilmoment na uitstroom (i.c. de laatste vrijdag van september van het uitstroomjaar) in absolute aantallen. Figuur 16 geeft een iets gedifferentieerder beeld van de samenstelling van de uitstroom – met extra uitsplitsingen van de verschillende type uitkeringen – uitgedrukt in percentage van de uitstroom per jaar.

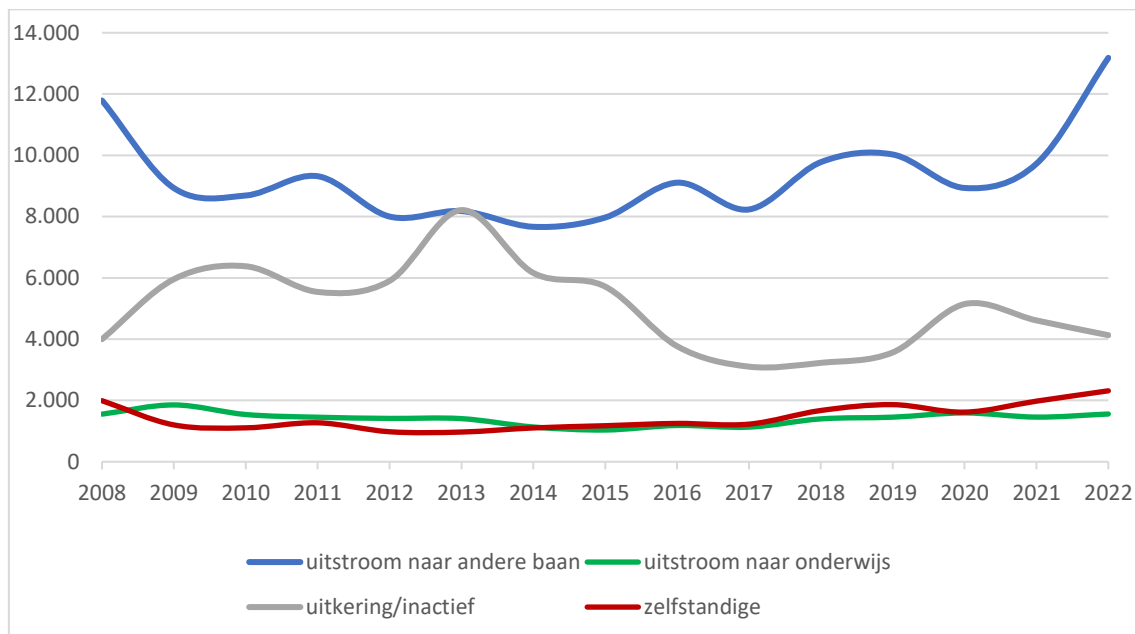
In beide figuren is te zien dat het grootste deel van de uitstromers naar een baan buiten de TI vertrekt, dit zijn de zogeheten zij-uitstromers. Tijdens laagconjunctuur is dit aandeel iets kleiner, ontslagen werknemers komen in die jaren minder makkelijk aan een andere baan. In de jaren van economische herstel neemt de uitstroom naar ander werk weer toe. Vooral onder de uitstromers van 2022 zien we hier een flinke toename. Een mogelijke indicatie van de toegenomen sourcingsdruk waar de bedrijven mee te maken hebben. Van belang hierbij is te beseffen dat in de TI weliswaar veel monteurs werkzaam zijn, maar dat er ook veel monteursbanen buiten de TI zijn. Uitstromende monteurs zijn dus niet per definitie ‘verloren’ voor de TI. Ze kunnen elders monteur blijven en na verloop van tijd weer terugkeren in de TI, zoals we bij de herintreders gezien hebben.

Op de tweede plaats in figuur 15 komt de groep die naar een uitkeringspositie uitstroomt (of tijdelijk inactief is). Hier is in 2013 een flinke piek te zien. In figuur 16 is goed te zien dat de conjunctuur vooral een rol speelt bij werknemers die naar een ww-uitkeringspositie uitstromen. In 2009, wanneer de effecten van de kredietcrisis binnen de TI doorwerken, stijgt de uitstroom richting een ww-uitkering van 3% in 2008 naar 12% in 2009, oplopend tot een piek van 27% van de uitstromers in 2013. In absolute aantallen is dat meer dan vier keer zoveel dan in 2008. Deze piek in de uitkeringen vertaalt zich door in een dip in de uitstromers die in andere branches aan het werk gaan (41% in 2013, terwijl dit in hoogconjunctuur meer dan de helft van de uitstromers betreft). Na 2015 zien we de uitstroom naar een ww-uitkering dalen en neemt het aandeel uitstromers met een baan buiten de branche weer toe. Tijdens coronajaar 2020 en (in iets minder mate) 2021 neemt de uitstroom naar een ww-uitkering weer iets toe, maar in 2022 is de uitstroom naar een ww-uitkering afgenomen naar 4%, passend bij de krappe arbeidsmarkt.

Met het aantrekken van de economie is ook het aantal uitstromers toegenomen dat als zelfstandige aan de slag gaat. De laatste jaren is dit aandeel binnen de uitstroom geleidelijk aan opgelopen tot 11% (uitgezonderd het dipje in coronajaar 2020). Ook hier zien we een samenhang met de conjunctuur: ten tijden van hoogconjunctuur en toenemende krapte op de arbeidsmarkt beginnen meer mensen voor zichzelf. In 2021 gaat het om bijna 2 duizend uitstromers en in 2022 is dit verder opgelopen tot 2,3 duizend uitstromers (onbekend in welke branche zij als zelfstandige gaan werken).

Verder is er over de jaren heen een vrij constante stroom van werknemers die de branche verlaten en zichzelf voor een opleiding inschrijven. De laatste jaren gaat het om zo'n 1,5 duizend branche-uitstromers per jaar, een kleine tien procent van de uitstroom (zie figuur 16).

Figuur 15 – Bestemming van uitstromers uit de TI*



Bron: MN 2023-01, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen

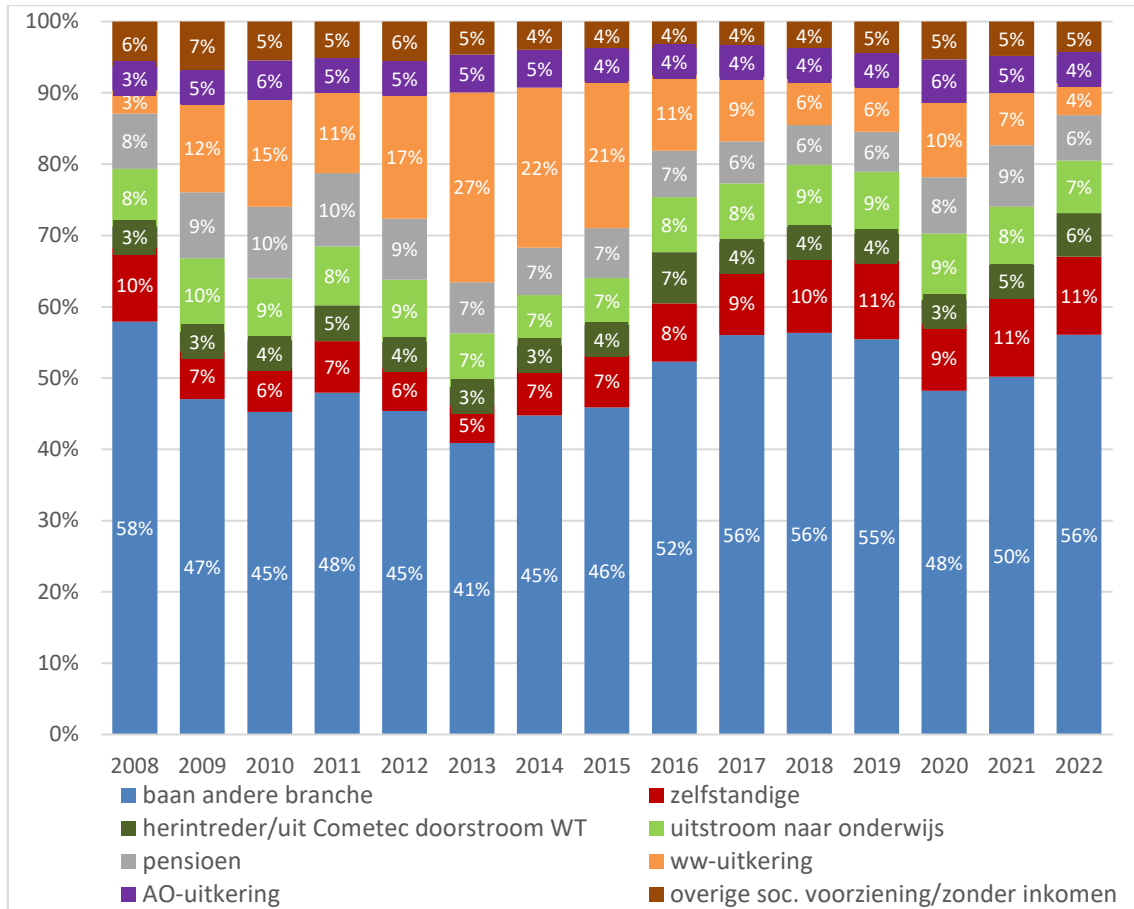
* Positie op laatste vrijdag van september na uitstroom.

Daarnaast is in figuur 16 nog het volgende te zien:

1. Het aandeel uitstromers dat met pensioen gaat bedraagt jaarlijks minder dan tien procent. Hier zien we de laatste jaren geen eenduidige toename, in de periode 2009-2012 bedroeg dit namelijk ook 9-10% van de uitstroom. Waarschijnlijk heeft het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd enig dempend effect op de groei van de omvang van deze groep.
2. Zo'n 3% tot 6% van de uitstromers stroomt door naar een arbeidsongeschiktheidsuitkering (AO-uitkering), dit aandeel is vrij constant over de jaren.
3. Daarnaast is er nog een vrij stabiele groep van 4% tot 7% die terecht komt in de bijstand of overige uitkering sociale voorziening of (tijdelijk) geen inkomen/uitkering heeft.
4. Van een deel van de uitstromers uit de CoMetec-administratie (3% tot 7%) blijkt dat zij volgens de polisadministratie van het CBS wel bij een aangesloten Wij Techniek-bedrijf blijven werken.⁶ Mogelijk zijn dit werknemers die onder een andere CAO terecht zijn gekomen, en om die reden niet langer in de registratie van CoMetec voorkomen. Om deze stroom beter te kunnen duiden gaan de onderzoekers van KBA deze groep in 2024 nader onderzoeken.

⁶ Zowel op het eerste peilmoment na uitstroom (laatste vrijdag van september uitstroomjaar), als het jaar daarop.

Figuur 16 – Bestemming van de uitstroom (percentage van de uitstroom per jaar)*

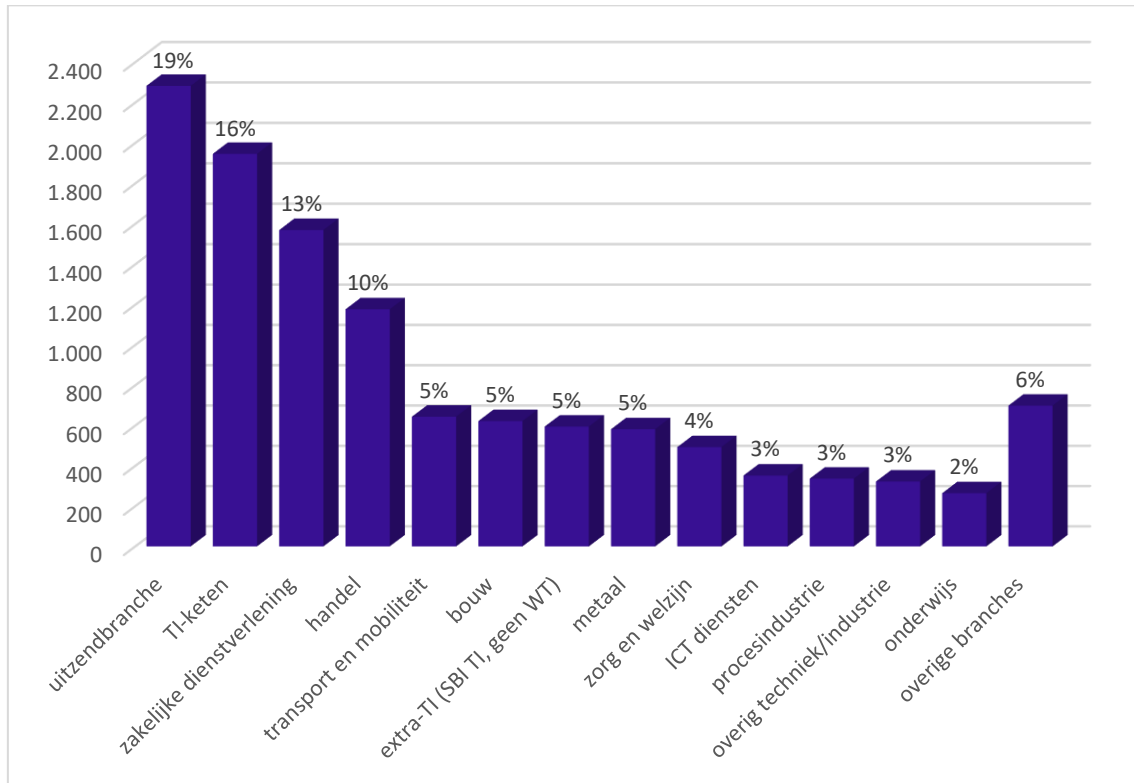


Bron: MN 2023-01, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen

* Positie op laatste vrijdag van september na uitstroom.

Tot slot staat er in figuur 17 nog een overzicht van de branches waarin de zij-uitstromers van 2022 terecht zijn gekomen. Ongeveer 1 op de 5 zij-uitstromers stroomt door naar de uitzendbranche (bijna 2,3 duizend uitstromers). Een kleine 2 duizend uitstromers zien we terug in de TI-keten (16%), gevolgd door de zakelijke dienstverlening (13%) en handel (10%). Vijf procent van de zij-uitstromers (zo'n 600) vertrekt naar de extra-TI, i.c. een TI-bedrijf dat niet bij Wij Techniek aangesloten is. Dit is een vorm van pseudo-mobiliteit, aangezien deze bedrijven vergelijkbare economische activiteiten verrichten als veel van de WT-bedrijven.

Figuur 17 – Branche waar zij-uitstromers terecht komen (uitstroomcohort 2022)



Bron: MN 2023-01, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen

