

ARBEIDSMARKT

TECHNISCHE INSTALLATIEBRANCHE

2019

*Uitkomsten van telefonische en
digitale enquête TI bedrijven
medio 2019*

OT
IB


KBA Nijmegen

Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2019

*Uitkomsten van telefonische en digitale enquête
TI-bedrijven medio 2019*

Hedwig Vermeulen
Pieter Aalders

Nijmegen, 28 februari 2020

OT
IB


KBA Nijmegen

Projectnummer: 2019.904

© 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 en specialisaties	3
2.2	Nieuwe ontwikkelingen	4
2.2.1	Ontwikkelingen op de markt	8
2.2.2	Toekomstige ontwikkelingen	10
2.3	Personele maatregelen en belemmeringen	11
3	Werkvoorraad en vacatures	15
3.1	Werkvoorraad	15
3.2	Vacatures	17
3.3	Moeilijk vervulbare vacatures	19
3.4	Werving en binding van personeel	21
3.5	Nieuwe functies en taken	24
3.6	Vakmanschap	27
4	Leercultuur en leren op de werkplek	31
4.1	Aanwezigheid leercultuur	31
4.2	Leren op de werkplek	34
4.3	Kennisborging	36
5	Opleidingsbeleid	41
5.1	Opleidingsbeleid zelfstandig monteurs	41
5.2	Opleidingsbeleid leerlingmonteurs	44
6	Veilig werken	47
7	Inzet van arbeidsbeperkten (100.000 banenafpraak)	51
8	Psychosociale problematiek	55
	Bijlage - Verklaring termen doelgroepregister	59

1 Inleiding

Elk jaar peilt OTIB 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. De vragen die dit jaar zijn gesteld zijn voor een groot gedeelte identiek aan de vragen van de bedrijvenenquête 2017. In de huidige enquête zijn nieuwe vragen opgenomen die ingaan op de psychosociale problematiek van werknemers, vakmanschap, veilig werken, opleidingsbeleid en kennisborging.

Dit jaar hebben 444 bedrijven uit de TI-branche meegedaan aan de telefonische enquête en 447 bedrijven hebben de digitale enquête ingevuld. Hiervan hebben 110 bedrijven aan beide enquêtes deelgenomen¹.

Evenals in de eerdere jaren is ook nu weer gevraagd naar de bedrijfsactiviteiten, de werkvoorraad en de vacatures. Al deze vragen zijn in de telefonische enquête uitgevraagd. Daarnaast zijn vragen gesteld over andere actuele thema's voor de branche. Dit jaar zijn aan de orde gekomen:

- Maatregelen in het kader van de personeelsvoorziening (telefonisch);
- Nieuwe taken en functies (telefonisch);
- Instroom arbeidsongeschikten (telefonisch);
- Psychosociale problematiek van werknemers (telefonisch);
- Vakmanschap, veilig werken en het opleidingsbeleid (telefonisch);
- Vakdisciplines, vernieuwingen en toekomstige ontwikkelingen binnen de bedrijven (digitaal);
- Leercultuur en kennisborging (digitaal);

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 worden uitsplitsingen naar regio of grootteklasse gepresenteerd. De rapportage is ook beschikbaar op www.trendfiles.otib.nl.

1 De telefonische en digitale enquête is uitgevoerd bij een steekproef van 1.585 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 digitale enquête is aanvullend verstuurd naar een steekproef van 2.500 bedrijven.

2 Bedrijfsactiviteiten

2.1 Vakgebied en specialisaties

Bedrijven iets vaker werkzaam in installatietechniek dan in elektrotechniek

In de installatiebranche zijn vier vakgebieden te onderscheiden: de elektro-, installatie-, koude, en infratechniek. De meeste TI-bedrijven zijn *hoofdzakelijk* actief in de installatietechniek (45%). Het aandeel bedrijven dat *vooral* actief is in de elektrotechniek ligt iets lager, namelijk 35 procent. Acht procent van de bedrijven is hoofdzakelijk actief in de koudetechniek. Slechts een klein deel van de bedrijven (4%) is *vooral* actief in de infratechniek. Ruim de helft van de bedrijven (55%) is *ook* actief op één van de drie aanpalende vakgebieden. In 2018 gold dit nog voor ongeveer helft van de bedrijven (49%) van de bedrijven.

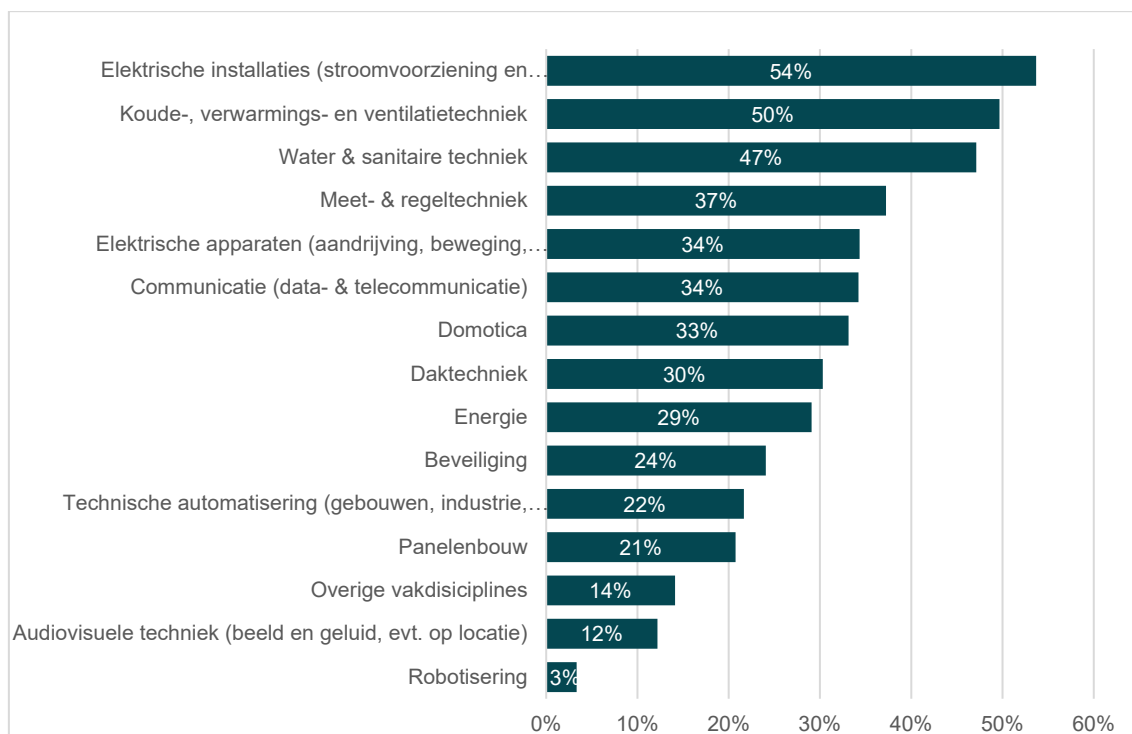
Tabel 2.1 – Bedrijven naar vakgebied, rijpercentages (N=444)

	Ja, vooral	Ja, ook	Nee, n.v.t.
Elektrotechniek	35%	29%	36%
Installatietechniek	45%	33%	22%
Koudetechniek	8%	18%	74%
Infratechniek	4%	11%	85%

Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

Kijken we wat specifieker naar de aanwezige vakdisciplines binnen de bedrijven (figuur 2.1), dan zien we dat de disciplines die van oudsher in de TI voorkomen zoals Elektrische installaties, Koude-, verwarmings- en ventilatietechniek, en Water & sanitaire techniek nog steeds het vaakst voorkomen en elk bij de helft van de bedrijven aanwezig is. Echter, disciplines als Meet- & regeltechniek, Communicatie (data & telecom), en Domotica lijken niet veel onder te doen aan de eerdergenoemde disciplines: een derde heeft deze disciplines in huis. Technische automatisering en Panelenbouw zijn elk bij een vijfde van de bedrijven onderdeel van de praktijk. Robotisering is vooralsnog geconcentreerd bij een kleine groep bedrijven.

Figuur 2.1 – Percentage TI-bedrijven waarin vakdiscipline voorkomt (N=154)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

2.2 Nieuwe ontwikkelingen

Ruim 62 procent van de TI-bedrijven heeft in de afgelopen 24 maanden nieuwe ontwikkelingen doorgevoerd. Dat is iets meer dan in 2018 (60%).²

Iets minder vaker technologische vernieuwingen doorgevoerd dan vorig jaar,

In 2019 zijn technologische vernieuwingen iets minder vaak doorgevoerd dan in 2018 (zie figuur 2.2). In totaal heeft 44 procent een technologische vernieuwing doorgevoerd, ten opzichte van 46 procent in 2018. De introductie van een nieuwe of verbeterd product of dienst alsook de invoering van een nieuw of verbeterd proces voor het produceren van goederen of het leveren van diensten zijn ieder door bijna een derde van de bedrijven doorgevoerd in 2019. De invoering van een nieuw of verbeterd proces voor het produceren van goederen of het leveren van diensten gebeurt aanzienlijk vaker bij de grotere bedrijven dan bij kleinere bedrijven. Een kwart van de kleinste (1-5 medewerkers) bedrijven heeft deze innovatie doorgevoerd, heeft tegenover bijna een derde (63%) van de grootste bedrijven (100 of meer medewerkers).

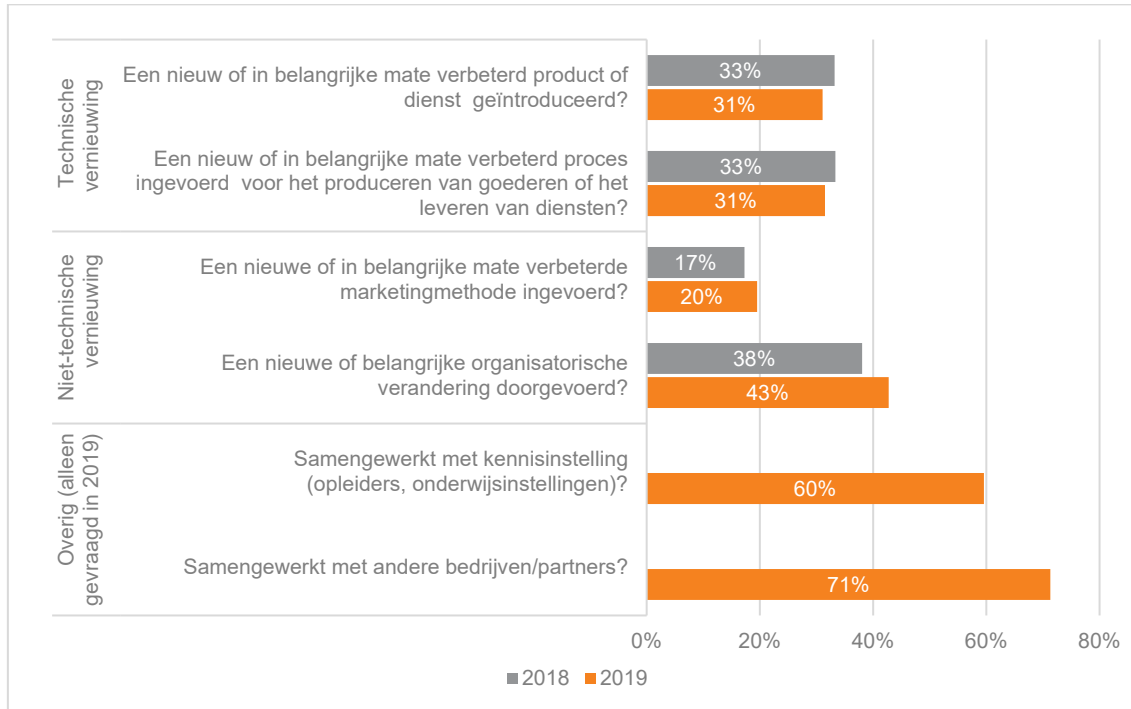
... maar vaker niet-technologise vernieuwingen

Niet-technologise vernieuwingen (nieuwe/verbeterde marketingmethode of organisatorise veranderingen) vonden in 2019 juist wat vaker plaats dan in 2018, waarbij nieuwe of belangrijke

² In 2016 en 2017 betrof dit nog respectievelijk 50 procent en 54 procent. Hierbij moet rekening worden gehouden met het feit dat in 2017 en 2016 één jaar terug is gevraagd, en in 2019 en 2018 twee jaar terug. De reden om twee jaar terug te vragen was om een vergelijking met Europese/landelijke cijfers van het CBS mogelijk te maken.

organisatorische veranderingen door meer bedrijven (43%) zijn doorgevoerd dan nieuwe of verbeterde marketingmethoden (20 procent van de bedrijven). De laatste zijn wat vaker doorgevoerd bij de grootste bedrijven (51 of meer medewerkers) dan bij de kleinere bedrijven.

Figuur 2.2 – Nieuwe ontwikkelingen binnen de TI-bedrijven (N(2018)=430, N(2019)=362)



Bron: digitale bedrijvenenquêtes 2018 & 2019

De meest recente cijfers van het CBS over technologische vernieuwing hebben betrekking op de periode 2014-2016.³ In die tweejaarsperiode heeft 38 procent van de een technologische innovatie doorgevoerd en 26 procent een niet-technologische innovatie. De installatiebranche zit daar in 2016 ruim boven. Ook ten opzichte van de bouw zijn er meer innovatieve technische installatiebedrijven. Over latere jaren zijn nog geen CBS-gegevens beschikbaar. Voor de technische installatiebranche zien we al wel dat de innovatiekracht hoog blijft.

3 CBS, ICT, kennis en economie 2019.

Tabel 2.2 – % Bedrijven met innovaties, TI ten opzichte van bouw en alle sectoren

	Technologische innovatie	Niet technologische innovatie	Totaal innovatief
2014-2016			
Alle bedrijven ¹⁾	38%	26%	48%
Bouwnijverheid ¹⁾	28%	16%	34%
Technische installatie ²⁾	42%	51%	54%
2016-2018			
Technische installatie ⁴⁾	46%	43%	60%
2017-2019			
Technische installatie ⁴⁾	44%	48%	62%

Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

1) Bron: CBS, 'ICT, kennis en economie 2019'

2) Bron: Bedrijvenenquête OTIB 2016

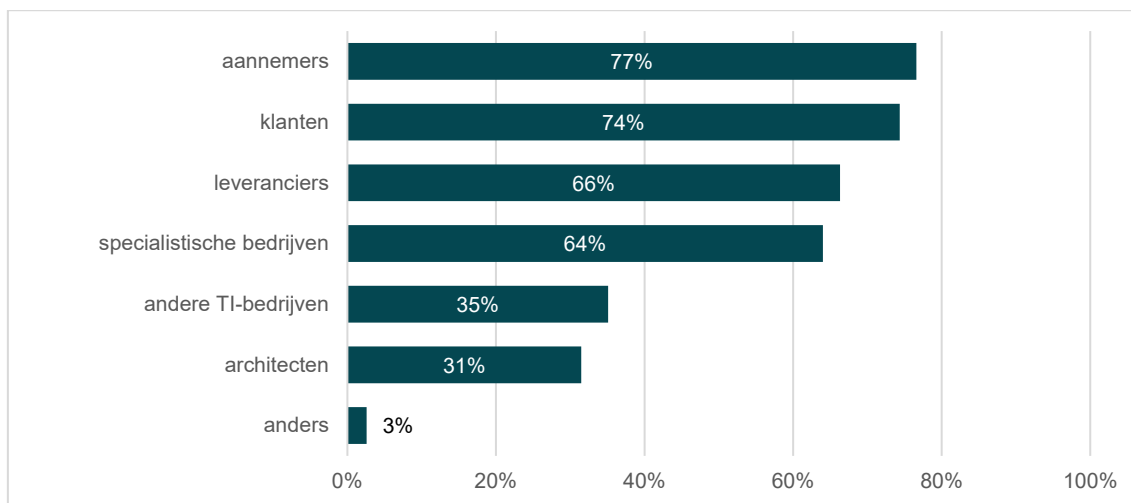
3) Bron: Bedrijvenenquête OTIB 2018

4) Bron: Bedrijvenenquête OTIB 2019

Bijna driekwart van de TI-bedrijven heeft samengewerkt met andere bedrijven/partners, voornamelijk aannemers en klanten.

Zestig procent van de TI-bedrijven heeft de afgelopen 24 maanden samengewerkt met kennisinstellingen, zoals opleiders of onderwijsinstellingen. Bij de TI-bedrijven met 100 medewerkers of meer dat dit zelfs op voor vrijwel alle bedrijven (93%); bij de kleinste bedrijven voor iets meer dan de helft. Een groter deel van de TI-bedrijven, namelijk 71 procent, heeft de afgelopen twee jaar samengewerkt met *andere* bedrijven dan wel partners. Voor het merendeel betreft dit aannemers en klanten (voor respectievelijk 77 procent en 71 procent van de TI-bedrijven die met andere bedrijven of partners hebben samengewerkt, zie figuur 2.3). Minder vaak betreft het een samenwerking met bedrijven die eveneens direct in de TI werkzaam zijn (35 procent van de TI-bedrijven die met andere bedrijven of partners hebben samengewerkt).

Figuur 2.3 – Type bedrijven of partners waar de laatste twee jaar mee is samengewerkt? (N = 254) - meerdere antwoorden mogelijk



Bron: digitale bedrijvenenquête 2019

Samenwerking met aannemers, leveranciers en andere bedrijven kwam in eerdere jaren ook al redelijk tot vaak voor. Opvallend ten opzichte van eerdere jaren is dat er veel vaker wordt samengewerkt met klanten, inmiddels door bijna driekwart van de installatiebedrijven. In een aantal gevallen zijn de klanten andere bedrijven zoals in onderstaand voorbeeld. Soms gaat die samenwerking niet alleen over het te leveren eindproduct, maar ook over de inzet van personeel, valt te lezen uit de toelichtingen.

Voorbeelden van samenwerking met klanten – andere bedrijven

- *'We werken met diverse toeleveranciers die halffabricaten aanleveren t.b.v. onze installaties. Daarnaast bestaan onze klanten o.a. uit Gemeentes, Beheerders, particulieren met een parkeerplaats e.d.'*
- *'Samenwerking in de vorm van bouwteams. Einddoel voor ogen houden en zorgen dat eenieder daar zonder voorbehoud naar toewerkt. Indien de teamsamenstelling niet in orde is zijn dit soort samenwerkingen gedoemd te mislukken, dwarsliggers (mensen met de verkeerde insteek of karakter) verwijderen uit het bouwteam. Papier en bestekken/ besteisen/ directievoerders/ toezichhouders maken niet het uiteindelijke product (bouwteam).'*
- *'Samen gekeken naar nieuwe producten, elkaars personeel ingezet bij projecten.'*

Bron: Bedrijvenenquête OTIB 2019. Toelichting van bedrijven op de samenwerking met klanten

Daarnaast is de klant ook vaak de eindgebruiker. Soms worden installaties ontwikkeld samen met de klanten, zoals uit onderstaande toelichtingen van de bedrijven blijkt.

Voorbeeld van samenwerking met klanten – eindgebruiker

- *'We werken met diverse toeleveranciers die halffabricaten aanleveren t.b.v. onze parkeerinstallaties. Daarnaast bestaan onze klanten o.a. uit Gemeentes, Beheerders, particulieren met een parkeerplaats e.d.'*
- *'Klant heeft een opdracht, maar niet alle kennis op specifiek elektrotechnisch deel. Dit zoeken/ontwerpen wij dan.'*
- *'Ketensamenwerking. Vanaf start product (bijv. bouw appartementengebouw of kantoorpand) betrokken bij keuze en aanleg van de technische installaties.'*
- *'Ontwikkelen nieuwe dienstverlening iom klanten.'*
- *'Ontwikkelen van concepten met klanten.'*
- *'Subsidie aanvragen voor klanten uitgewerkt.'*
- *'Samenwerking met klanten bestaat uit het gezamenlijk uitwerken/ontwerpen en implementeren van oplossingen voor (de instandhouding van) stroomvoorzieningssystemen, veelal middels langjarige onderhoudscontracten (service level agreements waarin TCO belangrijke rol speelt).'*

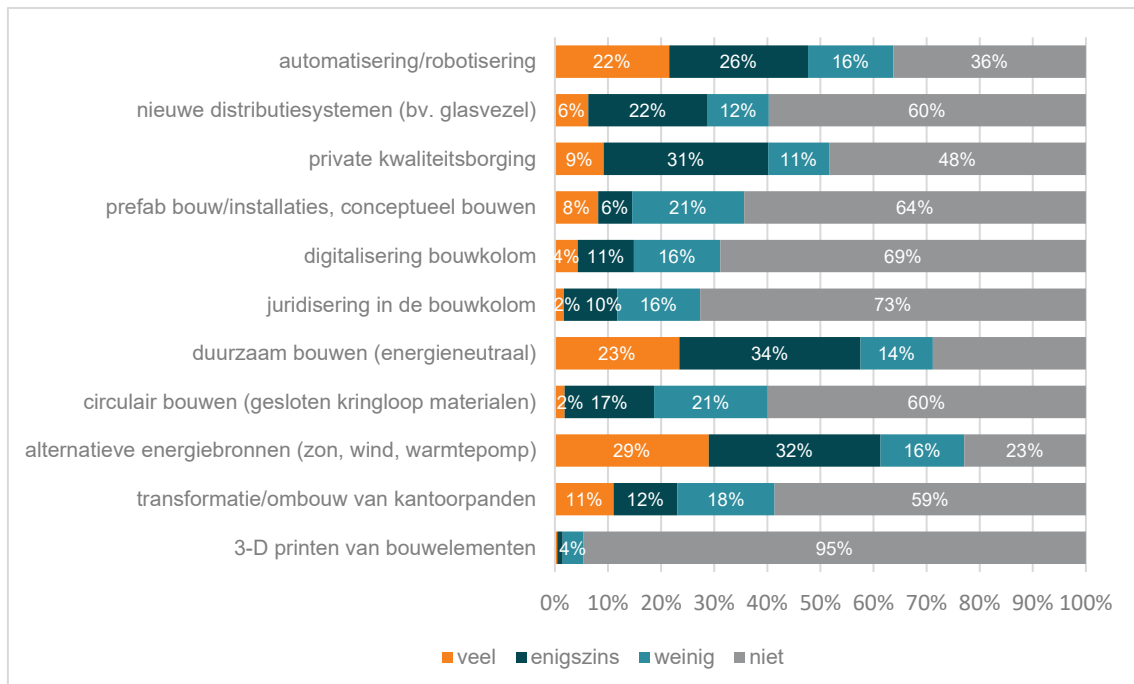
Bron: Bedrijvenenquête OTIB 2019. Toelichting van bedrijven op de samenwerking met klanten

In de andere samenwerkingsverbanden gaat het vooral om het samenwerken in projecten, ketensamenwerking wordt genoemd, samen nieuwe producten ontwikkelen maar ook het inhuren van extra mankracht of specialiteiten.

2.2.1 Ontwikkelingen op de markt

In de installatiebranche doen zich steeds nieuwe ontwikkelingen voor in de techniek en op de markten van de bedrijven. Voor een aantal specifieke ontwikkelingen hebben we nagevraagd of bedrijven er al mee bezig zijn. (Ruim) de helft van de bedrijven is al (enigszins) actief geweest op het gebied van *alternatieve energiebronnen* (61%), *duurzaam/energieneutraal bouwen* (57%), *automatisering/robotisering* (48%). Ook zijn veel bedrijven bezig met *private kwaliteitsborging* (40%, zie figuur 2.4). Dit zijn de vier ontwikkelingen die in de vorige meting van 2018 eveneens naar voren kwamen als de ontwikkelingen waar de bedrijven het vaakst mee bezig waren. Met het 3-D printen van bouwelementen zijn, net als bij de vorige meting van 2018, nog steeds vrij weinig bedrijven aan de slag gegaan. Opvallend is dat automatisering/robotisering in Noord-Nederland door de meerderheid nog niet is opgepakt. Het is vooral Zuid-Holland waar deze ontwikkeling nu al onderdeel is van de praktijk.

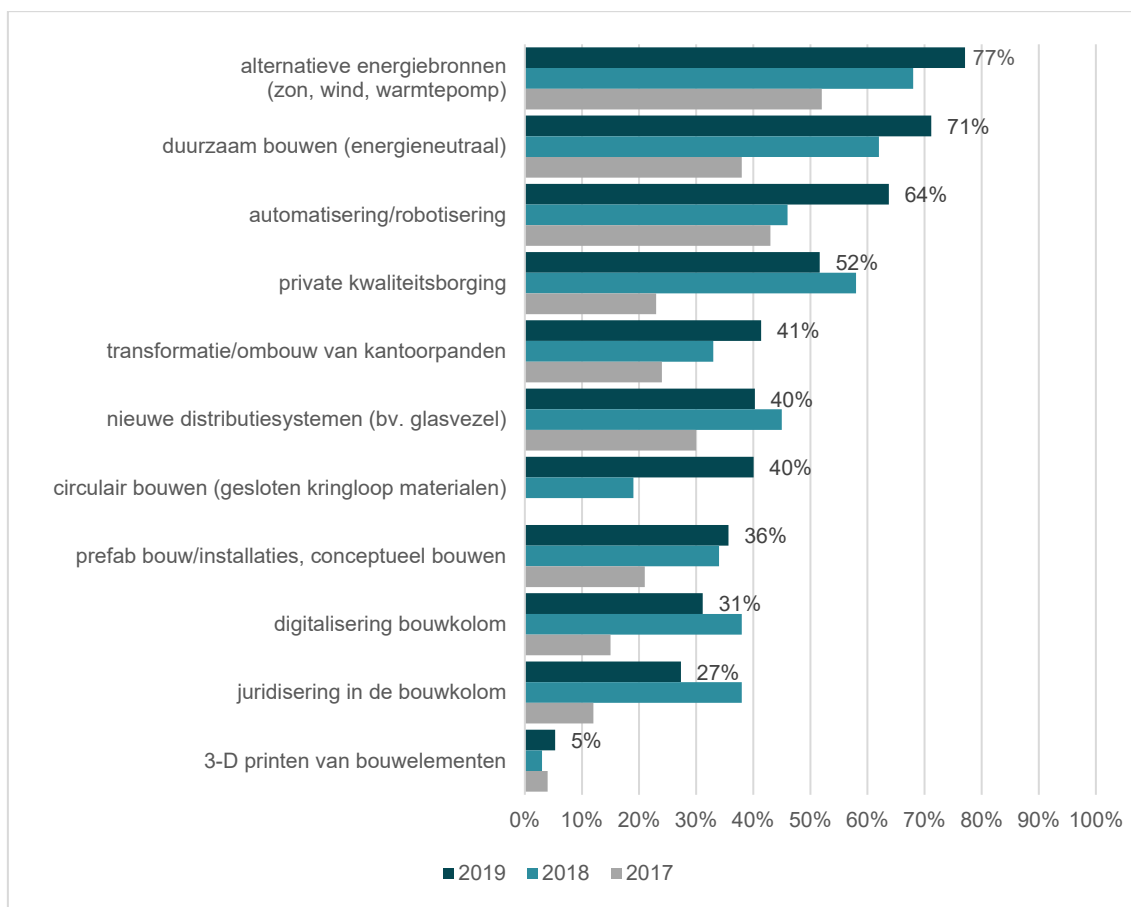
Figuur 2.4 – Mate waarin bedrijven bezig zijn met ontwikkelingen (N = 190)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2019

Ten opzichte van 2017 en 2018 blijkt dat steeds meer bedrijven bezig zijn met de nieuwe ontwikkelingen. Opvallend is dat circulair bouwen een grote vlucht neemt ten opzichte van vorig jaar (in 2017 niet bevestigd). Digitalisering en juridisering van de bouwkolom lijken juist wat minder vaak voor te komen.

Figuur 2.5 – Mate waarin bedrijven bezig zijn met ontwikkelingen, 2017, 2018 en 2019



Bron: digitale bedrijvenenquête 2017, 2018, 2019

2.2.2 Toekomstige ontwikkelingen

Daarnaast signaleren we een aantal technologische ontwikkelingen die nu al of de komende tijd gaan spelen, en nieuwe, specifieke deskundigheid van de technici zullen vragen. We hebben de bedrijven dan ook gevraagd of hun medewerkers werkzaam zijn in de deskundigheden.

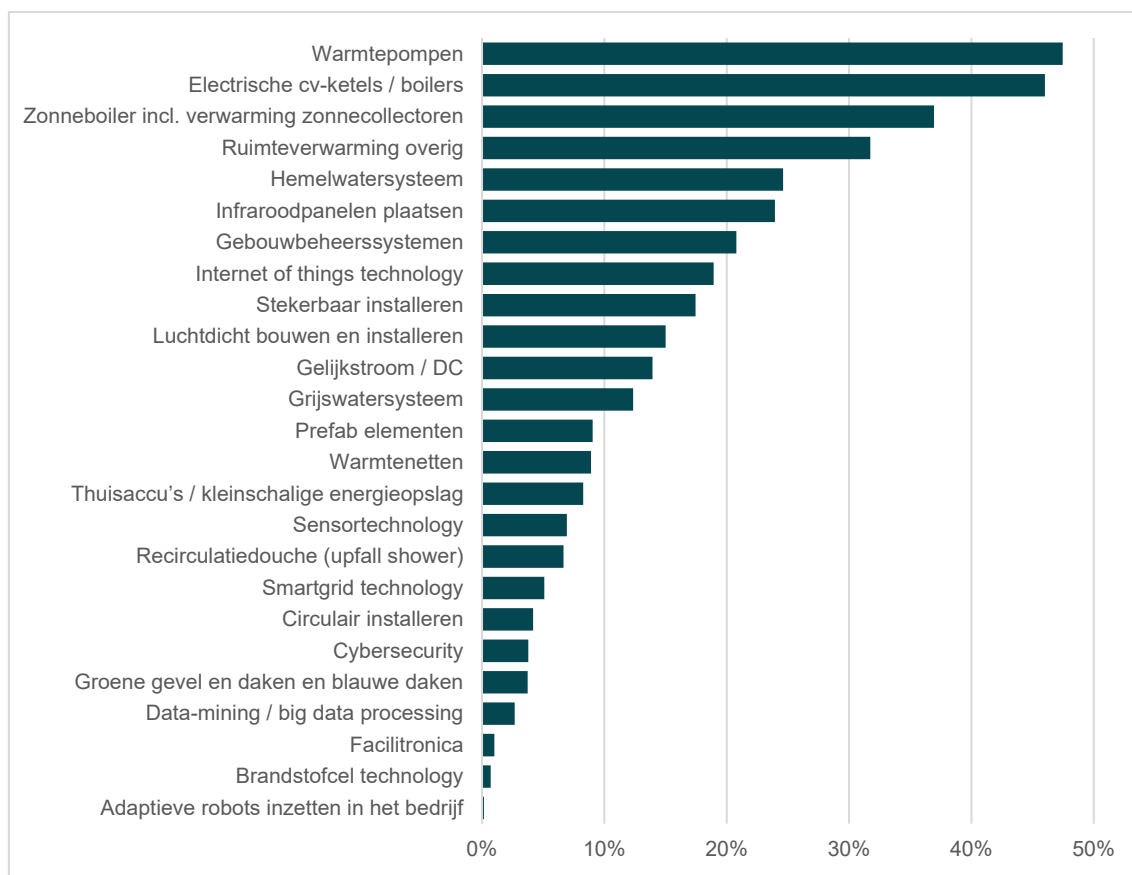
Warmtepompen en elektrische cv-ketels/-boilers het vaakst als deskundigheid aanwezig bij bedrijven

Bijna de helft van de TI-bedrijven geeft aan dat er in hun bedrijf medewerkers zijn met deskundigheid op het vlak van warmtepompen. Dit geldt ook voor de deskundigheid 'elektrische cv-ketels/-boilers' (zie figuur 2.5). Zonneboilers (waaronder ook de ruimteverwarming met zonnecollectoren) wordt vervolgens als derde het vaakst genoemd als deskundigheid die aanwezig is bij de medewerkers, namelijk door een derde van de TI-bedrijven. In Noord-Nederland en Gelderland-Overijssel zijn de deskundigheden 'elektrische cv-ketels/-boilers' en 'zonneboilers' bij twee derde van de bedrijven aanwezig; in Midden-Nederland is dat voor niet meer dan een kwart van de bedrijven het geval. Het kan zijn dat er in de regio's Noord-Nederland en Gelderland-Overijssel sprake is van meerdere grote spelers met deze deskundigheden.

Warmtepompen, PV-installaties & zonneboilers, en het verdwijnen van aardgas de top 3 van ontwikkelingen die binnen de bedrijven een rol gaan spelen

Gevraagd naar de top 3 ontwikkelingen die binnen de TI-bedrijven een rol gaan spelen worden warmtepompen het vaakst genoemd, gevolgd door PV-installaties/zonneboilers en het afstappen van aardgas (en de overstap op alternatieven). Andere veel genoemde ontwikkelingen zijn energiebesparing, automatisering, domotica, duurzaam bouwen, gebouwbeheersystemen en energieopslagsystemen. Tot slot worden het tekort aan personeel en de nodige scholing van personeel eveneens aangehaald als de top 3 ontwikkelingen bij de TI-bedrijven die een belangrijke rol gaan spelen.

Figuur 2.6 – Medewerkers met deze deskundigheid in bedrijf werkzaam? (N = 187)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2019

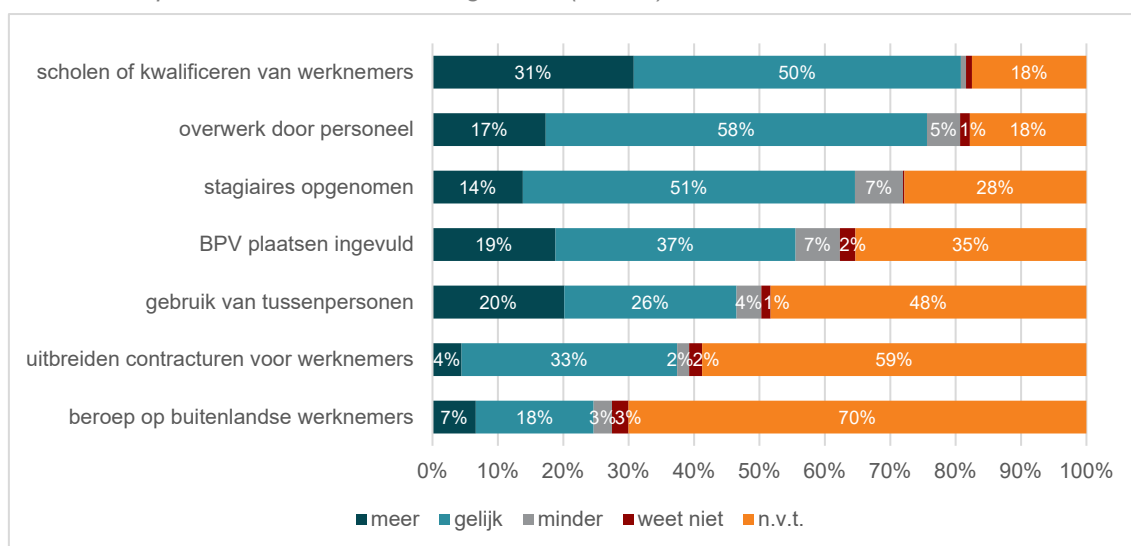
2.3 Personele maatregelen en belemmeringen

Nu de economie al enige jaren is aangetrokken, is voor een aantal specifieke personele maatregelen gevraagd of ze minder of juist méér voorkomen dan zes maanden geleden. Bij bijna een derde van de TI-bedrijven is nu méér sprake van scholing of kwalificatie van werknemers dan een half jaar geleden, tegenover slechts 1 procent van de bedrijven waarin nu minder vaak wordt geschoold (zie figuur 2.7). Uiteraard speelt de conjunctuur hier niet de enige rol. Zo zullen ook de technologische ontwikkelingen vragen om aandacht voor scholing. Opvallend is ook dat

aanzienlijk meer bedrijven aangeven dat de opname van stagiaires, het opvullen van BPV-plaatsen, het gebruik van tussenpersonen, en overwerk door personeel is toegenomen, dan dat bedrijven aangeven dat dit is afgenomen de afgelopen zes maanden. Dit beeld zagen we bij de vorige meting ook al, voor wat betreft deze vier maatregelen. Het uitbreiden van contracturen komt nu niet veel vaker voor dan zes maanden geleden. In de vorige meting van 2018 zagen we hier nog wel een (positieve) ontwikkeling in over de eerste zes maanden van dat jaar.

Wat betreft het overwerk door personeel en de ontwikkeling hierin zien we, net als in 2018, grote regionale verschillen. In de regio's Gelderland/Overijssel en Zuid-Holland is bij veel meer bedrijven nu sprake van méér overwerk dan een half jaar geleden, dan dat er bedrijven zijn waar het overwerk is afgenomen. De overige regio's laten geen grote ontwikkeling zien op dit punt.

Figuur 2.7 – Percentage bedrijven dat de maatregelen meer, in gelijke mate of minder heeft genomen ten opzichte van zes maanden geleden (N=215)

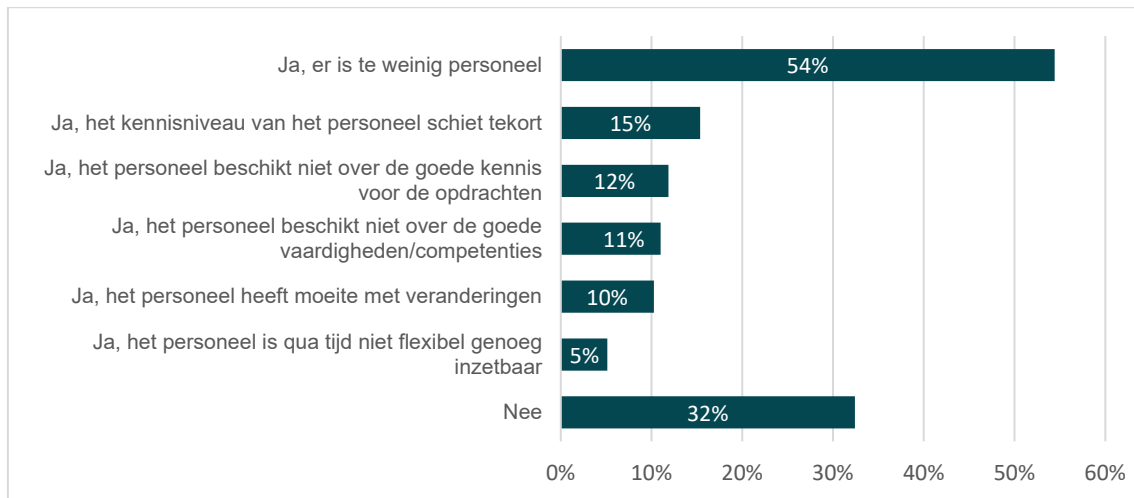


Bron: digitale bedrijvenenquête 2019

Meer dan de helft van de bedrijven wordt belemmerd door een tekort aan personeel

Los van de vragen over de personele maatregelen die, al dan niet in het kader van de aangetrokken economie, zijn genomen, is de bedrijven tevens de vraag voorgelegd of er überhaupt personele belemmeringen worden ervaren en of er daardoor werk blijft liggen (figuur 2.8). Twee derde van de bedrijven blijkt personele belemmeringen te ervaren, waarbij het tekort aan personeel veruit de meest genoemde belemmering betreft (genoemd door 54 procent van de bedrijven). Dat is fors meer dan in 2018 toen 40 procent van de bedrijven last had van een tekort aan personeel. Met name in Midden-Nederland en Zuid-Holland wordt het tekort aan personeel genoemd als belemmering. Belemmeringen op het gebied van de benodigde kennis worden eveneens relatief vaak genoemd door de bedrijven: 15 procent geeft aan dat het kennisniveau van de werknemers tekortschiet; 12 procent constateert dat het personeel niet over de goede kennis beschikt voor de opdrachten; 11 procent ervaart dat het personeel niet over de goede competenties/vaardigheden beschikt. Dit laatste wordt de bedrijven in Noord-Holland vaker genoemd dan in de overige regio's. Ook deze belemmeringen in kennis en kunde van het personeel is toegenomen ten opzichte van 2018.

Figuur 2.8 – Personele belemmeringen bij uitvoering werk? (% genoemd; N = 444) - meerdere antwoorden mogelijk

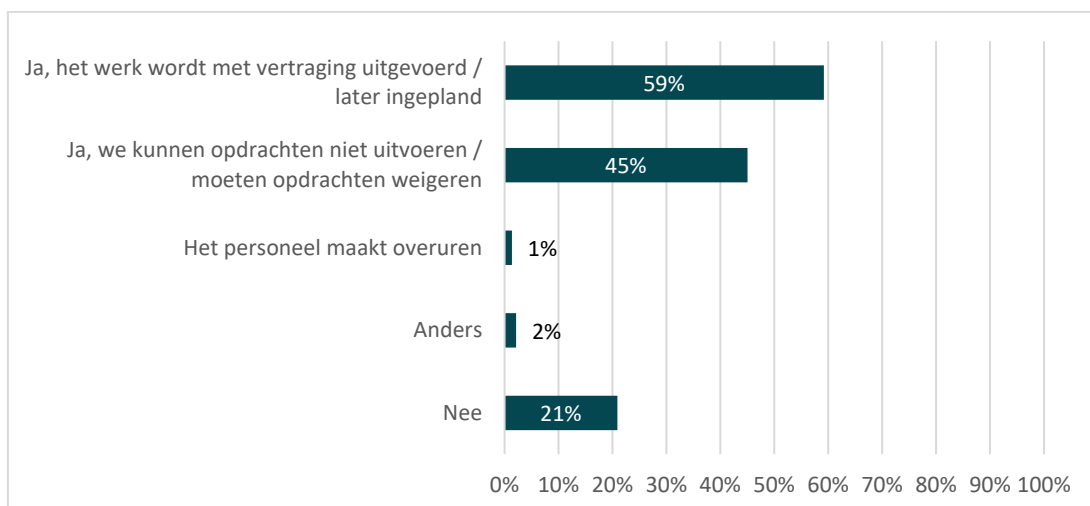


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

Bij dertig procent van de bedrijven kunnen hierdoor opdrachten niet worden uitgevoerd

Relatief vaak blijft het werk liggen door deze belemmeringen (figuur 2.9). De bedrijven die één of meer belemmeringen ervaren geven namelijk in meer dan de helft van de gevallen (59 procent) aan dat het werk met vertraging wordt uitgevoerd of later wordt ingepland. Iets minder dan de helft (45 procent) geeft aan dat zij opdrachten niet kunnen uitvoeren of moeten weigeren door de ervaren belemmeringen. In 2018 bleef in totaal bij een kwart van de TI-bedrijven werk liggen, inmiddels is dat opgelopen tot 30 procent van de TI-bedrijven.

Figuur 2.9 – Blijft er werk liggen door deze belemmeringen? (N=312) - meerdere antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

* Meerdere antwoorden mogelijk

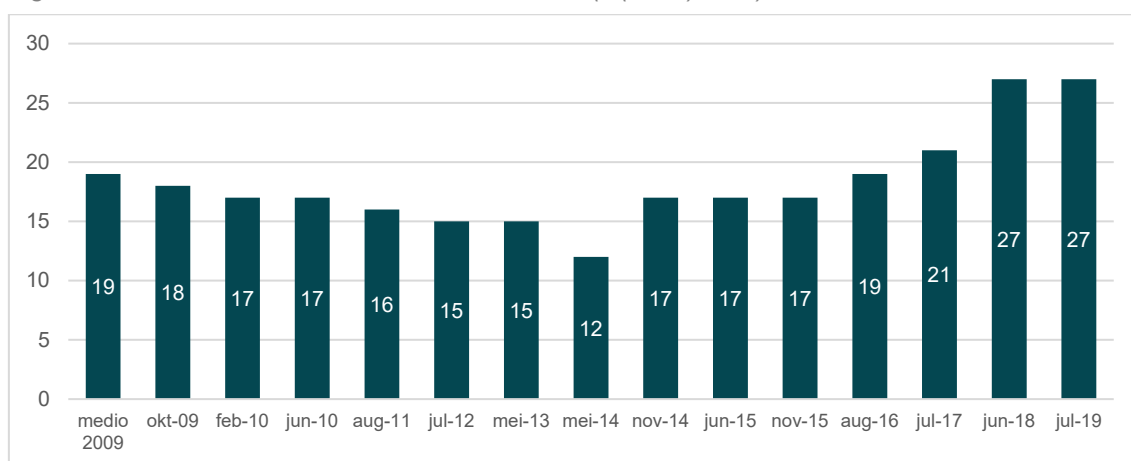
3 Werkvoorraad en vacatures

3.1 Werkvoorraad

Werkvoorraad tussen 2018 en 2019 niet verder toegenomen

Vanaf 2016 was er voor het eerst weer sprake van een groei van de gemiddelde werkvoorraad. In de periode tot en met 2017 was de gemiddelde werkvoorraad van de TI-bedrijven toegenomen tot van 17 weken (in 2015) tot 21 weken. Deze stijging zette zich in 2018 fors door: de gemiddelde werkvoorraad van de TI-bedrijven kwam vorig jaar uit op 27 weken. Sinds het begin van de crisis is de werkvoorraad niet eerder zo hoog geweest. Echter, het laatste jaar is deze ontwikkeling afgevlakt (figuur 3.1). Medio 2019 komt de gemiddelde werkvoorraad eveneens uit op 27 weken.

Figuur 3.1 – Gemiddelde werkvoorraad in weken (N(2019)=395)*

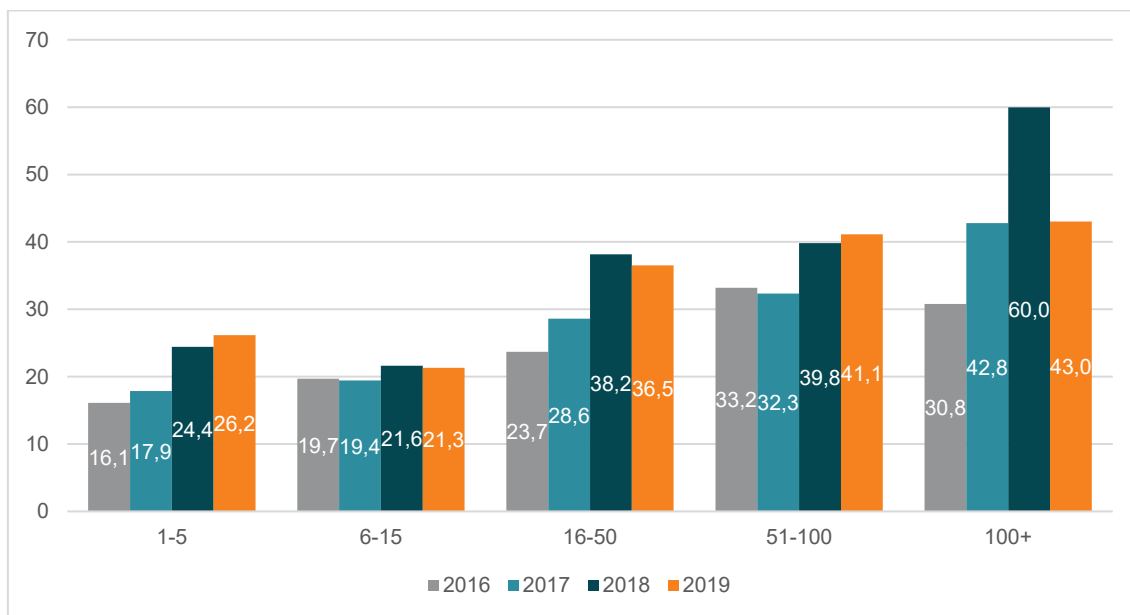


Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

* Exclusief bedrijven zonder werkvoorraad

De gemiddelde werkvoorraad verschilt aanzienlijk tussen de kleinere bedrijven (21,3 weken voor bedrijven met 6 tot 15 werknemers) en de grotere bedrijven (43 weken voor de bedrijven met 100 of meer medewerkers). Dat was in de voorgaande jaren ook zo. Opvallend blijft dat de gemiddelde werkvoorraad van de bedrijven met 6 tot 15 werknemers, net als bij de meting van 2018, lager ligt dan de werkvoorraad van de kleinste bedrijven met 1 tot 5 werknemers.

Figuur 3.2 – Gemiddelde werkvoorraad in weken, naar bedrijfsgrootte (N(2016)=381, N(2017)=416, N(2018)=524, N(2019)=395)*



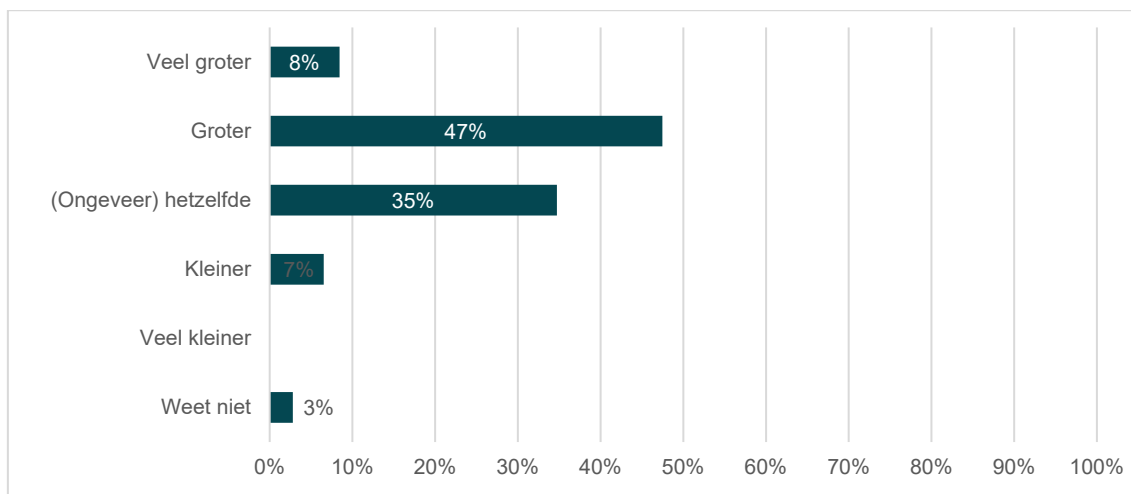
Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

* Exclusief bedrijven zonder werkvoorraad

Ondanks het feit dat de opgegeven gemiddelde werkvoorraad gelijk is gebleven, is de werkvoorraad het afgelopen jaar bij een aanzienlijk deel van de bedrijven naar eigen zeggen toegenomen (figuur 3.3): 55 procent geeft aan dat de werkvoorraad nu groter is dan een jaar geleden, tegenover 7 procent van de bedrijven dat aangeeft dat de werkvoorraad is afgenomen. Mogelijk komt dit doordat er meer werk is aangenomen, waardoor de werkvoorraad toeneemt, maar ook meer personeel. Het aantal werknemers in de Ti-branche is immers gegroeid, van 130.800 werknemers in 2018 naar 135.300 in 2019. Doordat met méér mensen méér werk kan worden verzet, kan de werkvoorraad toch gelijk blijven.

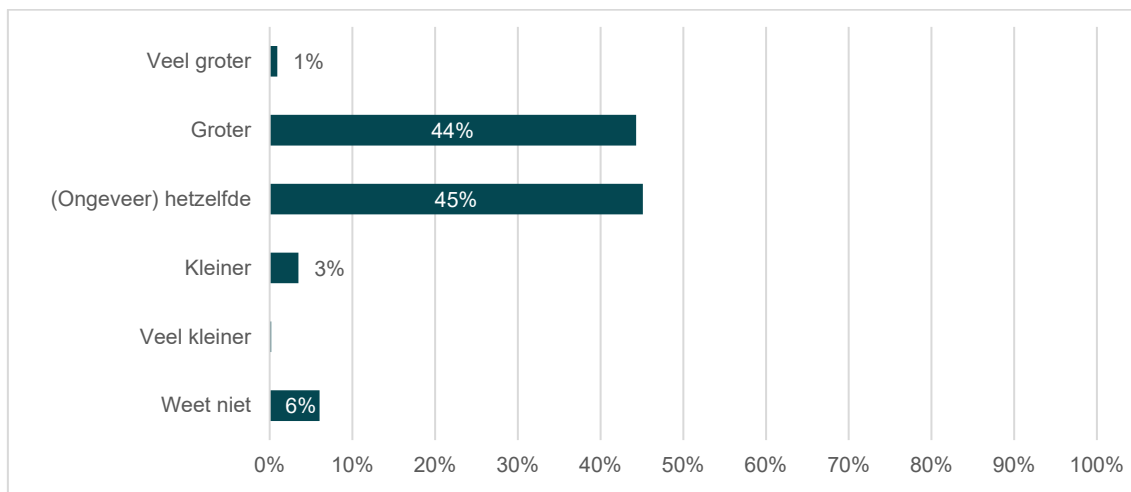
Tussen grote en kleine bedrijven zijn er geen verschillen in de groei van de werkvoorraad ten aanzien van een jaar geleden. Iets minder dan de helft van de bedrijven (45%) verwacht dat de werkvoorraad komend jaar ook nog zal toenemen. Slechts een zeer klein deel van de bedrijven (5 procent) verwacht een daling van de werkvoorraad (figuur 3.4).

Figuur 3.3 – Is de werkvoorraad van dit bedrijf op dit moment groter of kleiner dan één jaar geleden, dus in mei/juni 2018? (N = 443)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

Figuur 3.4 – Verwacht u dat de werkvoorraad van dit bedrijf volgend jaar (in 2020) groter of kleiner zal zijn dan op dit moment? (N = 441)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

3.2 Vacatures

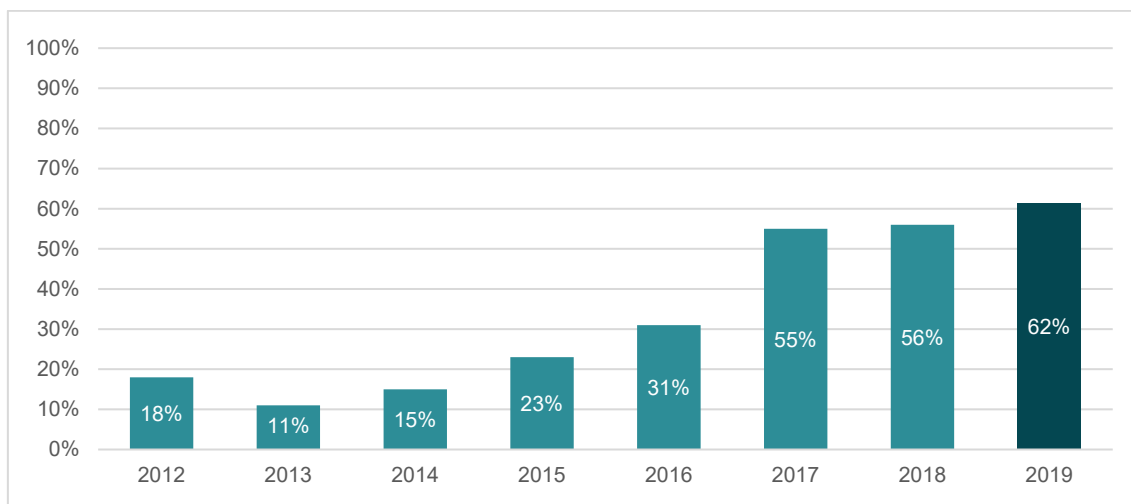
Meerderheid van TI-bedrijven heeft één of meer openstaande vacatures

Sinds 2013 nam het percentage TI-bedrijven met één of meer openstaande vacatures structureel toe. Ook tussen 2018 en 2019 is er sprake van een toename. In 2019 komt dit percentage uit op 62 procent (figuur 3.5). In 2013, op het dieptepunt van de recessie had slechts 11 procent van de bedrijven één of meer openstaande vacatures.

Over de jaren heen hebben grotere bedrijven beduidend vaker één of meer openstaande vacatures dan kleinere bedrijven. In 2019 hebben vrijwel alle bedrijven met 100 of meer medewerkers

(99 procent) openstaande vacatures, tegenover 49 procent van de kleinste bedrijven (1 tot en met 5 medewerkers). Ook onder de groep van 51 tot 100 medewerkers ligt het percentage met openstaande vacatures hoog: 92 procent.

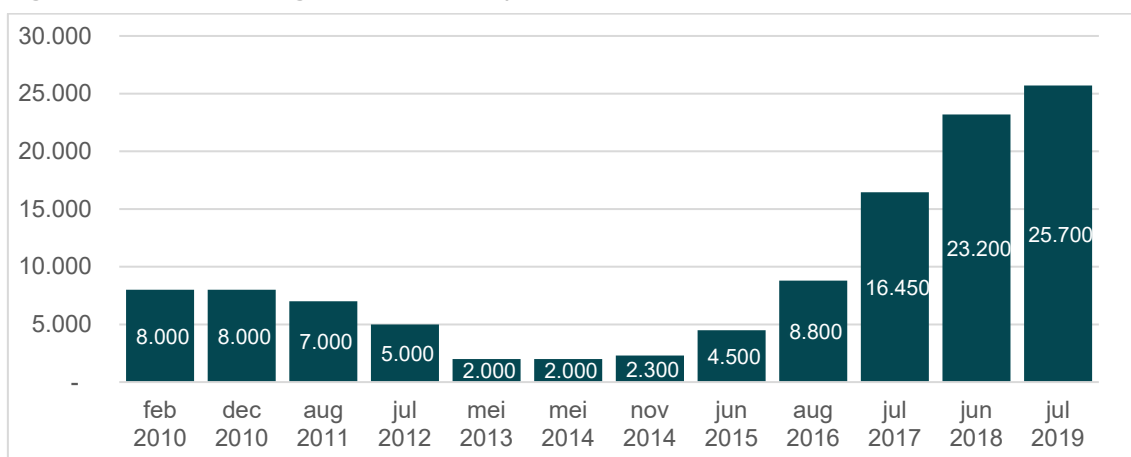
Figuur 3.5 – Percentage bedrijven met één of meer vacatures, verloop over de jaren (N(2019)=444)



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

De invloed van de recessie is duidelijk terug te zien in het totaal aantal vacatures in de TI (figuur 3.6). In 2010 lag dit aantal nog op 8.000, maar nam de volgende jaren fors af tot 2.000 in mei 2014. In de daaropvolgende jaren (naarmate de economie weer aantrok) zagen we juist weer een flinke toename. Medio 2018 kwam dit aantal uit op 23.200. Ook het afgelopen jaar is het aantal vacatures bij de TI-bedrijven gestegen, zij het in minder mate dan de voorgaande jaren. Medio 2019 komt het aantal vacatures uit op 25.700.

Figuur 3.6 – Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

3.3 Moeilijk vervulbare vacatures

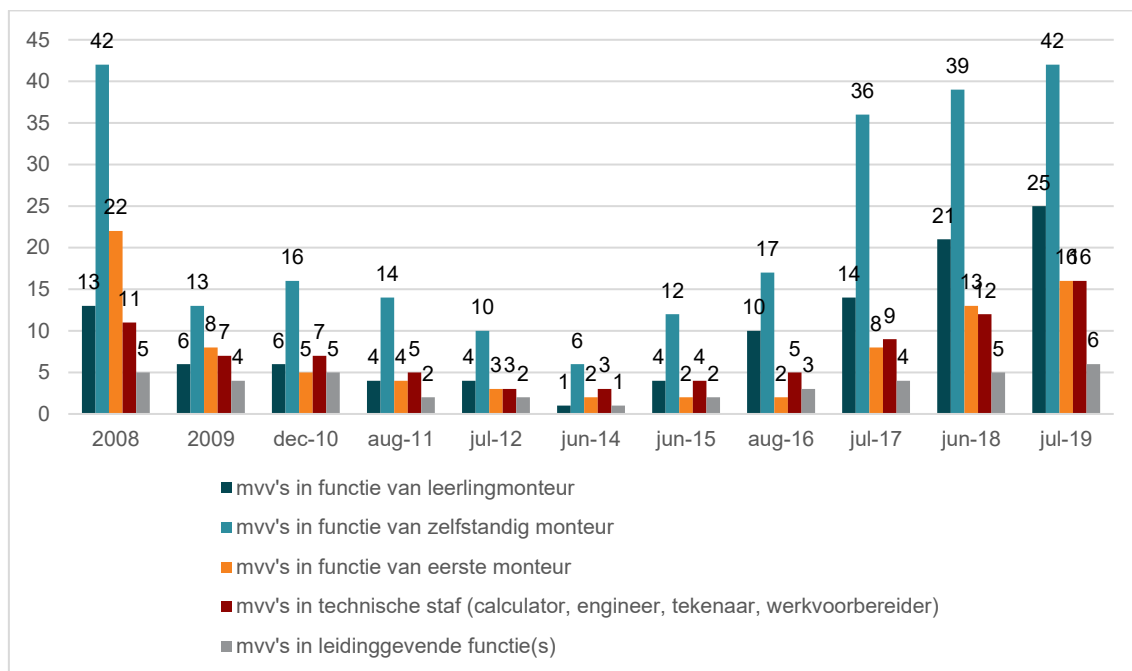
Het aantal moeilijk vervulbare vacatures nam het afgelopen jaar voor alle functiegroepen onverminderd toe

De TI-bedrijven geven in meerderheid (56 %) aan moeilijk vervulbare vacatures (mvv's) te hebben. Figuur 3.7 toont de ontwikkeling in het aantal bedrijven met mvv's, uitgesplitst naar functiegroep. In 2014 lag het aantal TI-bedrijven met mvv's voor alle functies het laagst. Bedrijven hebben in alle jaren het vaakst mvv's voor zelfstandig monteur (elektrotechniek en/of installatietechniek). In 2014 bedroeg het aantal mvv's voor zelfstandig monteur nog slechts 6 procent. In de daaropvolgende jaren nam dit aantal toe tot 39 procent in 2018. In 2019 is dit verder gestegen tot 42 procent. De andere functiegroepen, met uitzondering van de eerste monteurs, laten vergelijkbare toenames zien vanaf 2014. Het aantal bedrijven met mvv's voor eerste monteur begon wat later te stijgen, namelijk vanaf 2016. Medio 2019 heeft 25 procent van de bedrijven mvv's voor leerlingmonteurs (elektrotechniek en/of installatietechniek). Dit is zelfs hoger dan wat er vóór de crisis werd gevonden voor deze functiegroep (13 procent in 2008). Ook het aandeel bedrijven met mvv's voor technische staffuncties (16%) ligt nu hoger dan in 2008 (11%).

De verschillen tussen de kleinere en grotere bedrijven zijn, voor wat betreft moeilijk vervulbare vacatures, aanzienlijk. Grotere bedrijven geven vaker aan mvv's te hebben. Met name bij de technische staffuncties is dit verschil groot (8 procent van de kleinste bedrijven tegenover 80 procent van de grootste bedrijven). Kleine bedrijven hebben dan ook beduidend minder vaak technische staffunctionarissen in dienst.

Nieuw dit jaar was de vraag of er momenteel vacatures bij de bedrijven openstaan voor de functie van *ICT'er*. Bij 3 procent van de bedrijven is dit het geval, terwijl voor 2 procent van alle bedrijven geldt dat zij een *moeilijk vervulbare* vacature hebben voor deze functie. De vacature(s) in deze functie waren het vaakst van hbo-niveau (37 procent) of mbo-4 niveau (27 procent). Als reden voor deze mvv's noemen de bedrijven vooral dat er te weinig mensen met deze ervaring en met deze opleiding beschikbaar zijn voor de functie van *ICT'er*.

Figuur 3.7 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, per functiegroep (N(2019)=444)

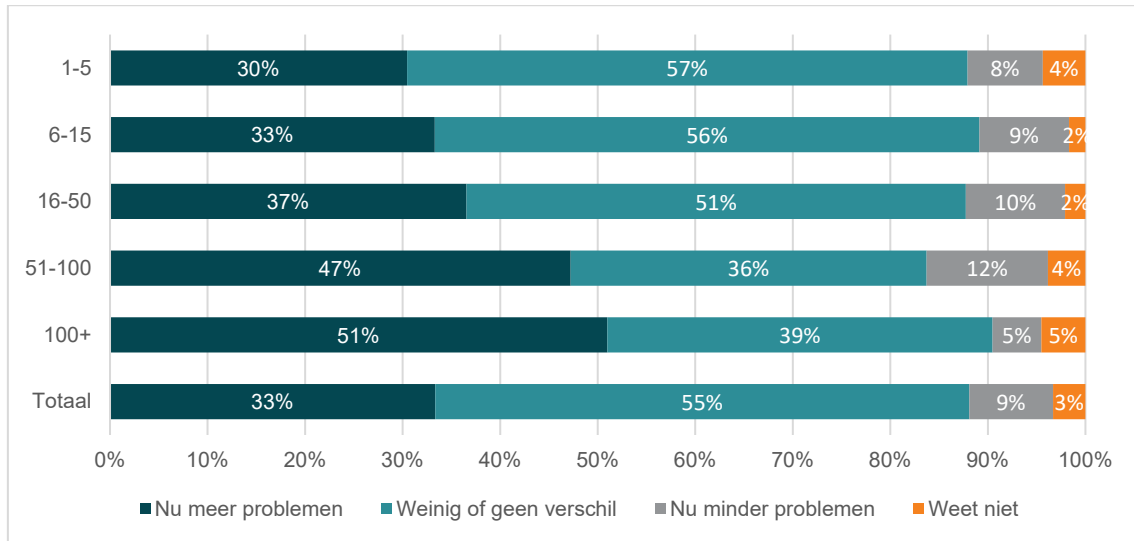


Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

Problematiek rondom personeelsvoorziening opnieuw verergerd

Het vinden van voldoende personeel blijkt jaar op jaar lastiger worden voor de TI. Ook dit jaar overtreft het aantal bedrijven dat nu meer problemen ondervindt dan het jaar ervoor, het aantal bedrijven dat nu minder problemen ondervindt (figuur 3.8). Bij de grootste bedrijven ondervindt zelfs meer dan de helft nu meer problemen. Bij de kleinere bedrijven ligt dit aandeel lager. Hoewel het merendeel van de bedrijven (55 procent) weinig of geen verschil ervaart met vorig jaar, is duidelijk te zien dat de problematiek rondom de personeelsvoorziening eerder verergerd dan dat het zich stabiliseert.

Figuur 3.8 – Moeite met het vinden en behouden van voldoende personeel ten opzichte van 2018, totaal en naar bedrijfsgrootte (N=441)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

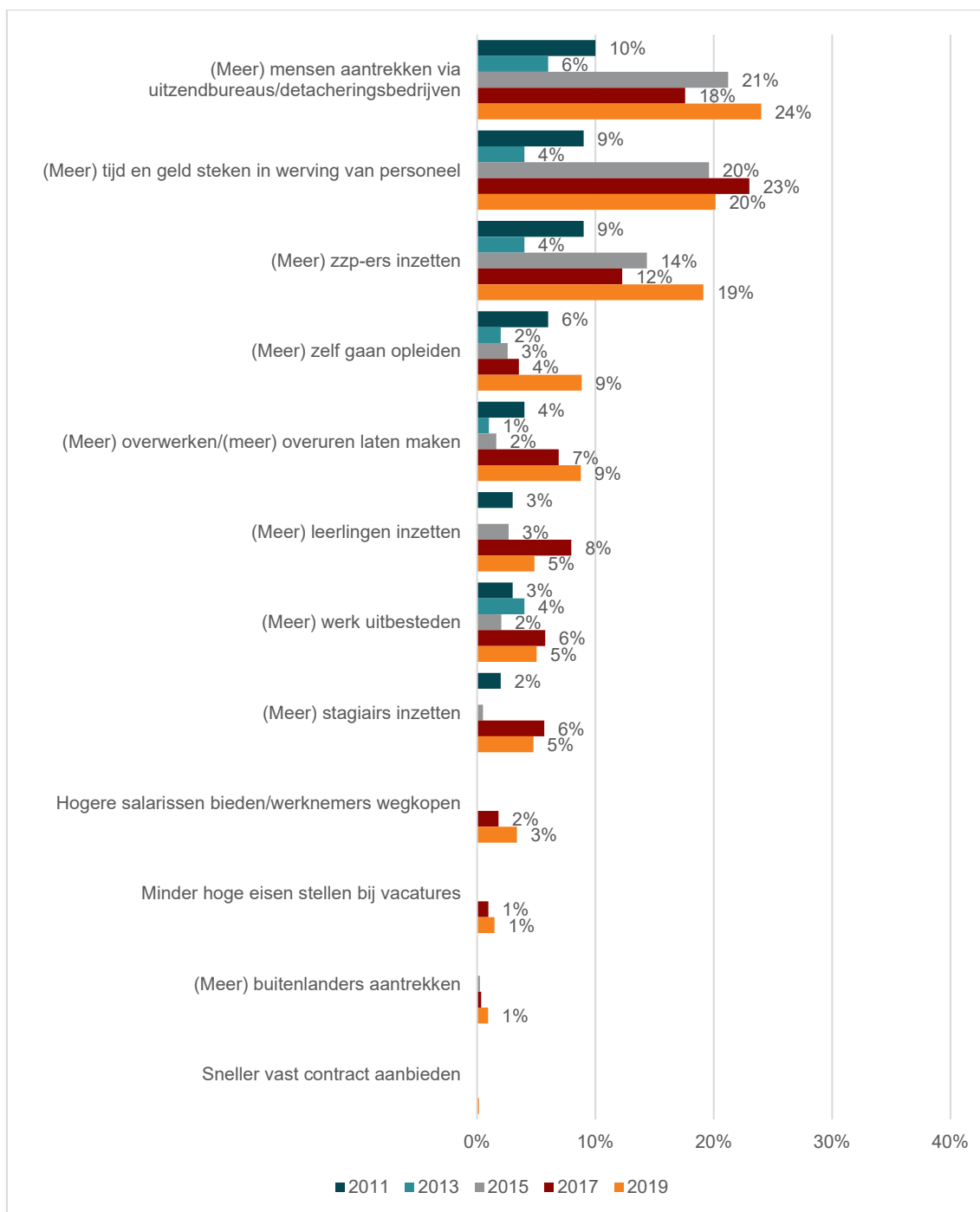
3.4 Werving en binding van personeel

Met name beroep op uitzendbureaus en detachingsbedrijven, zzp'ers en extra tijd en geld in werving om personeelstekorten op te lossen

Tussen 2008 en 2015 nam slechts een klein deel van de bedrijven specifieke maatregelen om meer personeel te kunnen vinden. Pas vanaf 2015 is een aanzienlijk deel van de bedrijven zich (weer) toe gaan leggen op het aantrekken van personeel via uitzend- of detachingsbureaus en het daadwerkelijk meer tijd en geld steken in de werving. Figuur 3.9 geeft een overzicht van de manieren waarop de bedrijven over de jaren de problemen in de personeelsvoorziening aan hebben gepakt. Net als in de voorgaande jaren worden in 2019 het 'meer tijd en geld steken in de werving van personeel' en het '(meer) mensen aantrekken via uitzendbureaus/ detachingsbedrijf' het meest genoemd door de bedrijven, en dan vooral de grotere bedrijven.

In 2019 wordt iets vaker ingezet op de inzet van externen via de uitzendbureaus/ detachingsbedrijven en de inzet van zzp'ers. Ook wordt er vaker interne opgeleid, maar minder vaak via de inzet van leerlingen.

Figuur 3.9 – Manieren waarop bedrijven voldoende personeel trachten te vinden (N(2019)=444)



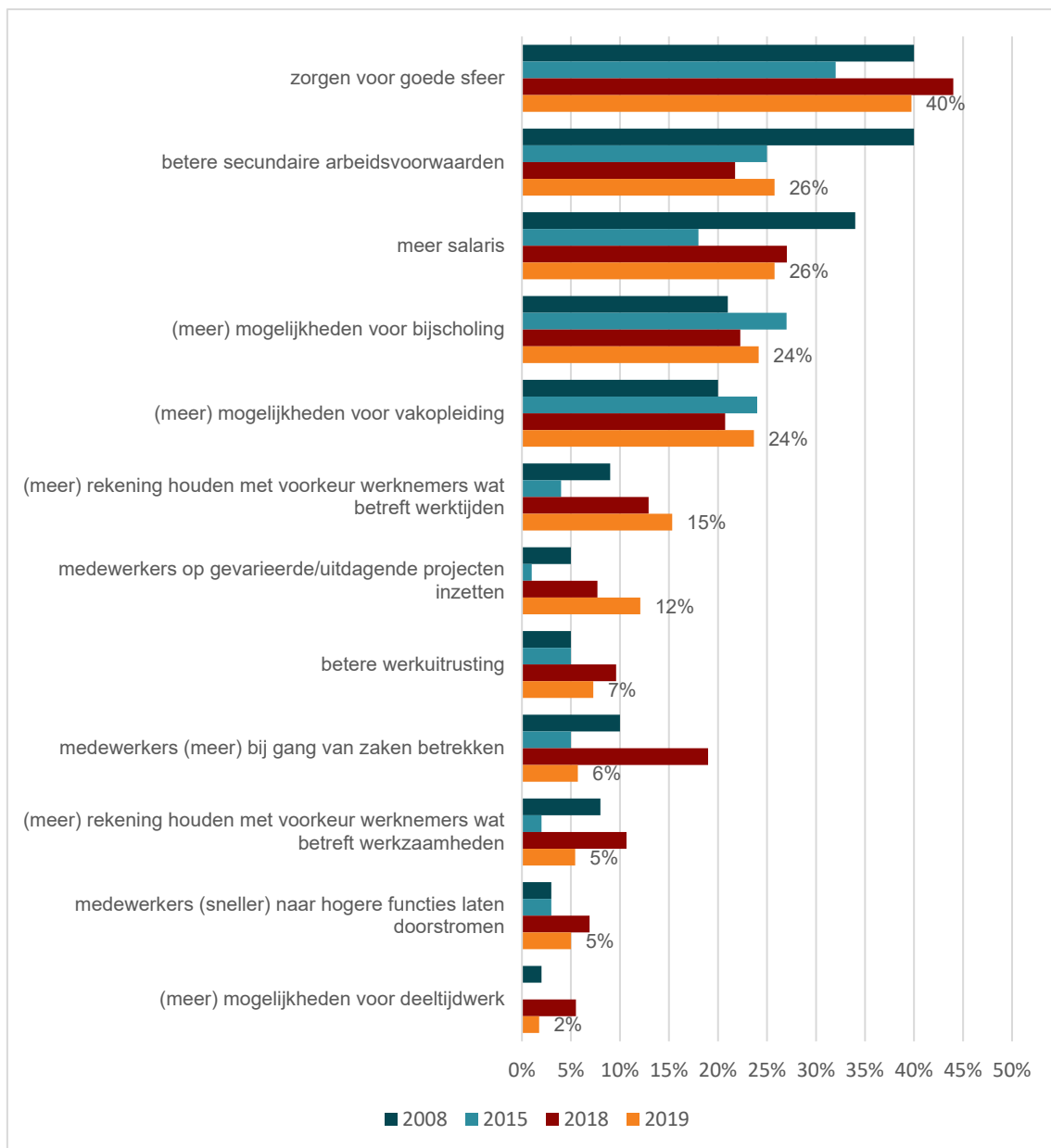
Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

Meer aandacht voor werktijdenvoorkeur en gevarieerde inzet op projecten

Voor een goede personeelsvoorziening is niet alleen de werving van belang, maar ook het behoud van de zittende werknemers. Voor dit behoud is het voor bedrijven van belang om de binding van het personeel te vergroten. Het vaakst wordt deze binding bewerkstelligd door de bedrijven

via het zorgen voor een goede sfeer. Het bieden van meer salaris, betere arbeidsvoorwaarden en (meer) mogelijkheden voor bijscholing worden eveneens vaak genoemd door de bedrijven als bindingsmaatregelen. Het zijn met name de grotere bedrijven die bijscholingsmogelijkheden bieden ter binding van het personeel. Het zorgen voor een goede sfeer wordt weer vaker door kleinere bedrijven ingezet als bindingsmiddel. Deze vier maatregelen werden ook in de voorgaande jaren het meest genoemd. Langzaam maar zeker is er ook steeds meer bedrijven die (meer) rekening houden met de voorkeur van werknemers wat betreft werktijden en het inzetten op uitdagende of gevarieerde projecten (resp. 15% en 12% van de bedrijven in 2019).

Figuur 3.10 – % Bedrijven dat maatregelen neemt om goede medewerkers aan het bedrijf te binden (N(2019)=444)



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

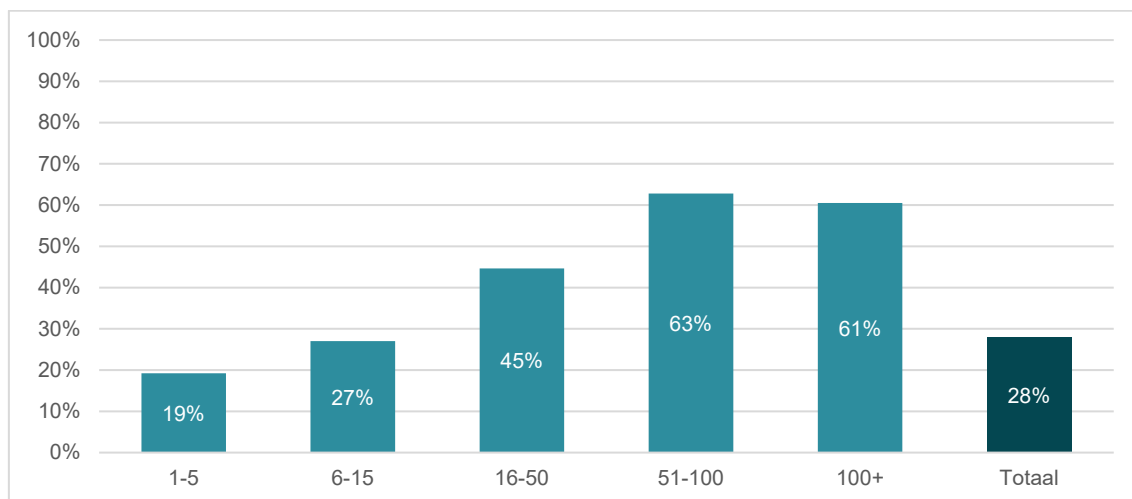
3.5 Nieuwe functies en taken

Technologische ontwikkelingen en de huidige conjunctuur hebben niet alleen een invloed op de benodigde personeelscapaciteit bij bedrijven, maar ook op de inhoud van de functies en het takenpakket van medewerkers. De verdeling in functies en taken kan verschuiven, maar er kunnen ook nieuwe taken en functies ontstaan die eerder nog niet in het bedrijf voorkwamen.

Nieuwe functies bij bedrijven vaak traditionele functies

Meer dan een kwart van de bedrijven meldt dat er de afgelopen twee jaar één of meer nieuwe functies zijn bijgekomen, met name de grotere bedrijven (Figuur 3.11). De regio Noord-Holland loopt wat dit betreft, net als vorig jaar, achter op de andere vijf regio's: bij slechts 12 procent van de Noord-Hollandse TI-bedrijven zijn één of meer nieuwe functies ontstaan. Ter vergelijking: in Midden-Nederland was dit bij de helft van de bedrijven het geval. Nieuw ontstane functies die relatief vaak worden genoemd door de bedrijven betreffen: administratieve functies, engineers-functies, projectleider, adviseur, bedrijfsleider, contractmanager, werkvoorbereider en HR-manager/-medewerker. Dit zijn traditionele functies binnen de branche en lijken meer te wijzen op groei van de bedrijven dan op uitbreiding met nieuwe technologieën.

Figuur 3.11 – Zijn er in de afgelopen twee jaar in uw bedrijf één of meer nieuwe functies bijgekomen? (% ja) (N = 438)

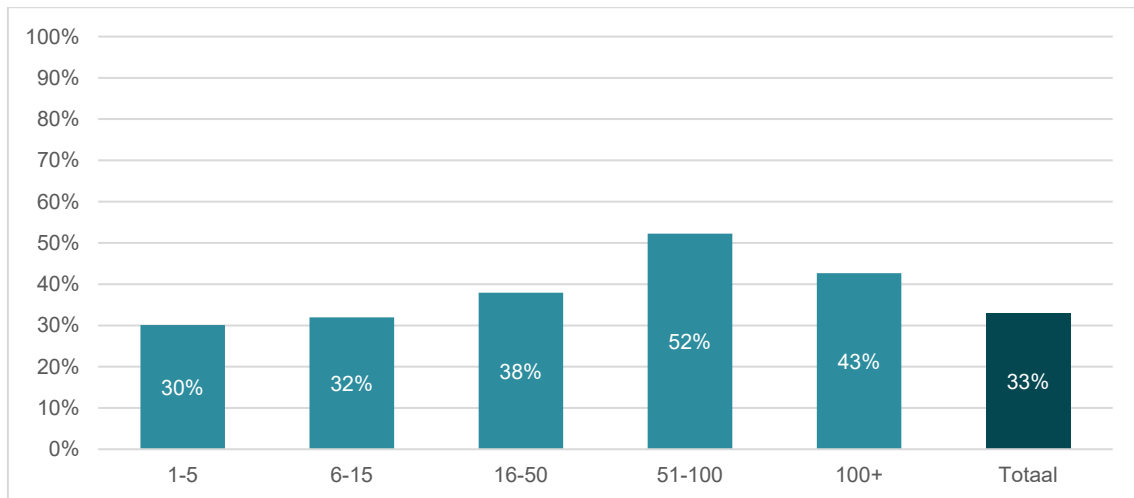


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

Nieuwe taken bij bedrijven vaak wel in vernieuwende technologieën

Bij de vraag of er in de afgelopen twee jaar sprake was van nieuwe taken voor de huidige medewerkers, is een vergelijkbaar beeld te zien: een derde van de bedrijven geeft aan dat hier sprake van was; grotere bedrijven wat vaker dan de kleinere bedrijven (figuur 3.12). Veelgenoemde, nieuwe taken die eerder niet in de bedrijven aanwezig waren betreffen: 3D-tekenen, administratieve taken, automatiseringswerkzaamheden, digitalisering, ICT-werkzaamheden, leerlingbegeleiding, leidinggevende taken, warmtepompen plaatsen en werkvoorbereidingstaken. Dit wijst erop dat er bij de medewerkers wel taken bijkomen in vernieuwende technologieën.

Figuur 3.12 – % Bedrijven waarin één of meer medewerkers in de afgelopen twee jaar nieuwe taken gekregen (N = 437)*



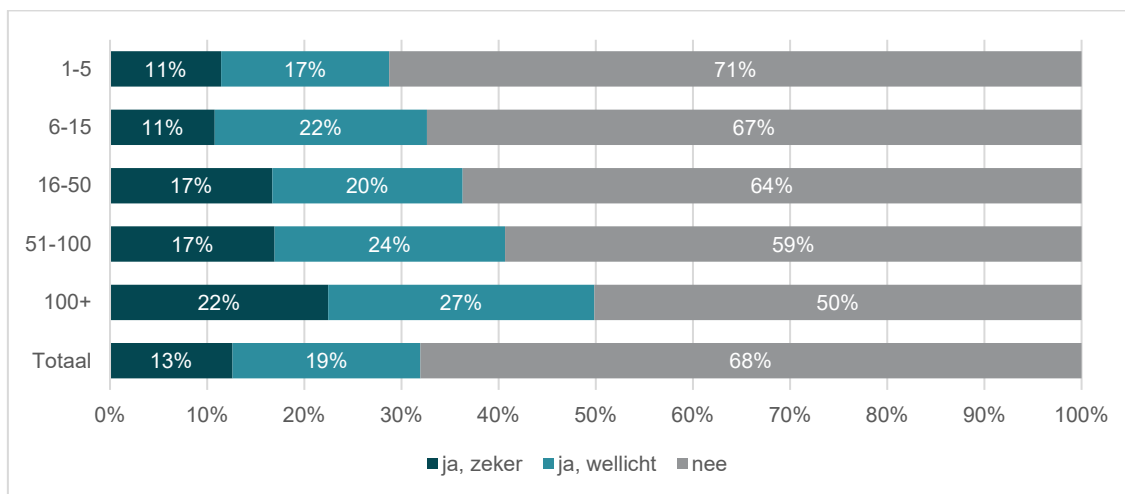
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

*Dat wil zeggen taken of werkzaamheden die eerder niet in het bedrijf aanwezig waren/ gedaan werden

Vooruitkijkend naar de komende twee jaar, verwacht een derde van de bedrijven dat er (wellicht) nieuwe functies zullen ontstaan in het bedrijf (figuur 3.13). Eén op de acht bedrijven is daar zelfs zeker van. Deze verwachting wordt wat vaker uitgesproken door de grotere bedrijven dan de kleinere bedrijven. De volgende functies worden met name genoemd: calculator, tekenaar, engineer, werkvoorbereider, ICT-functies, planner en projectleider.

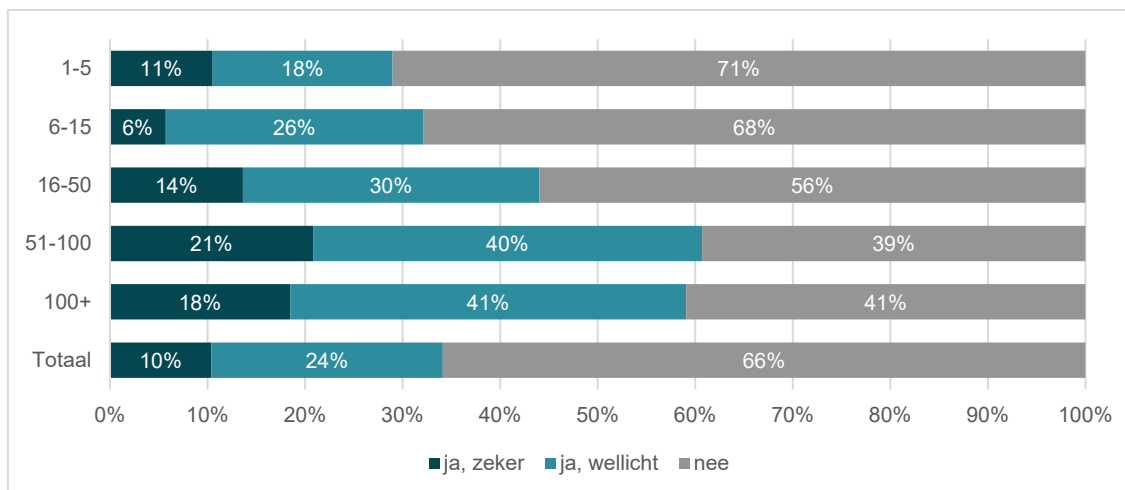
Wat betreft de verwachting dat er (wellicht) nieuwe taken/werkzaamheden zullen ontstaan in het bedrijf (figuur 3.14), is het beeld ongeveer hetzelfde. Ook hier spreekt een derde van de bedrijven de verwachting uit dat deze nieuwe taken/werkzaamheden de komende twee jaar zullen ontstaan, en hebben de grotere bedrijven wat vaker deze verwachting dan de kleinere bedrijven. Het gaat onder meer om engineerstaken, werkzaamheden met betrekking tot duurzame installaties, taken tot waarborging van de veiligheid als gevolg van strengere wetgeving, de installatie van warmtepompen en de installatie van zonnepanelen.

Figuur 3.13 – % Bedrijven dat verwacht dat er de komende twee jaar in het bedrijf één of meer nieuwe functies zullen bijkomen (N = 435)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

Figuur 3.14 – % bedrijven dat verwacht dat er de komende twee jaar in het bedrijf één of meer nieuwe taken/werkzaamheden zullen bijkomen? (N = 431)



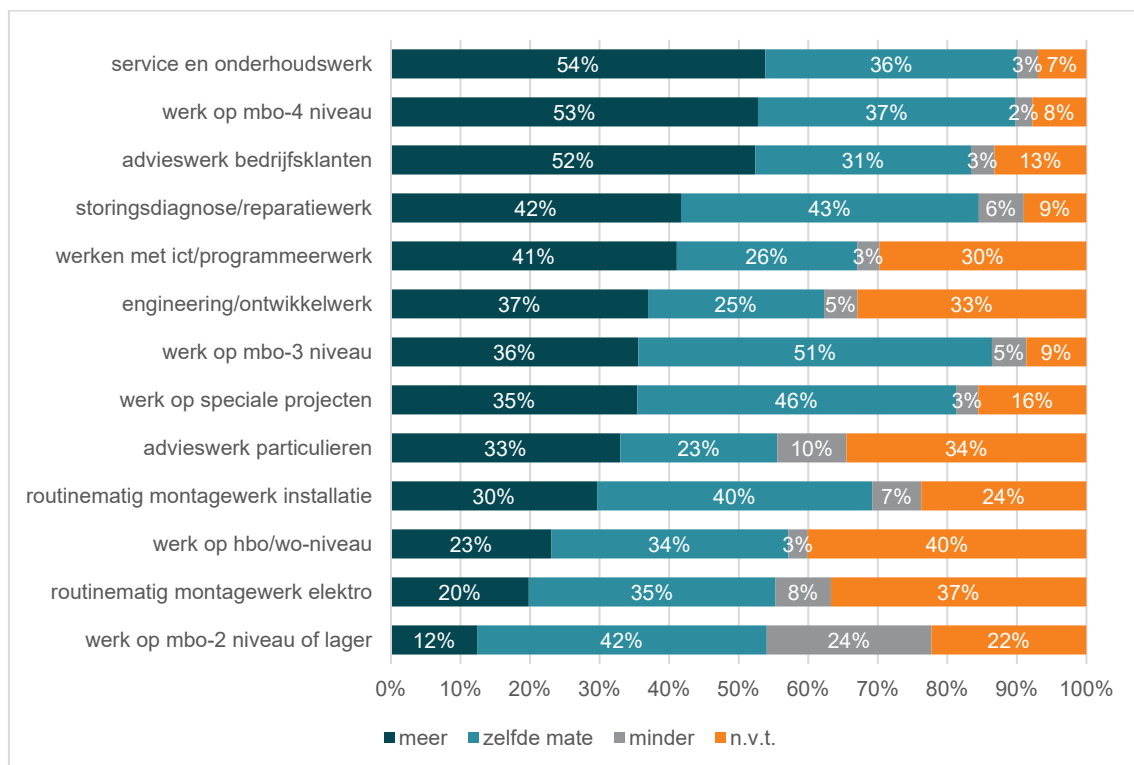
Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

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 (figuur 3.15). Een meerderheid van de bedrijven verwacht dat service & onderhoudswerk en het advieswerk richting bedrijfsklanten meer voor zullen gaan komen de komende jaren, waarbij met name grotere bedrijven meer service- & onderhoudswerk verwachten en met name bedrijven in Midden-Nederland meer advieswerk naar bedrijfsklanten verwachten in de toekomst. Storingsdiagnose & reparatiewerk, werken met ICT-/programmeerwerk, en engineering/ontwikkelwerk zullen naar verwachting in de toekomst over het algemeen ook vaker voor gaan komen. ICT-/programmeerwerk zal met name bij de grotere bedrijven meer gaan komen, naar verwachting. Advieswerk naar

particulieren lijkt ook meer voor te gaan komen bij de TI-bedrijven, en dan juist vooral weer meer bij de kleinere bedrijven.

Verwachte verschuivingen qua niveau zijn ook zichtbaar. Relatief veel bedrijven verwachten dat het werk op niveau 2 zal afnemen in de toekomst. Het werk op niveau 3 en vooral niveau 4 lijkt over het algemeen een prominentere rol in te gaan nemen. Dit geldt ook voor werk op hbo-niveau, zij het in iets minder grote mate.

Figuur 3.15 – % Bedrijven naar verwachting over het voorkomen van het type werk de komende jaren. (N = 431)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

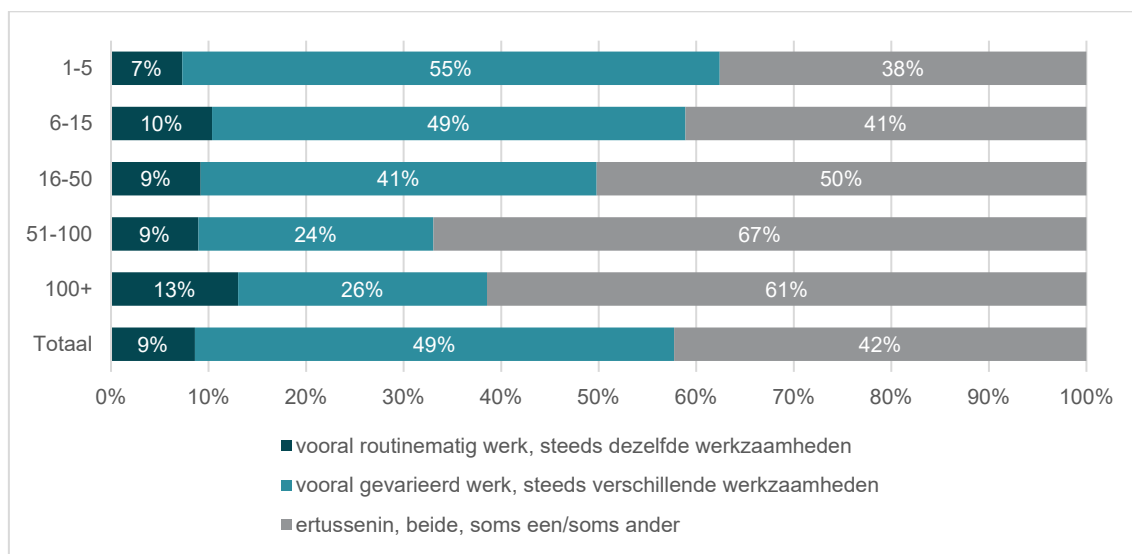
3.6 Vakmanschap

Dit jaar zijn er, net als in 2015, een aantal vragen opgenomen over de typering van het werk van de monteurs en de typering van vakmanschap. Afdoende afwisseling en uitdagingen in het werk en voldoende autonomie over de eigen werkwijze zijn van belang om het vak van monteur te kunnen uitoefenen als volwaardig vakman of vakvrouw. In de figuren 3.16 en 3.17 is te zien hoe de TI-bedrijven in dit opzicht het werk van hun monteurs karakteriseren. Opvallend is dat het werk van monteurs bij de kleinere bedrijven vaker wordt gekarakteriseerd als ‘vooral gevarieerd werk’, en bij de grotere bedrijven het meest als een combinatie of tussenvorm van routinematig werk en gevarieerd werk. Hetzelfde zien we bij de vraag of het monteurswerk vooral standaardwerk met een vaste werkwijze omvat of vooral gespecialiseerd werk met de mogelijkheid om de werkwijze zelf te bepalen: bij grotere bedrijven is vaker sprake van een tussenvorm; bij kleinere bedrijven

relatief vaak van specialistisch werk met autonomie over de werkwijze. Van enkel routinematig werk en van enkel een vaste werkwijze voor de monteurs is beiden slechts bij een minderheid van de TI-bedrijven sprake.

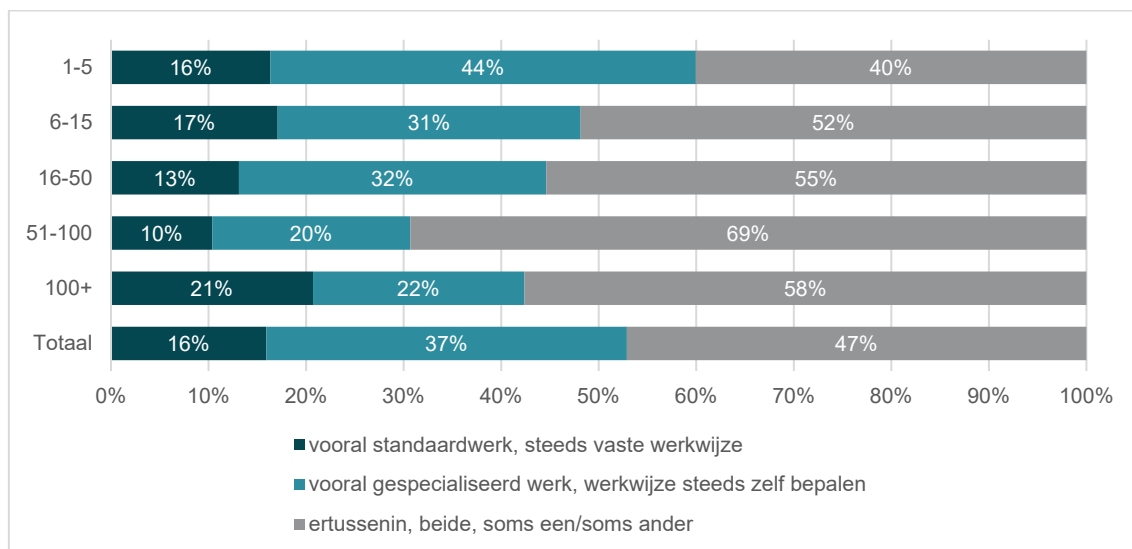
Voor wat betreft het opleidingsniveau van het monteurswerk, blijkt dat werk het vaakst wordt omschreven als een combinatie van niveaus. Van de bedrijven die aangeven dat het monteurswerk vooral in één specifiek opleidingsniveau in te delen valt, blijkt mbo-niveau 3 het vaakst genoemd te worden.

Figuur 3.16 – Typering van werk van monteurs (routine vs. variatie) (N = 440)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

Figuur 3.17 – Typering werk van monteurs (vaste werkwijze vs. werkwijze zelf bepalen) (N = 436)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

Vakkennis, zelfstandig kunnen werken, klantgerichtheid en oplossingsgerichtheid meest genoemde vaardigheden bij typering van een goede 'vakman' in de TI

De TI-bedrijven is gevraagd kort te typeren wat in hun ogen een goed 'vakman' is in de installatietechniek. Het gros van de antwoorden is te vatten in vaardigheden voor een dergelijke vakman, die relatief vaak door de bedrijven worden genoemd. Een blik op tabel 3.1 laat zien dat het hebben van vakkennis en het zelfstandig kunnen werken het meest vaakst genoemd worden voor de vakman in de TI. Soft skills zoals klantgerichtheid en sociale vaardigheden staan eveneens hoog in de lijst, boven de twee meer conventionele eigenschappen van het hebben van een (relevante) opleiding of scholing en het hebben van werkervaring. Opvallend is dat het oplossingsgericht werken en het zelfstandig kunnen werken dit jaar relatief vaker worden genoemd dan in de meting van 2015, toen dezelfde vraag werd gesteld omtrent de 'goede vakman' in de TI. Dit geldt ook voor het tonen van inzet als vaardigheid/eigenschap van een vakman. Technisch onderlegd zijn wordt daarentegen in 2019 juist minder vaak genoemd dan in 2015.

Tabel 3.1 – % Bedrijven dat vaardigheid noemt bij typering van goede vakman in TI (N(2019) = 437, N(2015)=483)

Genoemde vaardigheden	2015	2019
vakkennis	27%	26%
zelfstandigheid	9%	25%
klantgerichtheid	18%	22%
oplossingsgerichtheid	8%	18%
sociale vaardigheden	1%	12%
motivatie / inzet	2%	10%
weet waar hij mee bezig is / wat hij moet doen	0%	10%
affiniteit / betrokkenheid	0%	9%
opleiding / geschoold	1%	9%
allround inzetbaarheid	0%	8%
goed werk afleveren	1%	7%
nauwkeurigheid	4%	7%
flexibiliteit	1%	7%
vakgerichte vaardigheden	8%	7%
leergierigheid	0%	6%
meedenkend vermogen	0%	6%
inzicht	6%	5%
werkervaring	3%	5%
technisch onderlegd	8%	3%

Bron: telefonische bedrijvenenquête 2015 en 2019

* Gewogen percentages

4 Leercultuur en leren op de werkplek

Sinds de vorige meting brengen we, in het kader van het belang van leven-lang-leren, de leercultuur binnen de TI-bedrijven in beeld. Het principe van leven-lang-leren begint een steeds belangrijker rol te spelen in het beroepsleven, zo ook in de TI. Naast technische competenties, gaat het bij leven-lang-leren ook om competenties als klantgericht werken, probleemoplossend vermogen, samenwerken en sociale vaardigheden. Vaardigheden die – zo bleek uit hoofdstuk 3 – belangrijk zijn voor een goede vakman in de TI.

We zagen vorig jaar al dat het aandeel werkzame personen van 25 tot 65 jaar dat in de afgelopen vier weken heeft deelgenomen aan opleidingen en cursussen was toegenomen van 17,6 procent in 2004 tot 20,7 procent in 2017, blijkens de gegevens van het CBS.⁴ De deelname ligt in de bouwnijverheid echter relatief laag ten opzichte van de andere sectoren.

4.1 Aanwezigheid leercultuur

Van sterke invloed op de ontwikkeling van vakmensen is de mate waarin er bij bedrijven sprake is van een leercultuur. Voor het meten van de aanwezigheid van een leercultuur bij de TI-bedrijven is gebruik gemaakt van de gehanteerde indicatoren en fase-indeling bij een eerder onderzoek⁵ onder bedrijven in de metaalbewerking, in opdracht van OOM, die eveneens in de vorige meting is gehanteerd. Daarbij zijn opnieuw de vier dimensies voor de leercultuur onderscheiden: (1) visie op opleiden, (2) beleid en instrumenten voor leren, (3) trainen, opleiden en leren op de werkplek, en (4) organisatie formeel leren. Deze vier dimensies zijn gemeten aan de hand van in totaal 28 indicatoren. De bijbehorende indicatoren staan vermeld in de tabellen 4.1 tot en met 4.4. De fasebepaling is gebaseerd op het aantal keer dat TI-bedrijven 'ja' hebben geantwoord op de 28 indicatoren.⁶ Hoe meer indicatoren aanwezig zijn, hoe hoger de fase en hoe sterker de leercultuur in het bedrijf aanwezig is. In de eerste fase van de leercultuur is het leren ongestructureerd, reactief en ad-hoc. De leeractiviteiten zijn met name gericht op informeel leren op de werkplek. In de volgende fases van de leercultuur neemt de mate van structurering toe en wordt het leren meer gericht op het behalen van doelen en op de koppeling met de bedrijfsdoelstellingen.

Gradatie van leercultuur TI-bedrijven hoger dan vorig jaar

Zagen we vorig jaar nog dat in de TI 21 procent van de bedrijven zich bevindt in fase 1 van de leercultuur en 15 procent in fase 4, dit jaar bevindt zich slechts 8 procent in fase 1 en 29 procent zich in fase 4 (figuur 4.1). Hoewel de meeste TI-bedrijven zich nog steeds bevinden in de derde fase (36 procent), is het verschil met de vierde fase nu dus kleiner geworden. In de TI lijkt bij het merendeel van de bedrijven dan ook een sterke leercultuur aanwezig te zijn, met een verbeterd beeld ten opzichte van vorig jaar. Vergeleken met de metaalbewerkingsbedrijven (medio 2014) blijken TI-bedrijven in 2019 veel vaker in fase 4 te zitten, en veel minder vaak in de fase 1.

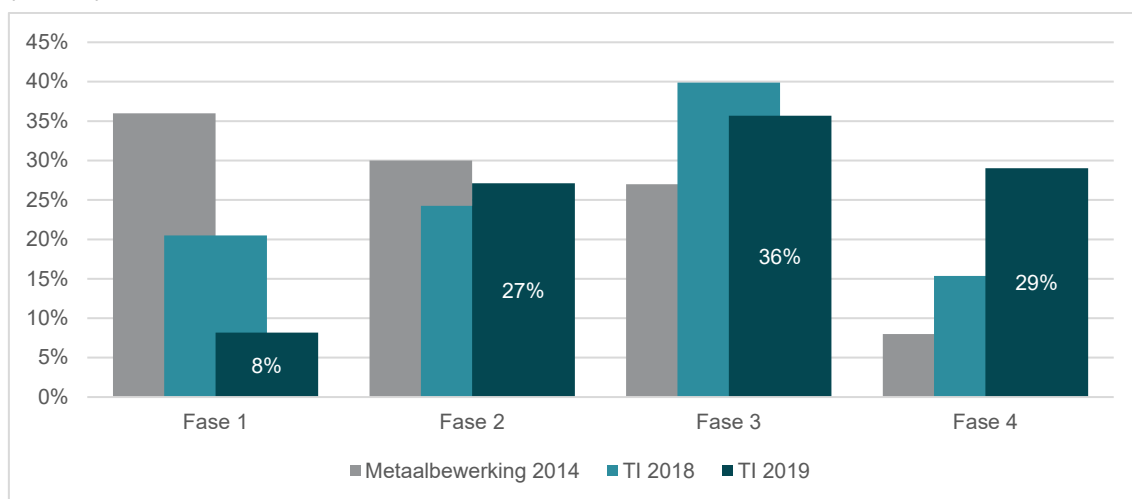
4 *Een leven lang leren in Nederland: stand van zaken - Update thema-analyse voor OnderwijsinCijfers*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Mei 2018. Nieuwe rapportage en cijfers 2018 nog niet beschikbaar.

5 *Monitor rapport OOM 2014 - Arbeidsmarkt, onderwijs en bijscholing*. CINOP, januari 2015. Nog geen vervolgrapport verschenen.

6 Fase 1: 1 t/m 11, fase 2: 12 t/m 17, fase 3: 18 t/m 22 en fase 4: 23 t/m 28.

Niet verwonderlijk bevinden de grotere TI-bedrijven zich vaker in fase 4 dan kleinere TI-bedrijven, en minder vaak in fase 1 en 2. Met betrekking tot fase 3 zijn de verschillen tussen de bedrijfs-groottes niet zo groot. De grotere bedrijven scoren op veel van de indicatoren dan ook vaker positief dan de kleinere bedrijven, met name op de indicatoren 'Wordt er gebruik gemaakt van functieprofielen in het bedrijf?', 'Worden interne opleidingen gecertificeerd?', 'Heeft het bedrijf een opleidingsplan?' en 'Worden er in het bedrijf eigen specialistische opleidingen of cursussen verzorgd?'.

Figuur 4.1 – Leercultuur TI-bedrijven: fase-indeling* en vergelijking met metaalbewerking⁷ (N=196)



Bron TI: digitale bedrijvenenquête 2018 en 2019; bron OOM: Monitorrapport OOM 2014

* Percentages gebaseerd op gewogen aantallen

De tabellen 4.1 tot en met 4.4 tonen per dimensie de scores op de 28 indicatoren die in deze meting zijn gebruikt voor het meten van de leercultuur, zowel op totaal niveau als naar fase. De score op alle indicatoren neemt toe naarmate de bedrijven in te delen zijn in een hogere fase. Uitzonderingen hierop vormen het streven om voor alle werknemers te werken aan brede inzetbaarheid (waarop bedrijven in fase 2 iets hoger scoren dan bedrijven in fase 3), de certificering van interne opleidingen (waarop bedrijven in fase 2 hoger scoren dan bedrijven in fase 3), en het hebben van een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers (waarop bedrijven in fase 1 hoger scoren dan bedrijven in fase 2).

Over het algemeen scoren de bedrijven goed op de twee dimensies 'visie op opleiden' en 'trainen, opleiden en leren op de werkplek'. Voor wat betreft de twee dimensies 'beleid en de instrumenten voor leren' en 'organisatie formeel leren' liggen de scores wat lager. De visie op opleiden is over het algemeen sterk aanwezig bij de TI-bedrijven, hoewel nog steeds een minderheid van de

7 De fase-indeling van OOM 2014 is gebaseerd op 27 indicatoren, in TI 2018 op 30 indicatoren, en in 2019 op 28 indicatoren. De OOM-items 'Heeft een persoon de verantwoordelijkheid voor opleiden binnen het bedrijf?' en 'Heeft de directeur van het bedrijf een voorbeeldrol als het gaat om opleiden en ontwikkelen?' zijn weggelaten in de TI-meting van 2019 omdat ze geen bijdrage leverden aan de schaal voor leercultuur. De TI 2019-items 'Worden er in het bedrijf eigen specialistische opleidingen of cursussen verzorgd?', 'Vindt er evaluatie plaats van cursussen/trainingen?' en 'Is er aandacht voor het in de praktijk brengen van het geleerde?' missen in de OOM-meting.

bedrijven een opleidingsplan heeft (37 procent; vorig jaar: 34 procent), en nog bijna de helft van bedrijven geen bewuste koppeling legt tussen organisatiedoelen en opleiden.

Tabel 4.1 – Leercultuur: visie op opleiden (% ja)

	Fase 1 (N=13)	Fase 2 (N=41)	Fase 3 (N=72)	Fase 4 (N=70)	Totaal (N=196)
Denkt uw bedrijf na over kennis en vaardigheden voor de toekomst?	63%	100%	100%	100%	97%
Legt uw bedrijf een bewuste koppeling tussen organisatiedoelen en opleiden?	0%	31%	57%	91%	55%
Heeft het bedrijf een opleidingsplan?	7%	13%	40%	64%	37%
Verwacht het bedrijf van werknemers dat ze zelf initiatief nemen voor opleiden?	40%	65%	76%	89%	74%
Worden ambitieuze werknemers gestimuleerd zich te ontwikkelen?	55%	95%	99%	100%	95%
Heeft het bedrijf als streven om voor alle werknemers te werken aan brede inzetbaarheid?	62%	86%	85%	98%	87%
Stimuleert en faciliteert het bedrijf het ontwikkelen van specialistische kennis en vaardigheden van werknemers?	40%	92%	94%	99%	91%

Bron: digitale bedrijvenenquête 2019

Tabel 4.2 – Leercultuur: beleid en instrumenten voor leren (% ja)

	Fase 1 (N=13)	Fase 2 (N=41)	Fase 3 (N=72)	Fase 4 (N=70)	Totaal (N=196)
Begroot het bedrijf tijd of geld voor opleiden van medewerkers?	49%	49%	83%	93%	74%
Wordt bijgehouden hoeveel tijd en/of geld wordt geïnvesteerd aan opleiden van medewerkers?	0%	7%	72%	93%	55%
Is het opleidingsbudget bekend bij werknemers?	0%	6%	13%	31%	15%
Heeft het bedrijf met alle medewerkers functionerings- en beoordelingsgesprekken?	41%	52%	78%	94%	73%
Gebruik van een vast format voor functionerings- en beoordelingsgesprekken?	10%	33%	64%	85%	57%
Gebruik van functieprofielen?	3%	27%	61%	95%	57%
Legt het bedrijf samen met medewerkers individuele afspraken vast over opleiden?	21%	33%	91%	100%	72%
Worden het kennisniveau en de vaardigheden per medewerker vastgelegd?	17%	25%	71%	89%	59%
Worden interne opleidingen gecertificeerd?	0%	11%	5%	52%	20%
Nemen werknemers zelf initiatief om een opleiding/training te volgen?	14%	72%	74%	84%	72%

Bron: digitale bedrijvenenquête 2019

Tabel 4.3 – Leercultuur: trainen, opleiden en leren op de werkplek (% ja)

	Fase 1 (N=13)	Fase 2 (N=41)	Fase 3 (N=72)	Fase 4 (N=70)	Totaal (N=196)
Heeft het bedrijf gekwalificeerde praktijkbegeleiders?	50%	74%	82%	90%	80%
Zijn leidinggevenden actief betrokken bij de keuze van scholing?	40%	87%	93%	94%	88%
Wordt aandacht besteed aan de gevolgde cursus/training?	49%	99%	99%	99%	95%
Biedt het bedrijf begeleiding en coaching aan werknemers?	49%	76%	87%	100%	85%
Bestaan er actuele goed onderhouden werkinstructies?	12%	34%	71%	91%	62%
Is er voor nieuwe medewerkers een inwerkprogramma?	34%	25%	53%	82%	52%
Werkt het bedrijf samen met fabrikanten om instructie te organiseren?	60%	69%	70%	84%	73%
Dragen werknemers nieuwe kennis en vaardigheden uit opleidingen en training over aan collega's?	49%	76%	85%	99%	83%

Bron: digitale bedrijvenenquête 2019

Tabel 4.4 – Leercultuur: organisatie formeel leren (% ja)

	Fase 1 (N=31)	Fase 2 (N=41)	Fase 3 (N=72)	Fase 4 (N=70)	Totaal (N=196)
Worden er in het bedrijf eigen specialistische opleidingen of cursussen verzorgd?	0%	9%	18%	62%	27%
Vindt er evaluatie plaats van cursussen/trainingen?	0%	37%	57%	82%	54%
Is er aandacht voor het in de praktijk brengen van het geleerde?	13%	90%	95%	100%	88%

Bron: digitale bedrijvenenquête 2019

Vaker aandacht voor formele scholing en gestructureerde functionerings- en beoordelingsgesprekken

Ten opzichte van 2018 valt op dat meer bedrijven bezig zijn met formele faciliteiten voor scholing. Er wordt vaker geld of tijd begroot voor het opleiden van medewerkers, vaker zijn leidinggevenden actief betrokken bij de keuze voor scholing, meer bedrijven hebben gekwalificeerde praktijkbegeleiders, en er wordt vaker aandacht besteed aan de gevolgde scholing. Ook werken meer bedrijven samen met fabrikanten om instructies te organiseren. Daarnaast zijn meer bedrijven bezig met functionerings- en beoordelingsgesprekken en worden ze vaker volgens een vast format gevoerd.

4.2 Leren op de werkplek

Naast de formele vormen van leren via cursussen en opleidingen, kan de ontwikkeling van werknemers ook plaatsvinden tijdens het werk en op de werkplek zelf. Dit 'werkpleklernen' kan spontaan plaatsvinden, naar aanleiding van nieuwe of uitdagende taken, maar ook onder begeleiding

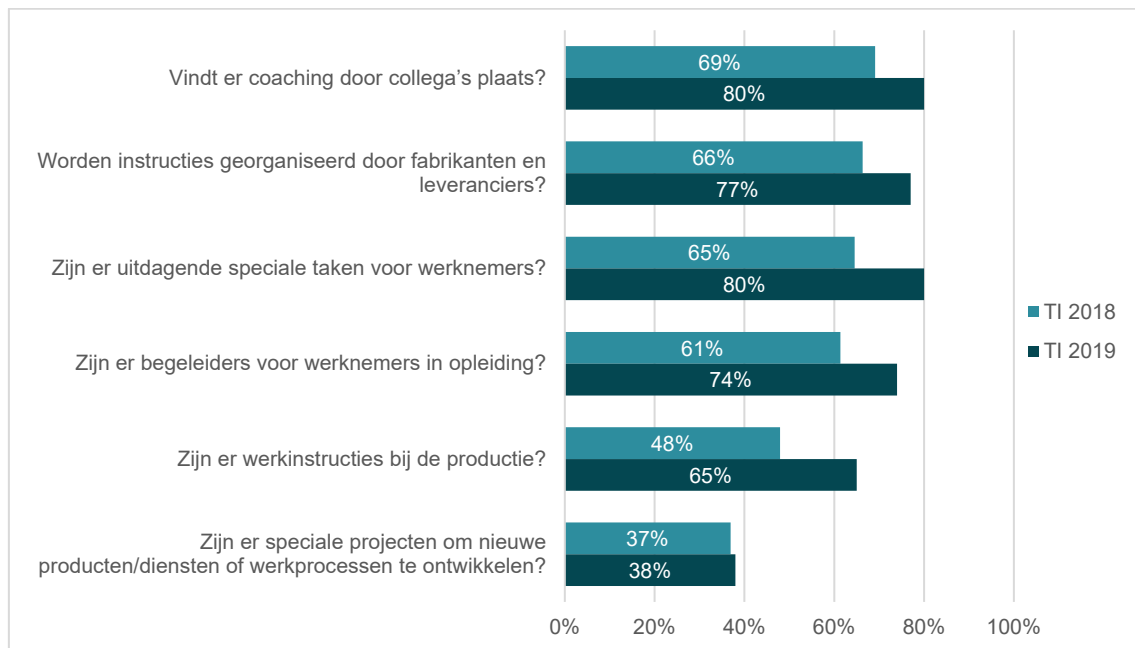
of in een gestuurde vorm. Hoe effectief dit is hangt ten eerste af van de leerhouding en motivatie van de individuele medewerker zelf, maar ook van de leercultuur en organisatievorm van het bedrijf en de werkplekcondities. Uit onderzoek blijkt dat voor een optimaal effect van werkpleklenen een gedecentraliseerde (niet-hiërarchische) organisatiestructuur van belang is, waarin ruimte is voor voldoende uitdaging, variatie en autonomie voor werknemers in de werksituatie zelf.⁸

Coaching door collega's en uitdagende, speciale taken voor de medewerkers meest gebruikte vormen van 'leren op de werkplek'

Vier op vijf bedrijven geven aan dat er coaching door collega's plaatsvindt en dat er uitdagende, speciale taken voor werknemers worden toegepast (figuur 4.2). Driekwart van de bedrijven meldt dat er instructies worden georganiseerd door fabrikanten en leveranciers en dat er begeleiders voor de werknemers in opleiding zijn. Alle vier deze vormen van leren op de werkplek worden in 2019 ook door meer bedrijven toegepast dan in 2018. Het inzetten van speciale projecten om nieuwe producten/diensten of werkprocessen te ontwikkelen komt minder vaak voor, en wordt net als vorig nog steeds door iets meer dan een derde toegepast.

De bedrijfsgrootte speelt tot slot een grote rol bij het faciliteren van 'leren op de werkplek', althans voor wat betreft het feit of er begeleiders voor werknemers in opleiding zijn en voor wat betreft er speciale projecten ingezet worden om nieuwe producten/diensten of werkprocessen te ontwikkelen. De twee laatstgenoemde toepassingen komen bij grotere bedrijven vaker voor dan bij kleinere bedrijven.

Figuur 4.2 – Organisatie werkpleklenen (N(2018)=364, N(2019)=200)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2018, 2019

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

4.3 Kennisborging

Nieuw in deze meting zijn twee vragenblokken omtrent de kennisborging binnen de TI-bedrijven: hoe gaan bedrijven om met de informatie binnen het bedrijf, hoe gaan zij om met de kennis van uitstromende medewerkers, en hoe gaan zij om met kennis die slechts een deel van de medewerkers binnen het bedrijf heeft opgedaan?

Uitstromende medewerkers bezitten vaak waardevolle kennis voor de bedrijven. Een kennislek dreigt.

Ruim de helft van de bedrijven is van mening dat de kennis binnen het bedrijf voldoende wordt gebord en geadmistreerd (figuur 4.3). Slechts 8 procent geeft aan dat deze borging niet optimaal is. Ook is bij het merendeel van de bedrijven precies bekend waar men welke informatie kan vinden (59 procent, tegenover 5 procent waar dit niet goed wordt beoordeeld), en dat het collectieve bedrijfsgeheugen voldoende wordt vastgelegd (47 procent, tegenover 13 procent onvoldoende).

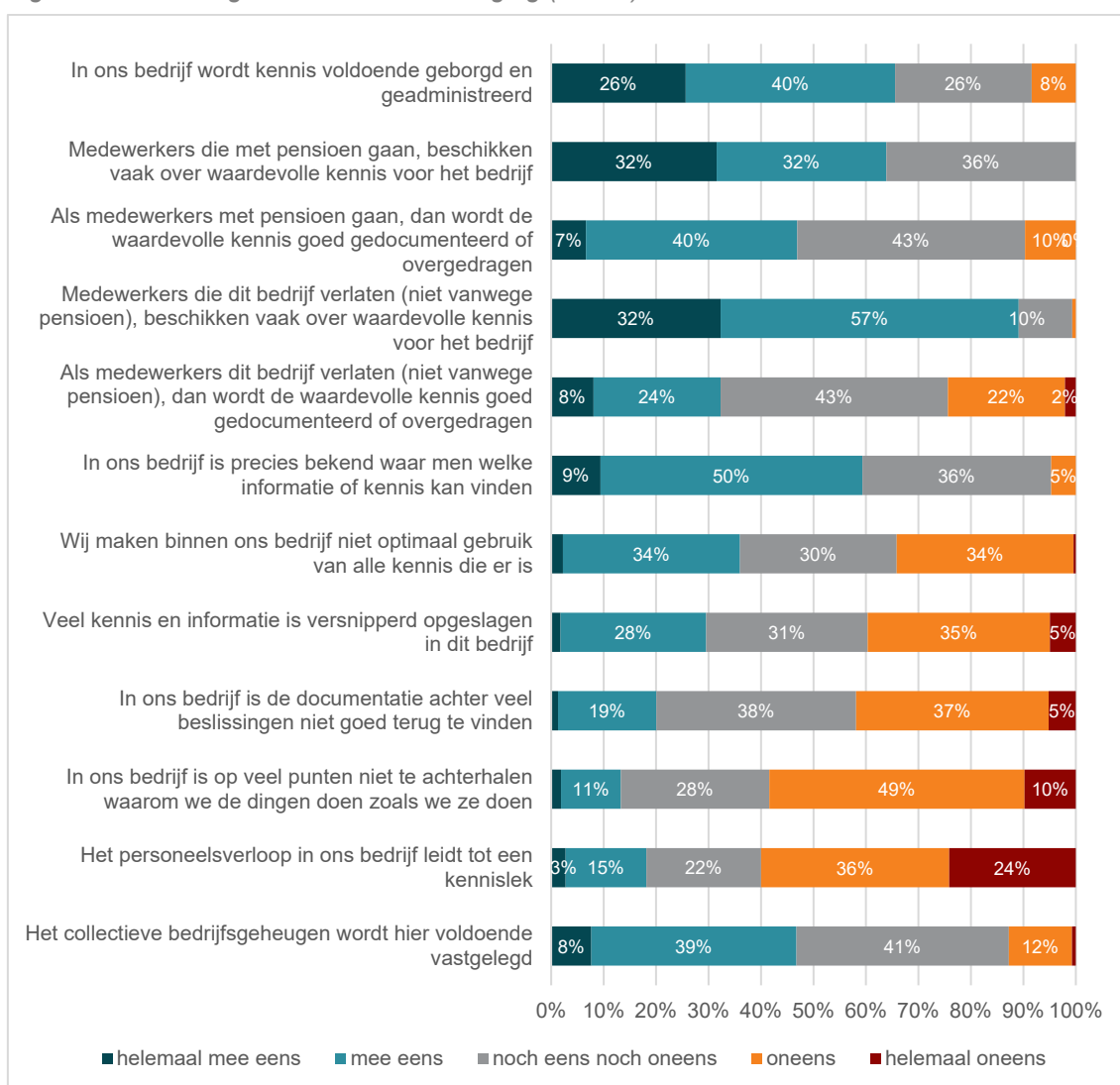
Bij een derde van de bedrijven wordt echter niet optimaal gebruik gemaakt van alle kennis binnen het bedrijf (36%). Ook de overdracht en documentatie van de kennis van gepensioneerde medewerkers binnen het eigen bedrijf wordt bij nog niet de helft van de bedrijven als voldoende beschouwd (47%). Niet veel bedrijven achten de overdracht en documentatie echt onvoldoende, maar een grote groep (43%) vindt de overdracht niet voldoende maar ook niet onvoldoende.

Bij de uitstromende maar niet pensionerende medewerkers is het beeld nog sterker. In bijna alle bedrijven (90%) blijken deze medewerkers over waardevolle kennis te beschikken voor het bedrijf. Het vertrek van deze waardevolle medewerkers is dus een verliespost voor de bedrijven. Bovendien geeft slechts een derde van de bedrijven aan dat deze waardevolle kennis goed wordt gedocumenteerd of overgedragen. Bij ruim een kwart van de bedrijven is de overdracht ronduit onvoldoende, en een groot deel (43%) vindt het niet voldoende maar ook niet onvoldoende.

Bij beide vormen van personeelsverloop, dus zowel vanwege pensioen als om overige redenen, vindt ruim de helft van de bedrijven de overdracht of documentatie van kennis op zijn minst twijfelachtig of ronduit onvoldoende.

Hoewel nog geen vijfde deel van de bedrijven (18%) expliciet aangeeft dat er sprake is van een kennislek, lijkt er toch op grotere schaal een verlies van kennis te dreigen, met name door verloop van niet-pensionerende werknemers. Ook het gebruik van aanwezige kennis binnen het bedrijf is niet altijd optimaal.

Figuur 4.3 – Stellingen omtrent kennisborging (n=198)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2019

Kennisoverdracht niet altijd op orde

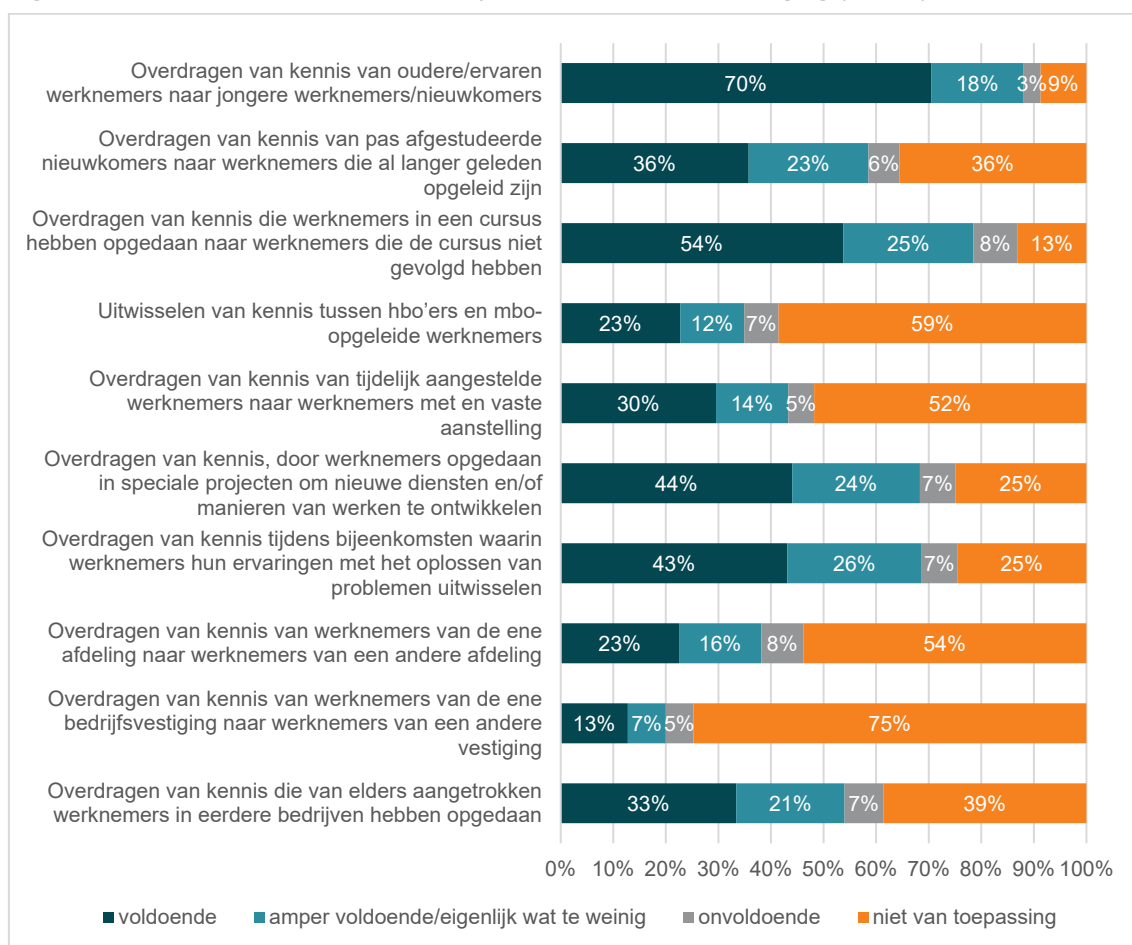
De overdracht van kennis van oudere/ervaren medewerkers naar jongere/nieuwe medewerkers wordt door de bedrijven over het algemeen als voldoende beschouwd (70 procent, zie figuur 4.4), hoewel 18 procent van de bedrijven de aandacht voor deze overdracht als *amper* voldoende beoordeeld. Grotere bedrijven zijn wat vaker van mening dat *amper* voldoende aandacht is voor deze overdracht dan kleinere bedrijven. Slechts enkele bedrijven geven dit aspect binnen het eigen bedrijf echter een onvoldoende.

Ook de overdracht van kennis die medewerkers in een cursus/training hebben opgedaan naar de niet-cursisten binnen het bedrijf wordt door de meerderheid als voldoende beschouwd. Wat betreft de uitwisseling van kennis tussen hbo-opgeleiden en mbo-opgeleiden binnen het bedrijf is het beeld eveneens positief maar wel iets verdeelder: 23 procent van de bedrijven acht dit voldoende tegenover 19 procent die dit als *amper* voldoende of onvoldoende aanmerken (voor een

groot deel van de bedrijven is dit aspect niet van toepassing). Hetzelfde zien we bij de overdracht van kennis van pas afgestudeerde nieuwkomers naar de medewerkers die al langer geleden opgeleid zijn alsook bij de kennisoverdracht vanuit elders aangetrokken medewerkers: bijna de helft van de bedrijven waar dit van toepassing is, beschouwt dit aspect als amper voldoende of onvoldoende.

Tot slot valt op dat de overdracht van kennis van werknemers van de ene afdeling naar werknemers van een andere afdeling alsook de overdracht van kennis van werknemers van de ene bedrijfsvestiging naar werknemers van een andere vestiging met name bij de allergrootste bedrijven (100+) voldoende onder de aandacht komt (binnen de bedrijven waar dit van toepassing is dus waar er van meerdere afdelingen of vestigingen sprake is).

Figuur 4.4 – Mate van aandacht voor aspecten rondom kennisborging (n=195)



Bron: digitale bedrijvenenquête 2019

Al met al blijkt dat steeds bij niet onaanzienlijk deel van de bedrijven de overdracht van nieuwe kennis amper voldoende tot onvoldoende is⁹. Dit is terug te zien bij de overdracht van kennis van pas afgestudeerden, van werknemers die een cursus hebben gedaan, aan speciale projecten hebben gewerkt of kennis uit bijeenkomsten hebben opgedaan. Samen met het wegstromen van waardevolle kennis bij het verloop van werknemers, is kennisborging zeker een punt van aandacht.

⁹ Bij ongeveer een derde van de bedrijven is dat het geval. Als alleen de groep bekeken wordt waar dit van toepassing is, dan is het zelfs voor bijna de helft amper tot niet voldoende.

5 Opleidingsbeleid

In de huidige meting zijn een aantal vragen opgenomen over het aantrekken van zelfstandig monteurs en leerlingmonteurs in de afgelopen twee jaar en de gestelde opleidingseisen. Bij meer dan een derde van de bedrijven is het merendeel van de monteurs (incl. service- en eerste monteurs) aanvankelijk als leerlingmonteur aangetrokken en vervolgens in het bedrijf opgeleid/doorgegroeid naar hun huidige functie. Bij iets meer dan een kwart van de bedrijven is er (bijna) geen enkele monteur in huidige dienst aanvankelijk aangetrokken als leerlingmonteur en verder opgeleid tot de huidige functie. Het opleidingsbeleid van zelfstandig monteurs en van leerlingmonteurs, de functies waarvoor de meeste moeilijk vervulbare vacatures zijn, worden hieronder separaat besproken.

5.1 Opleidingsbeleid zelfstandig monteurs

De afgelopen twee jaar heeft 39 procent van de bedrijven wel eens een zelfstandig monteur elektro aangetrokken, en 43 procent een zelfstandig monteur installatie. Bij de grotere bedrijven gebeurde dit voor beide functies wat vaker dan bij de kleinere bedrijven.

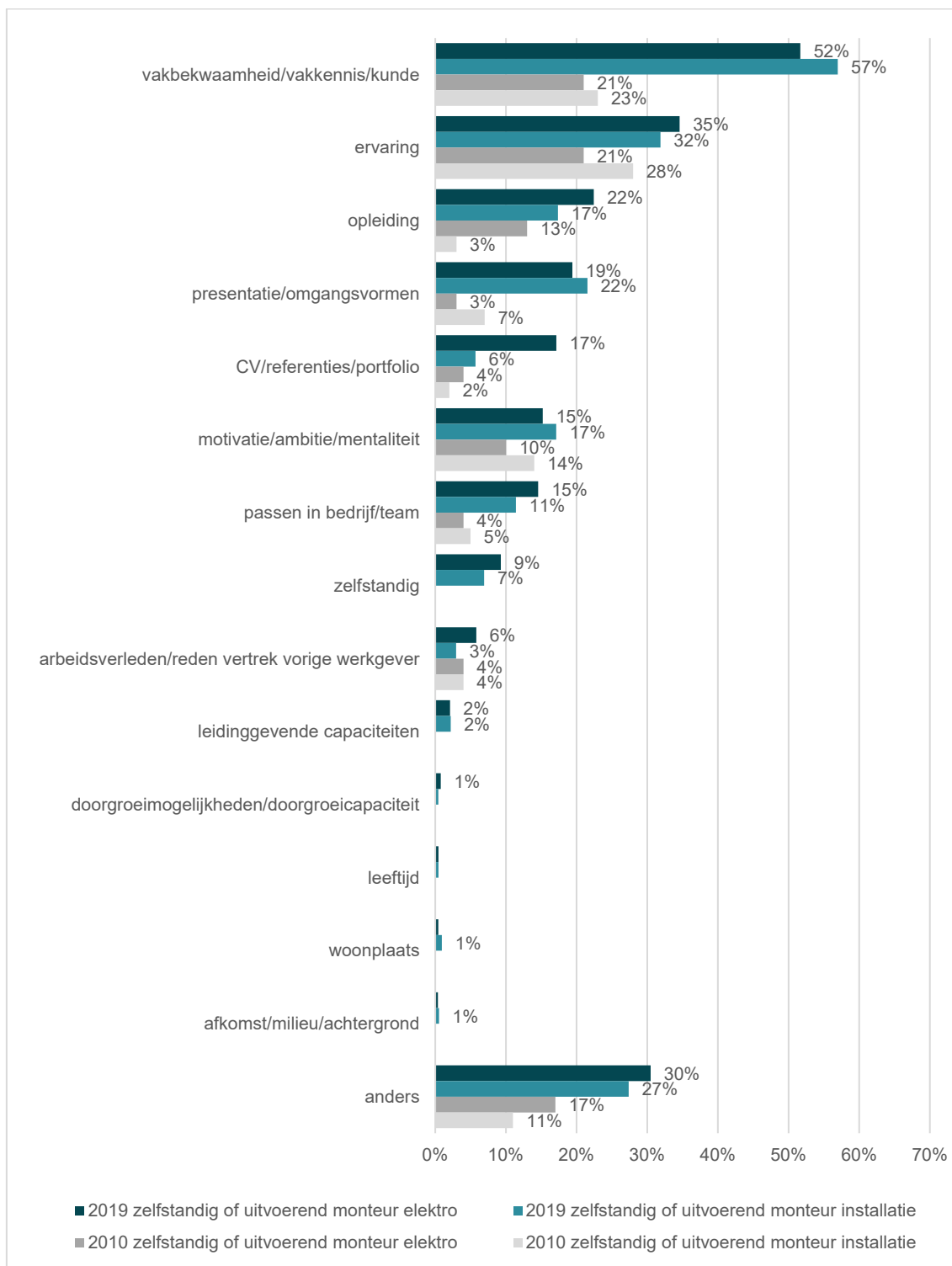
Vakbekwaamheid en vakkennis is belangrijk criterium bij selectie van zelfstandig monteurs

Bij het aantrekken van zelfstandig monteurs blijken vakbekwaamheid en vakkennis de meest genoemde factoren voor de keuze, zowel voor elektro- als voor installatiemonteurs (figuur 5.1). Dit waren ook de meest genoemde kenmerken waar de vakman aan moet voldoen volgens de bedrijven (paragraaf 3.6). Ervaring komt voor de monteurs op beide vakgebieden op de tweede plek. Een kleine tien jaar geleden, in 2010 hebben we de bedrijven dezelfde vraag voorgelegd. Destijds was vakbekwaamheid en ervaring vrijwel even belangrijk. Steeds een vijfde tot een kwart van de bedrijven lette vooral op deze aspecten. Nu, in 2019, is het aspect vakbekwaamheid voor veel meer bedrijven een belangrijk selectiecriterium geworden. Ruim de helft van de bedrijven let hierop. Zowel bij zelfstandig of uitvoerend monteur elektro (52% van de bedrijven) als bij zelfstandig of uitvoeren monteur installatie (57% van de bedrijven).

De opleiding en CV/presentatie/omgangsvorm zijn in 2019 vervolgens voor zelfstandig elektro- en installatiemonteurs de meest genoemde aspecten waar een bedrijf op let. De referenties zijn voor het aannemen van zelfstandig elektromonteurs belangrijker dan voor de aanname van zelfstandig installatiemonteurs. In 2010 speelde deze aspecten nog nauwelijks een rol bij de selectie van zelfstandig monteurs.

Door ruim een kwart van de bedrijven worden nog andere argumenten genoemd die een rol spelen bij de selectie van zelfstandig monteurs. Hier gaat bij deze bedrijven met name om flexibiliteit en klantgerichtheid.

Figuur 5.1 – Waar let u op bij het zoeken/aantrekken van zelfstandig of uitvoerend monteur elektro/installatie? - meerdere antwoorden mogelijk, 2019 en 2010



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

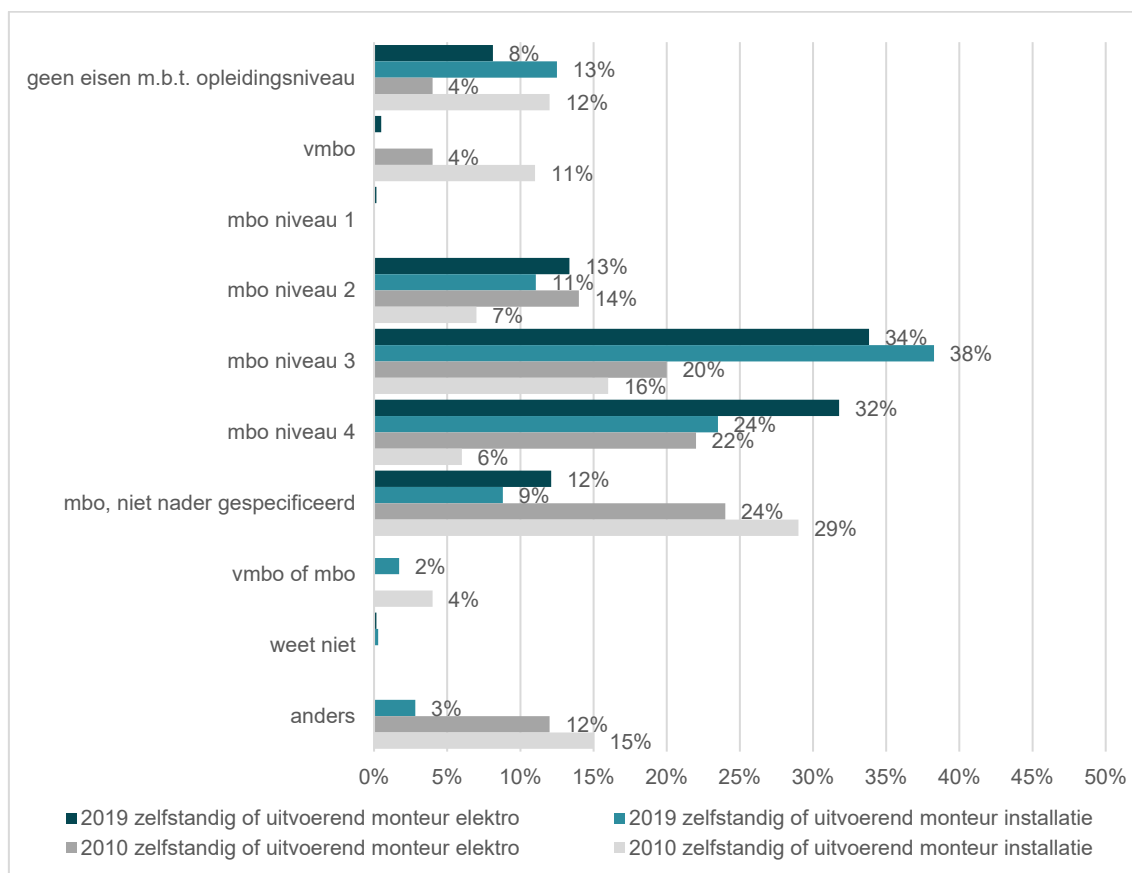
TI-gerichte opleiding voor bijna de helft van de bedrijven harde eis bij de selectie van zelfstandig monteurs

Bij het aantrekken en selecteren van zelfstandig monteurs elektro vindt 49 procent van de bedrijven een TI-gerichte opleiding een harde eis; 9 procent vindt deze opleiding niet belangrijk en 39 procent vindt het een pre, maar niet noodzakelijk. Bij het aannemen van zelfstandig monteurs installatie vindt 47 procent van de bedrijven de TI-gerichte opleiding een harde eis, en vindt 17 procent deze opleiding niet belangrijk. Het zijn met name de kleinere bedrijven die deze opleiding niet van belang vinden bij de aanname van monteurs elektro & installatie.

Mbo-niveau 3 het meest gevraagde niveau voor zelfstandig monteurs; voor elektromonteurs echter ook vaak niveau 4 gevraagd

De bedrijven vragen bij de aanname van zelfstandig monteurs elektro & installatie het vaakst mbo-niveau 3 (figuur 5.2). Ook wordt niveau 4 vaak gevraagd als (minimaal) opleidingsniveau, voor elektromonteurs wat vaker dan voor installatiemonteurs. In paragraaf 3.5 bleek al dat de bedrijven nog een verdere toename verwachten van het aantal medewerkers in deze opleidingsniveau. Een klein deel van de bedrijven vindt niveau 2 voldoende voor beide functies. Opvallend is dat veel meer bedrijven eisen dat een zelfstandig monteur een niveau 3 of niveau 4 opleiding heeft afgerond dan in 2010. Destijds stelden bedrijven vaker geen specifieke eisen aan het niveau van de mbo-opleiding.

Figuur 5.2 – Gevraagd opleidingsniveau voor de functie van zelfstandig of uitvoerend monteur elektro/installatie, 2019 en 2010



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019 en 2010

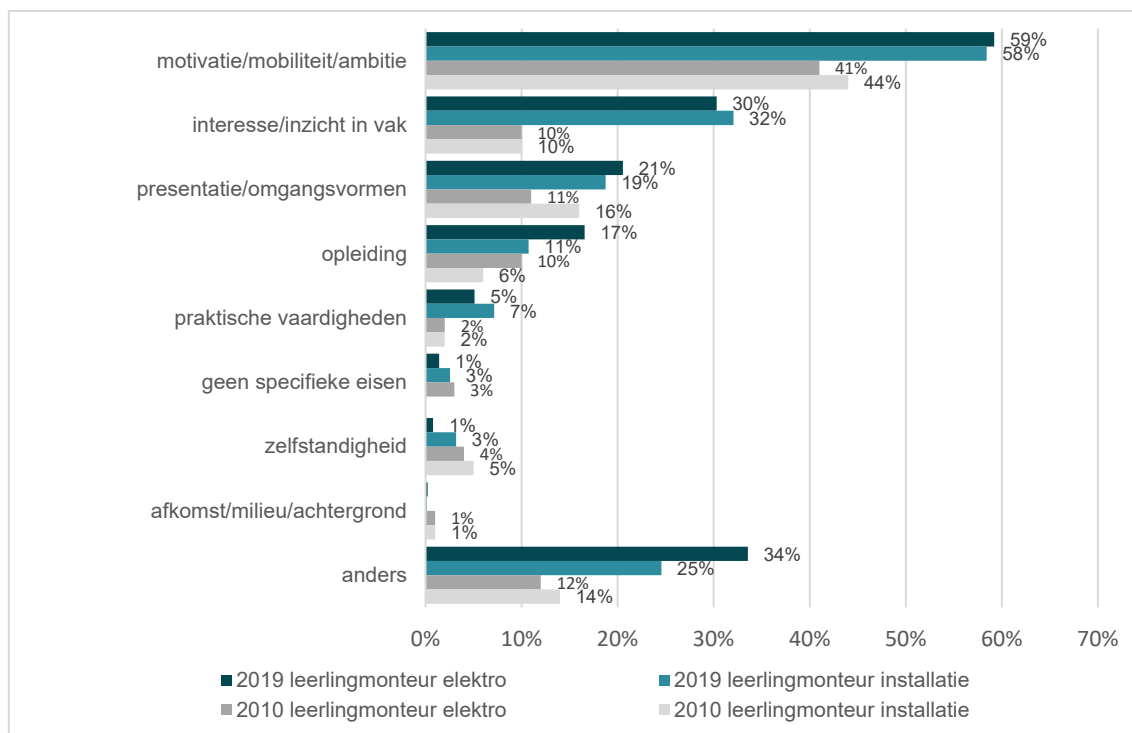
5.2 Opleidingsbeleid leerling monteurs

De TI-bedrijven hebben de afgelopen twee jaar iets vaker één of meerdere leerlingmonteurs elektro aangetrokken (41 procent) dan leerlingmonteurs installatie (36 procent). Voor de grotere bedrijven liggen de percentages, voor beide functies, een stuk hoger dan bij de kleinere bedrijven. Bijna evenveel bedrijven hebben in 2019 leerlingmonteurs aangenomen als zelfstandig monteurs. Er spelen echter heel andere factoren een rol bij de aanneming van leerlingmonteurs dan bij zelfstandig monteurs.

Motivatie/ambitie is voor beide functies leerlingmonteur veruit het meest genoemde aspect waar bedrijven op letten bij het aantrekken van leerling monteurs (figuur 5.3). Meer dan de helft van de bedrijven noemt dit aspect. Ook in 2010 was dit het meest genoemde aspect waarop men leerlingmonteurs selecteerde. Op de tweede plek komt voor beide functies interesse/inzicht in het vak, en op de derde plek presentatie/omgangsvormen. Er zijn hier geen grote verschillen tussen de functie van leerlingmonteur elektro en leerlingmonteur installatie, met uitzondering van het aspect van opleiding: dit wordt wat vaker genoemd als aspect waarop gelet wordt bij het aantrekken van leerlingmonteurs elektro, dan bij het aantrekken leerlingmonteurs installatie.

Voor vrijwel al deze aspecten valt op dat ze in 2019 vaker dan in 2010 een rol spelen bij de selectie van leerlingmonteurs. Ook andere redenen worden vaak genoemd. Daarbij wordt onder andere genoemd dat de bedrijven erop letten dat de (aankomend) leerlingmonteur past bij het bedrijf. Maar ook komt hier naar voren dat er voor de bedrijven weinig te kiezen valt: de school of InstallatieWerk stelt een leerling voor en het bedrijf is blij dat ze een leerling kunnen krijgen.

Figuur 5.3 – Waar let u op bij het zoeken/aantrekken van een leerlingmonteur elektro/installatie? (N = 251/218) - meerdere antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

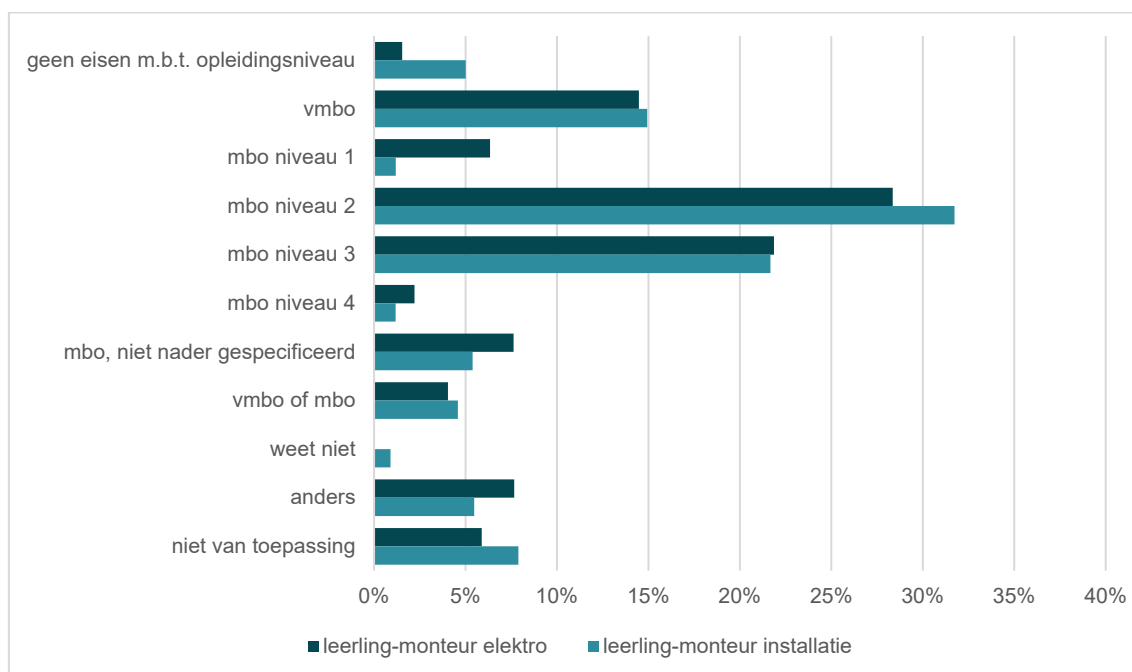
TI-gerichte opleiding voor één vijfde van de bedrijven harde eis bij de selectie van zelfstandig monteurs

Bij het aantrekken en selecteren van leerlingmonteurs elektro vindt 22 procent van de bedrijven een TI-gerichte opleiding een harde eis; 25 procent vindt deze opleiding niet belangrijk en 47 procent vindt het een pre, maar niet noodzakelijk. Bij de selectie van leerlingmonteurs installatie vindt eveneens 22 procent van de bedrijven de TI-gerichte opleiding een harde eis, en vindt 40 procent deze opleiding niet belangrijk. In veel gevallen gaat het bij leerlingmonteurs, in tegenstelling tot zelfstandig monteurs, vaker om afgestudeerden van het vmbo. Het verschil tussen de bedrijfsgroottes zien we hier niet terug.

Mbo-niveau 2 het meest gevraagde niveau voor leerlingmonteurs, maar niveau 3 eveneens vaak gevraagd als minimaal niveau

Mbo-niveau 2 is het opleidingsniveau dat het vaakst door de bedrijven (minimaal) wordt gevraagd bij de werving van zelfstandig monteurs elektro & installatie (figuur 5.4). Ook niveau 3 en vmbo worden vaak gevraagd als (minimaal) opleidingsniveau. Niveau 1 wordt voor leerlingmonteur elektro door enkele bedrijven als voldoende beschouwd. Niveau 4 wordt nauwelijks als opleidingseis gesteld.

Figuur 5.4 – Gevraagd opleidingsniveau voor de functie van leerlingmonteur elektro/installatie (n=251/216)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

6 Veilig werken

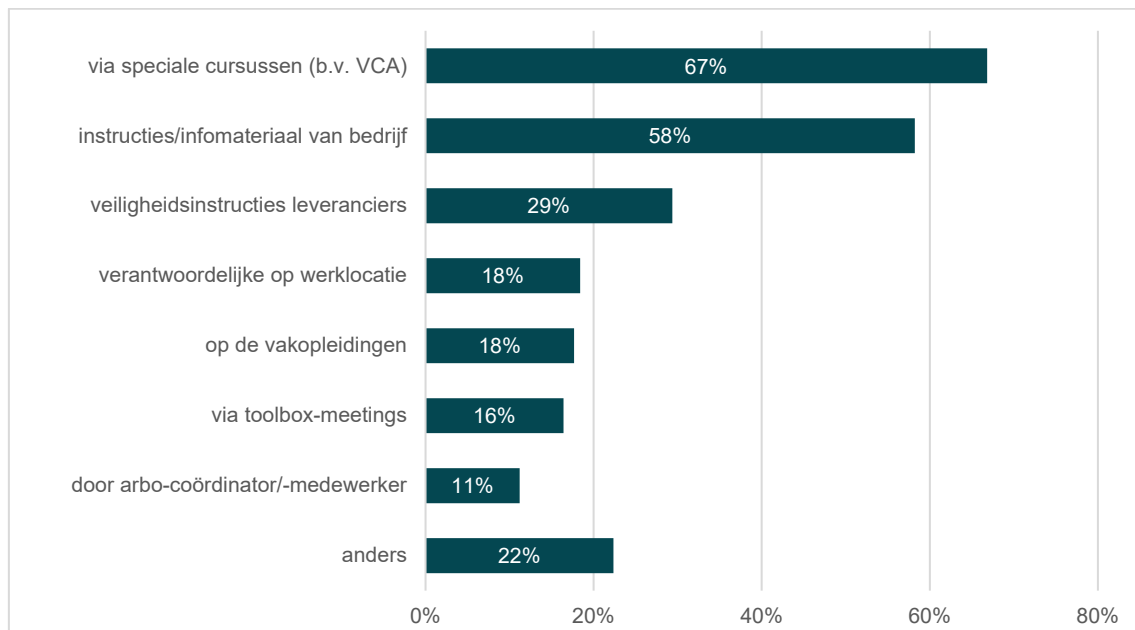
Medewerkers bij ruime meerderheid van bedrijven voldoende bekend met risico's en regels in verband met veilig en gezond werken

Veilig en gezond werken is voor de TI-bedrijven belangrijk voor goed vakmanschap. Negen op de tien beschouwen veilig en gezond werken zelfs als 'zeer' belangrijk voor goed vakmanschap. Bijna 95 procent van de bedrijven geeft aan medewerkers ook voldoende bekend zijn met de risico's en regels in verband met veilig en gezond werken. Het komt volgens de bedrijven nauwelijks voor dat de medewerkers van het bedrijf niet goed op de hoogte zijn.

Veiligheids cursussen en instructies/infomateriaal voornaamste bron van informatie over de risico's en regels omtrent veilig en gezond werken

Speciale cursussen rondom veiligheid (zoals VCA) en instructies/infomateriaal zijn bij meer dan de helft van de bedrijven gebruikte informatiebronnen waarop de medewerkers worden geïnformeerd over de risico en regels omtrent veilig en gezond werken (figuur 6.1). Bij meer dan een kwart van de bedrijven worden veiligheidsinstructies van leveranciers aangewezen als informatiebron. Bij de 'anders'-categorie werd relatief vaak specifiek de toolbox-meetings genoemd als gebruikte informatiebron voor de medewerkers, die in onderstaande figuur als aparte categorie is opgenomen.

Figuur 6.1 – Manieren waarop medewerkers over risico's en regels van veilig en gezond werken worden geïnformeerd (N = 197) - meerdere antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

Bij meerderheid bedrijven medewerkers vooral zelf verantwoordelijk voor naleving van regels rondom veilig en gezond werken

Zestig procent van de bedrijven geeft aan dat medewerkers vooral zelf verantwoordelijk zijn voor de naleving van de regels voor gezond en veilig werken; bij de overige bedrijven is sprake van expliciet toezicht op deze naleving. Bij de dit laatste is het vooral de leidinggevende die het toezicht uitvoert (50 procent van de bedrijven met expliciet toezicht); arbocoördinatoren/-medewerkers fungeren bij 11 procent van de bedrijven als toezichthouder. Het zijn met name de grotere bedrijven die expliciet toezicht kennen voor de naleving van de regels.

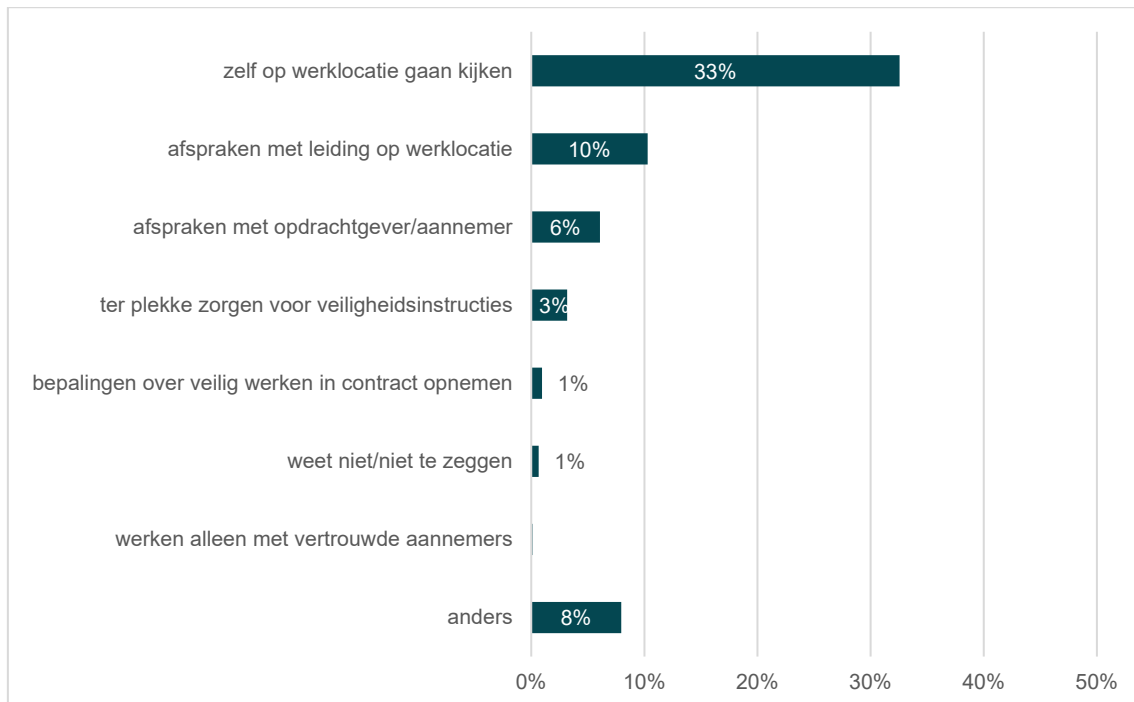
Monteurs vooral zelf verantwoordelijk voor het in de gaten houden van de veiligheidsomstandigheden op werklocaties buiten het bedrijf

Bijna twee derde van bedrijven (64 procent) meldt dat er zelden of nooit signalen van monteurs binnenkomen over problemen rond veilig en gezond werken op werklocaties buiten het bedrijf, met name de kleinere bedrijven. Bij 20 procent is soms sprake van deze signalen en bij 6 procent geregeld. Een ruime meerderheid (57 procent) van de bedrijven heeft meestal wel invloed op de veiligheidsomstandigheden waaronder de monteurs elders werken. Ook zijn het met name de monteurs zelf die deze veiligheidsomstandigheden op werklocaties elders in de gaten houden (58 procent van de bedrijven); vooral bij kleinere bedrijven. Bij 13 procent van de bedrijven houdt met name het bedrijf dit (van bovenaf) in de gaten; bij 30 procent gebeurt dit zowel door het bedrijf als door de monteurs zelf. Bij driekwart van de bedrijven krijgen de monteurs ook richtlijnen vanuit het bedrijf mee over de veiligheidsomstandigheden waar zij op moeten letten. Dit laatste is juist weer vaker het geval bij grotere bedrijven.

Zelf op locatie kijken de voornaamste manier om veiligheidsomstandigheden op werklocaties in de gaten te houden

Zelf op locatie kijken is de voornaamst genoemde manier voor bedrijven om de veiligheidsomstandigheden op werklocaties elders in de gaten te houden (genoemd door 33 procent van de bedrijven, zie figuur 6.2). Een tiende maakt afspraken met de leiding op de werklocatie; 6 procent maakt deze afspraken met de opdrachtgever of aannemer. Slechts drie procent zorgt ter plekke voor veiligheidsinstructies.

Figuur 6.2 – Manieren waarop het bedrijf de veiligheidsomstandigheden op werklocaties elders in de gaten houdt (N = 197) - meerdere antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

In 2019 meer aandacht voor gezond en veilig werken door de bedrijven dan in 2015

Ook in 2015 is aan de bedrijven gevraagd in hoeverre zij bezig zijn met gezond en veilig werken. Ten opzichte van vier jaar geleden, geven de bedrijven in 2019 vaker aan dat zij bezig zijn met gezond en veilig werken. Méér bedrijven vinden gezond en veilig werken belangrijk voor goed vakmanschap, medewerkers zijn vaker op de hoogte van de risico's en regels en medewerkers worden hierover vaker geïnformeerd via cursussen, instructies en opleidingen (tabel 6.1). Opvallend is de toename van het percentage bedrijven waar veiligheidsinstructies door leveranciers voorkomen. Ook de aandacht van een arbocoördinator of -medewerker is toegenomen. Bovendien wordt er vaker door de bedrijven toezicht gehouden op de naleving van de regels voor gezond en veilig werken. In 2019 gebeurde dat bij 40 procent van de bedrijven. In 2015 was dat de helft, 20 procent van de bedrijven.

Tabel 6.1 – % Bedrijven naar aspecten van veilig werken 2015 (N=197) en 2019 (N=444)

	2015	2019
• veilig en gezond werken is zeer belangrijk voor goed vakmanschap	72%	89%
• medewerkers zijn goed op de hoogte van risico's en regels in verband met veilig en gezond werken	89%	95%
• medewerkers worden over die risico's en regels geïnformeerd via:		
- speciale cursussen	42%	67%
- instructies/infomateriaal van bedrijf	49%	58%
- veiligheidsinstructies leveranciers	5%	29%
- verantwoordelijke op werklocatie	3%	18%
- op de vakopleidingen	5%	18%
- via toolbox-meetings	Niet gevraagd	16%
- door arbocoördinator/-medewerker	1%	11%
• bedrijf houdt expliciet toezicht op naleving van de regels voor gezond en veilig werken	20%	40%
• bedrijf krijgt signalen van monteurs dat zich op werklocatie problemen voordoen rond veilig en gezond werken	31%	36%
• bedrijf houdt de veiligheidsomstandigheden op werklocaties in de gaten	46%	43%
• Vooral de monteurs houden de veiligheidsomstandigheden op werklocaties in de gaten	53%	58%
• monteurs krijgen richtlijnen mee vanuit uw bedrijf over de veiligheidsomstandigheden waar zij op moeten letten	77%	75%

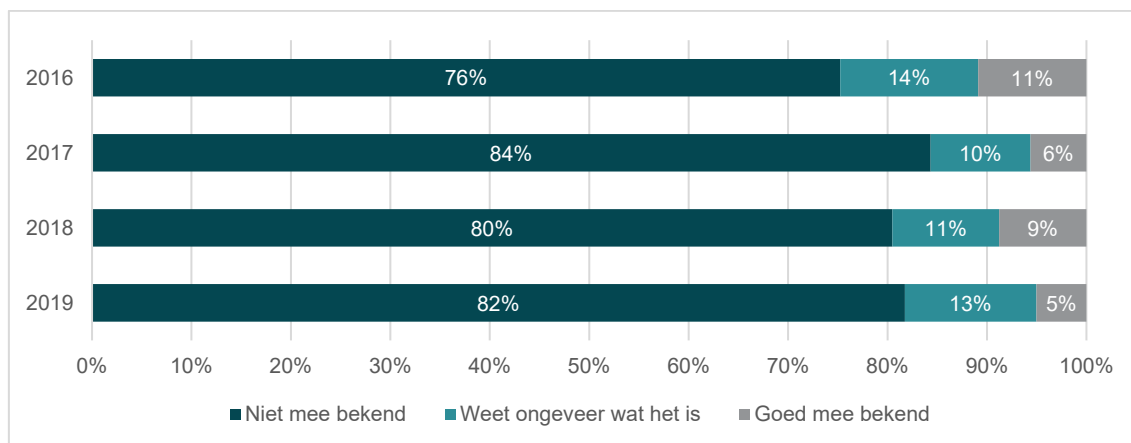
Bron: telefonische bedrijvenenquête medio 2015 en 2019

7 Inzet van arbeidsbeperkten (100.000 banenafspraken)

Geen toename in de bekendheid van de 100.000 banenafspraken

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en werkgevers- en werknemersorganisaties afgesproken om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking¹⁰ die geregistreerd staan in het doelgroepregister: de 100.000 banenafspraken.¹¹ Het streefdoel is om gedurende de periode 2015-2026 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Anno 2019 is een minderheid van de bedrijven in de TI-branche bekend met de 100.000 banenafspraken. Ten opzichte van 2016, toen hier voor het eerst naar werd gevraagd, is deze bekendheid niet toegenomen (zie figuur 7.1). De grotere bedrijven zijn vaker bekend met deze afspraak dan de kleinere bedrijven. Enkel bij de grote bedrijven met meer dan 50 werknemers is een meerderheid bekend met deze afspraak.

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



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

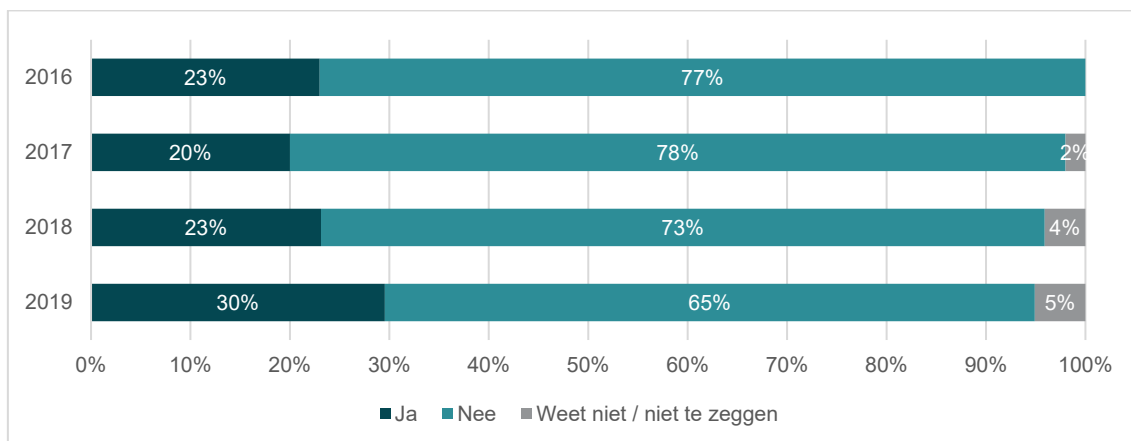
Het aantal bedrijven dat een arbeidsbeperkte in dienst neemt wel toe

Bijna een derde van de bedrijven (30%) die enigszins of goed bekend zijn met het 100.000 banenplan heeft het afgelopen jaar één of meerdere personen uit het doelgroepregister in dienst genomen. Dit aantal komt hoger uit dan in de drie voorgaande jaren (figuur 7.2), maar het betreft nog steeds een minderheid van de bedrijven. In het doelgroepregister staan de mensen die onder de Participatiewet vallen en geen 100% van het minimumloon kunnen verdienen.

10 Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten - Kennisdocument. Versie februari 2016. (www.rijksoverheid.nl).

11 Zie de bijlage voor de verklaring van de termen.

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

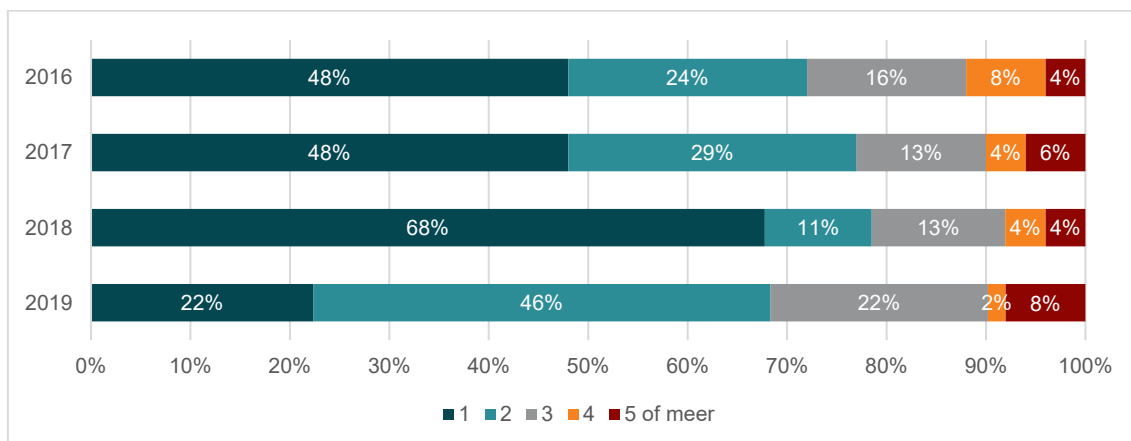


Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die enigszins of goed bekend zijn met de 100.000 banenafpraak, i.c. 18% van totaal

Bijna de helft van de bedrijven die (gedeeltelijk) arbeidsbeperkten uit het doelgroepregister hebben aangenomen, geeft aan dat het ging op twee arbeidsbeperkten (figuur 7.3). Een vijfde van de bedrijven heeft drie arbeidsbeperkten aangenomen, en eveneens een vijfde heeft slechts één arbeidsbeperkte aangenomen. Acht procent van de bedrijven geeft aan vijf of meer arbeidsbeperkten te hebben aangenomen. Lag het aantal arbeidsbeperkten dat de TI-bedrijven vorig jaar (in 2018) aannamen wat lager dan in 2016 en 2017; nu (in 2019) ligt dit aantal weer wat hoger. In 2019 betreft het namelijk vaker een aanname van twee of drie arbeidsbeperkten, en minder vaak de aanname van slechts één arbeidsbeperkte ten opzichte van 2018. Ook aannames van vijf of meer arbeidsbeperkten komen dit jaar vaker voor.

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

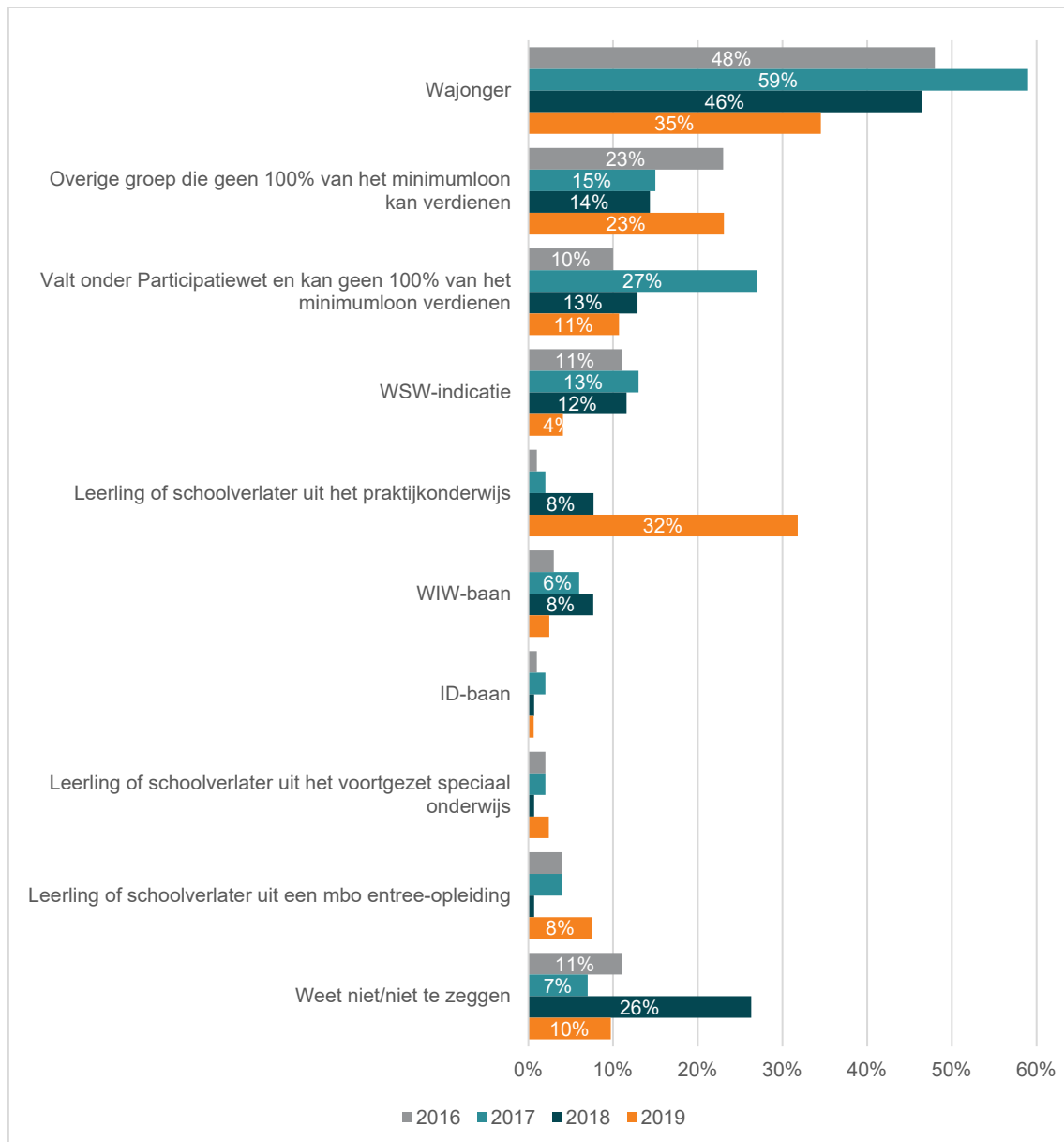


Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

* Gepercenteerd op de TI-bedrijven die arbeidsbeperkten hebben aangenomen, i.c. 9% van totaal

Bij de aangenomen arbeidsbeperkten gaat het in de meeste gevallen om Wajongers (35%), of leerlingen/schoolverlaters uit het praktijkonderwijs (32%), zie figuur 7.4. Andere veelgenoemde doelgroepen betreffen de personen die niet 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen (waaronder de personen die vallen onder de participatiewet) en leerlingen/schoolverlaters uit Entree-opleidingen. In de drie voorgaande jaren werden de Wajongers en de personen die niet 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen eveneens het vaakst genoemd. Dit jaar worden de leerlingen of schoolverlaters uit het praktijkonderwijs voor het eerst relatief vaak genoemd. Deze groep is sinds 2018 in opkomst.

*Figuur 7.4 – Type doelgroep van geworven arbeidsbeperkten, meerdere antwoorden mogelijk (N(2016)=64), (N(2017)=45), (N(2018)=55), (N(2019)=59)**



Bron alle jaren: telefonische bedrijvenenquête

* Gepercentageerd op de TI-bedrijven die arbeidsbeperkten hebben aangenomen, i.c. 9% van totaal

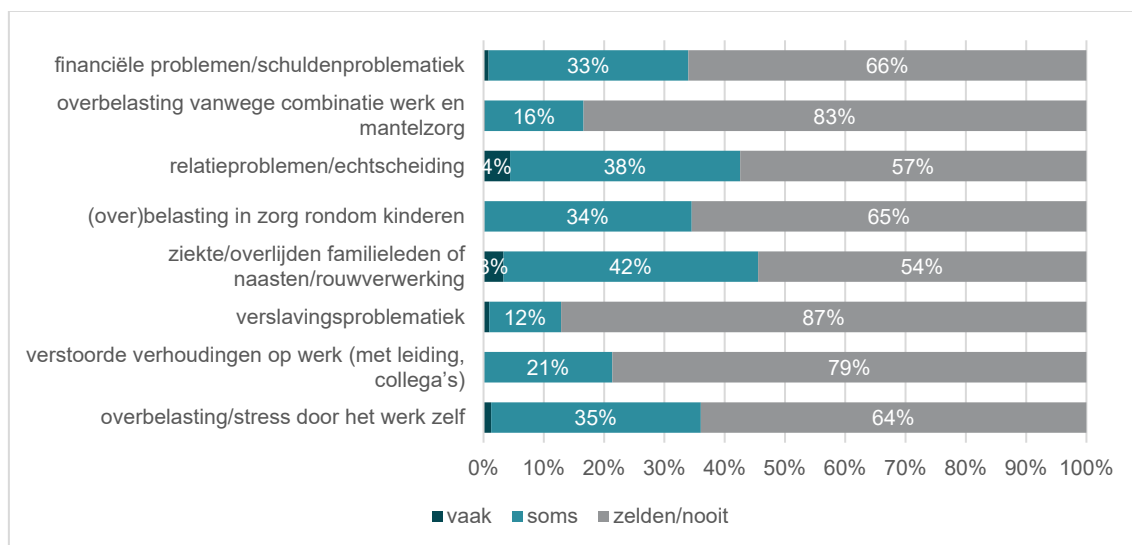
8 Psychosociale problematiek

Eén derde van de bedrijven ontvangt soms signalen van psychosociale problematiek bij medewerkers, met name vanwege ziekte/overlijden van familieleden en relatieproblemen

Bedrijven kunnen te maken hebben met psychosociale problematiek van werknemers, bijvoorbeeld als gevolg van financiële problemen of problemen thuis. Bij ruim twee derde van de bedrijven is hier zeer zeker wel aandacht voor, bij de grotere bedrijven nog wat vaker dan bij de kleinere bedrijven. Niet alle bedrijven ontvangen echter signalen van psychosociale problematiek bij de werknemers: problemen rondom overlijden of ziekte van familieleden en relatieproblemen worden soms opgevangen door iets minder dan de helft van de bedrijven (figuur 8.1). Financiële problemen, (over)belasting in de zorg rondom kinderen en (over)belasting of stress door het werk zelf worden ieder door iets meer dan een derde van de bedrijven wel eens gesignaleerd bij de werknemers. Grotere bedrijven signaleren deze problematiek wat vaker bij de werknemers dan de kleinere bedrijven.

Bij iets meer dan een kwart van de bedrijven is het wel eens voorgekomen dat één of meer medewerkers vanwege deze problemen het bedrijf hebben verlaten.

Figuur 8.1 – Mate waarin het bedrijf signalen ontvangt dat bij werknemers een of meer van de volgende problemen spelen (N = 184)

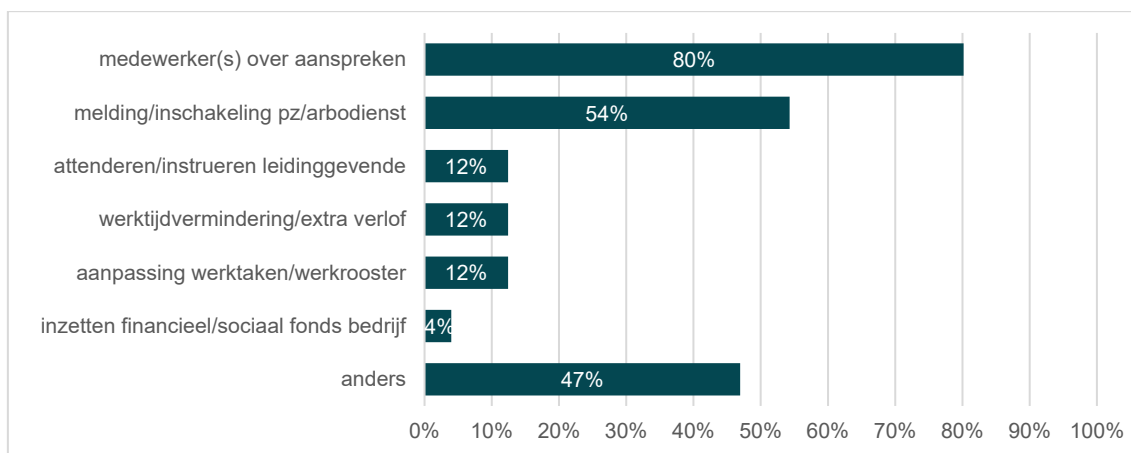


Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

Medewerkers aanspreken de voornaamste manier om (signalen van) psychosociale problematiek te bestrijden

Van de bedrijven die signalen van psychosociale problematiek ontvangen bij werknemers geeft 85 procent aan hier ook iets aan of mee te doen. Vier op de vijf van deze bedrijven spreekt de medewerkers erop aan (figuur 8.2). Iets meer dan de helft schakelt de personeelszaken of de arbodienst in (of plaats daar een melding). Bij deze percentages moet rekening worden gehouden met het feit dat het hier in totaal om slechts 15 bedrijven gaat.

Figuur 8.2 – Wat doet het bedrijf aan (signalen van) psychosociale problematiek? (N = 15)



Bron: telefonische bedrijvenenquête 2019

Psychosociale problematiek bij werknemers vooral gezien als een medeverantwoordelijkheid van het bedrijf

De psychosociale problemen die kunnen spelen bij de werknemers worden in overgrote meerderheid gezien als een medeverantwoordelijkheid van het bedrijf (84 procent). Slechts 14 procent van de bedrijven vindt deze problematiek vooral een zaak van de medewerkers zelf.

Een derde van de TI-bedrijven vindt dat de brancheorganisaties van de TI (meer) aandacht moeten geven aan problemen rond psychosociale belasting van de werknemers. De helft vindt van niet (de overige groep wist dit niet te zeggen).

In 2019 hebben bedrijven even vaak aandacht voor psychosociale problemen als in 2015, maar ze nemen vaker verantwoordelijkheid om er iets aan te doen

In het najaar van 2015 is aan de bedrijven ook gevraagd naar de aandacht en het vóórkomen van psychosociale problemen. In 2019 hebben bedrijven even vaak aandacht voor psychosociale problemen als toen (tabel 8.1). Opvallend is dat de bedrijven vaker dan in 2015 medeverantwoordelijkheid voelen om iets aan deze problemen te doen. In 2015 voelde 62 procent van deze bedrijven zich medeverantwoordelijk, in 2019 geldt dat voor 84 procent van de bedrijven.

Tabel 8.1 – % Bedrijven naar aandacht voor psychosociale problematiek 2015 (N=197) en 2019 (N=184)

	2015	2019
• Er is aandacht voor psychosociale problematiek werknemers	84%	83%
• Bedrijf ontvangt signalen over de volgende psychosociale problemen:		
- financiële problemen/ schuldenproblematiek	47%	34%
- overbelasting vanwege combinatie werk en mantelzorg	9%	17%
- relatieproblemen/echtscheiding	41%	43%
- (over)belasting in zorg rondom kinderen	26%	35%
- ziekte/overlijden familieleden of naasten/rouwverwerking	34%	46%
- verslavingsproblematiek	12%	13%
- verstoorde verhoudingen op werk (met leiding, collega's)	27%	21%
- overbelasting/stress door het werk zelf	Niet gevraagd	36%
• problemen vooral zaak van de medewerker zelf of ook voor het bedrijf:		
- vooral zaak van medewerker(s) zelf	36%	14%
- ook verantwoordelijkheid van bedrijf	62%	84%

Bron: telefonische bedrijvenenquête november 2015 en medio 2019

Bijlage - Verklaring termen doelgroepregister¹²

Doelgroepregister	<p>De mensen die tot de doelgroep voor de Banenafpraak vallen zijn:</p> <ol style="list-style-type: none">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. <p>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 banenafpraak vallen.</p>
ID-baan	<p>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.</p>
Participatiewet	<p>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.</p>
Wajonger	<p>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 Banenafpraak.</p>
WIW-baan	<p>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.</p>

¹² 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 Banenafpraak. Een WSW-indicatie geldt voor een bepaalde periode, daarna wordt opnieuw bekeken of iemand nog in aanmerking komt voor werk in de WSW.



Postbus 416
3440 AK Woerden
Korenmolenlaan 4
3447 GG Woerden
www.otib.nl



Postbus 1422
6501 BK Nijmegen
Toernooiveld 9
6525 ED Nijmegen
www.kbanijmegen.nl