

Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2012

*Uitkomsten van de telefonische en de
schriftelijke enquêtes onder TI-bedrijven*

OT
IB

its

Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2012

Uitkomsten van de telefonische en de schriftelijke enquêtes onder TI-bedrijven



© 2012 ITS, Radboud Universiteit 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 het ITS van de Radboud Universiteit 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.

Voorwoord



Graag wil ik u hartelijk danken voor uw medewerking aan het onderzoek dat het ITS in maart – april 2012 in opdracht van OTIB heeft uitgevoerd onder bedrijven in onze technische installatiebranche.

In deze periode heeft ITS twee onderzoeken uitgevoerd. Er is een schriftelijke enquête gehouden naar aantal, aard en achtergrond van de moeilijke vacatures in de technische installatiebranche. Daarnaast is via een telefonische enquête in kaart gebracht op welke manieren bedrijven in de technische installatiebranche vacatures proberen te vervullen.

Om de bedrijven niet te zwaar te belasten heeft ITS ervoor gezorgd dat de bedrijven hooguit voor een van deze twee onderzoeken benaderd zijn. In dit rapport zijn wel de uitkomsten van beide onderzoeken verwerkt. Bovendien is op een aantal punten een vergelijking gemaakt met de uitkomsten van het onderzoek onder bedrijven in eerdere jaren.

De gegevens uit het onderzoek onder bedrijven worden gecombineerd met gegevens uit andere bronnen, bijvoorbeeld gegevens over het aantal gediplomeerden van voor de TI relevante opleidingen. Bovendien worden de resultaten elk jaar uitgewerkt naar regionaal niveau. Voor elk van de zeven regio's worden dus afzonderlijk rapporten gemaakt.

Zowel het landelijke rapport 2012 als de zeven regionale versies kunt u inzien op de website van OTIB: www.trendfiles.otib.nl

Elly Verburg
Directeur OTIB

Inhoud

Voorwoord	iii
1 Inleiding	1
2 Moeilijk vervulbare vacatures	1
3 Waarom zijn vacatures moeilijk vervulbaar?	5
4 Personeelsvoorziening	8
5 Interne doorstroming naar technische staffuncties	12
6 Inschakeling van buitenlandse werknemers	15

1 Inleiding

Het ITS houdt vanaf 2005 elk jaar een of twee enquêtes onder bedrijven uit de Technische Installatiebranche (TI). De vragen in de enquêtes gaan over (moeilijk vervulbare) vacatures in de TI-bedrijven, de soort functies waar de vacatures voor zijn, de (opleidings)eisen die de bedrijven voor de functies van leerlingmonteur, monteur en technische staffuncties hanteren, en over de strategieën en methoden die de bedrijven hanteren om het persoonsbestand op peil te houden.

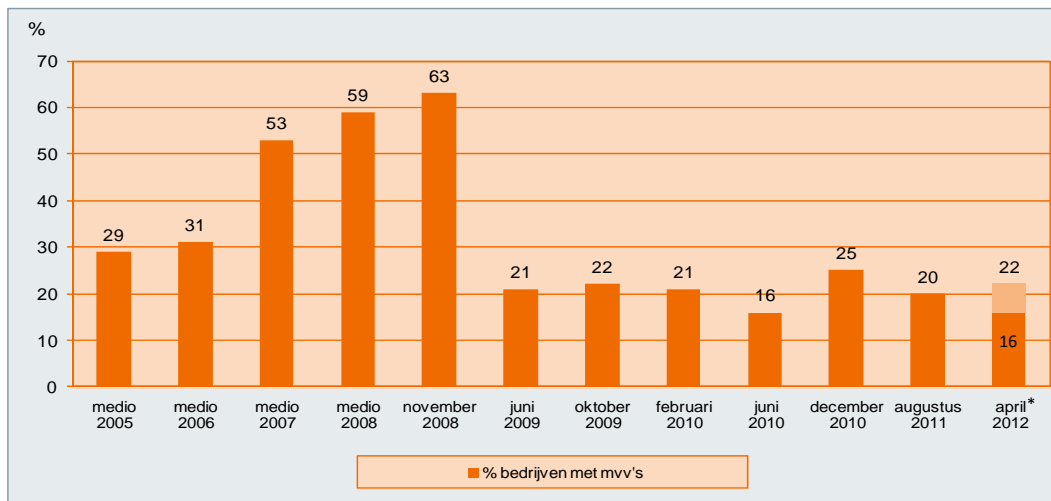
Ook in 2012 hebben we deze vragen weer voorgelegd. We zullen hieronder de uitkomsten presenteren, waarbij we zoveel mogelijk een vergelijking met de uitkomsten in eerdere jaren zullen maken.

2 Moeilijk vervulbare vacatures

Aantal TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures blijft circa 20 procent

Het aantal TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures is in de periode 2006-2008 sterk gestegen. Medio 2006 meldde 31 procent van de TI-bedrijven moeilijk vervulbare vacatures. Medio 2008 was dit toegenomen naar 59 procent en in november 2008 zelfs naar 63 procent. Vanaf november 2008 neemt het aantal TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures echter zeer snel af. In juni 2009 blijkt namelijk nog maar 21 procent van de TI-bedrijven een of meer moeilijk vervulbare vacatures te hebben (zie figuur 1).

Figuur 1 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures (mvv's), periode vanaf medio 2005 tot april 2012



* In maart/april zijn 2 enquêtes gehouden. In de schriftelijke enquête bleek 22 procent van de TI-bedrijven een of meer mvv's te hebben. In de telefonische enquête was dit 16 procent.

De daling van het aantal moeilijk vervulbare vacatures in de eerste helft van 2009 is vooral het gevolg van het schrappen van vacatures door TI-bedrijven onder invloed van de recessie. Ruim een vijfde deel van de TI-bedrijven heeft vacatures ingetrokken. Daarnaast gaat voor een kleiner deel van de TI-bedrijven (7 procent) op dat zij door de economische recessie kansen hebben gekregen om een of meer moeilijk vervulbare vacatures, dus vacatures waarvoor zij eerder geen geschikte personen konden vinden, te vervullen.

Het aantal TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures blijkt in de periode juni 2009 – april 2012 niet veel veranderd te zijn. Dit schommelt vanaf medio 2009 steeds tussen de 15 en 25 procent.

Dat is ook bij het laatste onderzoek onder TI-bedrijven in maart-april 2012 het geval. In maart-april 2012 hebben we 2 enquêtes onder TI-bedrijven gehouden. In de schriftelijke enquête geeft 22 procent van de TI-bedrijven aan dat zij een of meer moeilijk vervulbare vacatures hebben. In de telefonische enquête gaat dit op voor 16 procent van de bedrijven.

Aantal vacatures eveneens stabiel

Vanaf begin 2010 hebben we bij het onderzoek onder TI-bedrijven ook informatie gevraagd over het *aantal* vacatures, ongeacht of het daarbij wel of niet om moeilijk vervulbare vacatures gaat. Op basis van de informatie van de geënquêteerde TI-bedrijven hebben we steeds een schatting gemaakt van het totaal aantal vacatures in de TI-branche. Dit levert het volgende beeld op:

- Februari 2010 ± 8.000 vacatures in TI-branche
- Juni 2010 ± 7.000 vacatures in TI-branche
- December 2010 ± 8.000 vacatures in TI-branche
- Augustus 2011 ± 7.000 vacatures in TI-branche
- April 2012 tussen de 5.000 en 7.000 vacatures in de TI-branche

Doorrekening van het aantal vacatures op basis van de schriftelijke enquête van april 2012 levert een totaal aantal van circa 7.000 vacatures in de TI-branche. Doorrekening op basis van de telefonische enquête van 2012 levert een wat lager aantal van circa 5.000 vacatures in de TI-branche op. Het aantal vacatures in de TI-branche is in april 2012 dus zeker niet hoger dan in augustus 2011.

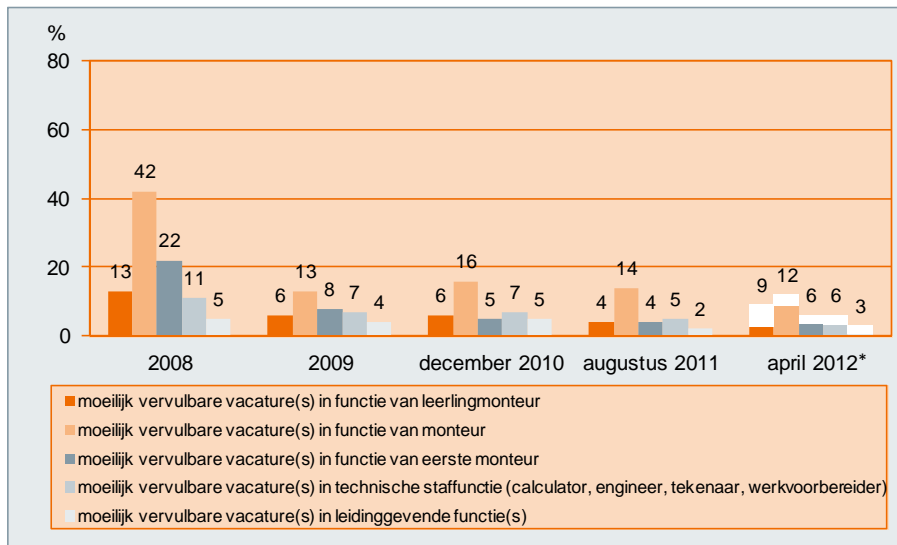
Aan begin van recessie vooral afname van moeilijk vervulbare vacatures in monteur functies

De afname van het aantal moeilijk vervulbare vacatures in de eerste helft van 2009 heeft zich niet in alle functies in dezelfde mate voorgedaan. Vooral voor de monteur functies gaat op dat het aantal moeilijk vervulbare vacatures in de eerste helft van 2009 sterk is afgenomen. Voor de technische staffuncties en voor de leidinggevende functies gaat dit in mindere mate op (zie figuur 2).

Naarmate recessie langer duurt ook afname bij technische staffuncties en leidinggevende functies

Het heeft wat langer geduurd voordat de recessie ook tot duidelijk minder moeilijk vervulbare vacatures leidde bij de technische staffuncties en de leidinggevende functies. In 2011/2012 is het aantal TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures in deze functies echter gehalveerd ten opzichte van de situatie in 2008 (zie figuur 2).

Figuur 2 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures naar functieniveau, in 2008, 2009, eind 2010 en augustus 2011 en april 2012

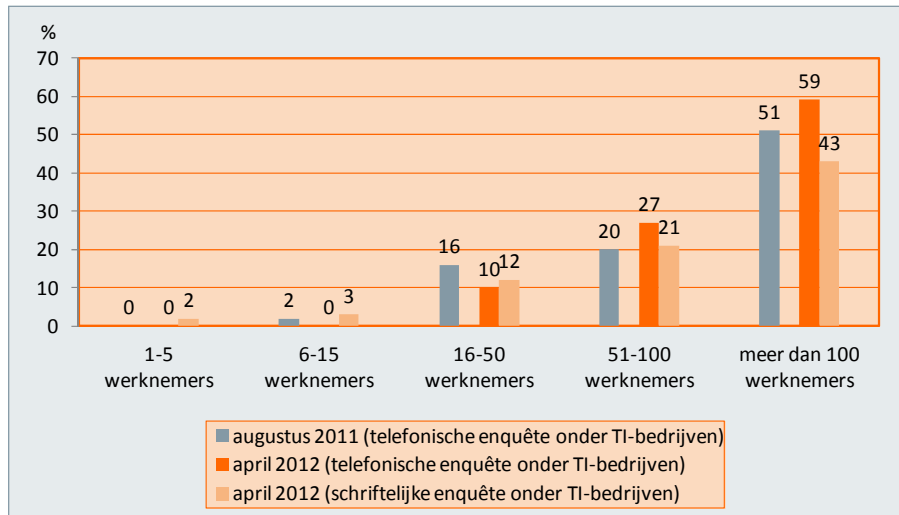


* De cijfers hebben betrekking op de schriftelijke enquête van maart/april 2012. In de telefonische enquêtes waren de percentages TI-bedrijven met mvv's in de genoemde functies wat lager, namelijk respectievelijk 3, 7, 5, 4 en 2 procent.

Van de grote TI-bedrijven heeft echter nog steeds ongeveer de helft mvv's in technische staffuncties

In augustus 2011 loopt het aantal TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures in de *technische staffuncties* op van (vrijwel) 0 procent in de TI-bedrijven met hooguit 15 werknemers via 16 procent in TI-bedrijven met 16-100 werknemers naar 51 procent bij TI-bedrijven met meer dan 100 werknemers (zie figuur 3). In april 2012 is dit nauwelijks anders zoals figuur 3 laat zien.

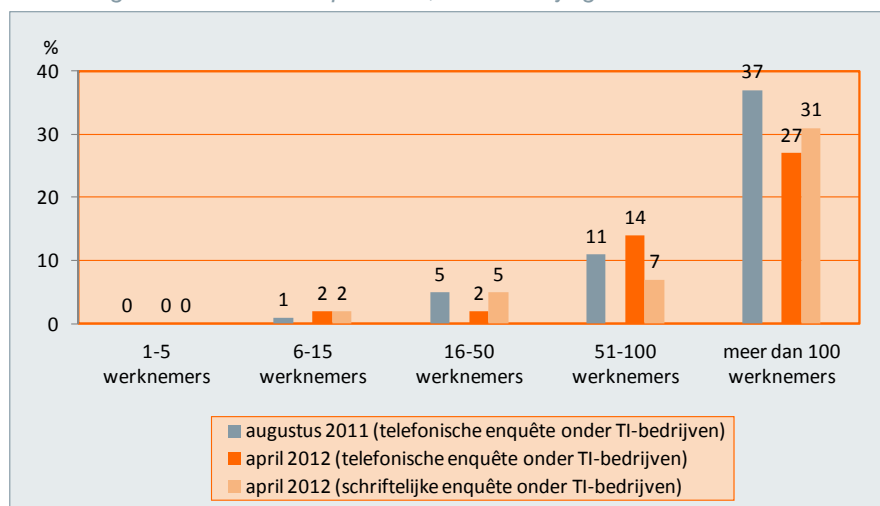
Figuur 3 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures in technische staffuncties in augustus 2011 en in april 2012, naar bedrijfsgrootte



Ook het aantal mvv's bij leidinggevende functies is in afgelopen jaar weinig veranderd

In augustus 2011 liep het aantal TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures in *leidinggevende functies* op van 0 procent in de kleine TI-bedrijven via 11 procent in de TI-bedrijven met 51-100 werknemers naar 37 procent in de TI-bedrijven met meer dan 100 werknemers (zie figuur 4). In april 2012 is het beeld niet echt anders. Ook in april 2012 heeft nog steeds een flink deel van de grote TI-bedrijven de nodige problemen om vacatures in leidinggevende functies adequaat op te vullen.

Figuur 4 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures in leidinggevende functies in augustus 2011 en in april 2012, naar bedrijfsgrootte



3 Waarom zijn vacatures moeilijk vervulbaar?

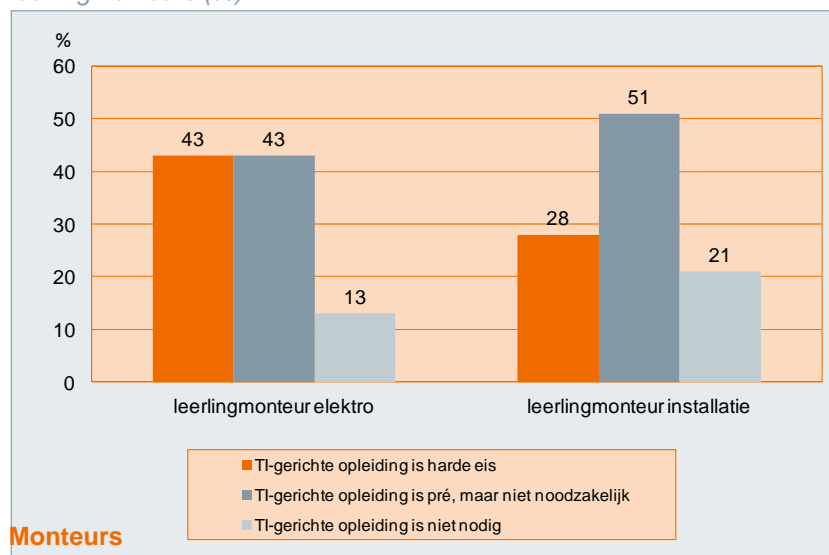
Leerlingmonteurs

Spontaan noemen de meeste TI bedrijven 'motivatie/ambitie' het belangrijkste criterium bij de rekrutering van *leerlingmonteurs*. Dat geldt voor 44 procent van de installatiebedrijven en 41 procent van de elektrobedrijven.

Weinig TI-bedrijven merken een TI-opleiding spontaan als belangrijkste criterium aan bij de selectie van werknemers voor de functies van leerlingmonteur. Dat wil echter niet zeggen dat opleiding geen rol speelt bij het aantrekken van leerlingmonteurs. Bij een deel van de TI-bedrijven vormt een TI-opleiding wel degelijk een harde eis bij de selectie van leerlingmonteurs. In de andere gevallen wordt zo'n opleiding meestal als een pré gezien (zie figuur 5), maar ook personen met een andere technische opleiding komen dan vaak in aanmerking. Kortom, bij de selectie van leerlingen letten de TI-bedrijven vooral op opleiding – dat hoeft lang niet altijd een TI-vooropleiding te zijn, als het maar wel een *technische vooropleiding* is – en motivatie. En juist op deze punten ervaren de TI-bedrijven tekorten. TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures in de functies van leerlingmonteur geven namelijk aan dat er te weinig aanbod is van kandidaten met:

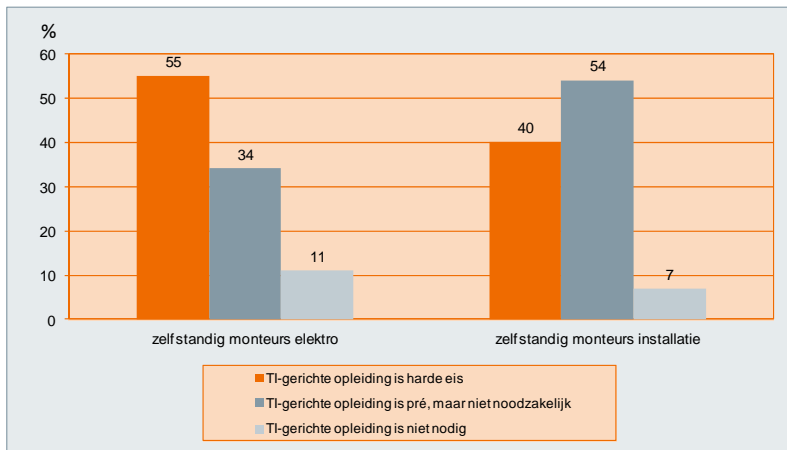
- de gewenste (voor)opleiding 53%
- de gewenste zelfstandigheid 38%
- de gewenste motivatie 35%
- de gewenste instelling/werkhouding 33%
- de gewenste interesse in het werk 24%
- het gewenste potentieel 24%
- de gewenste productiviteit 23%

Figuur 5 – Mate waarin een TI-gerichte opleiding een criterium is bij de selectie van leerlingmonteurs (%)



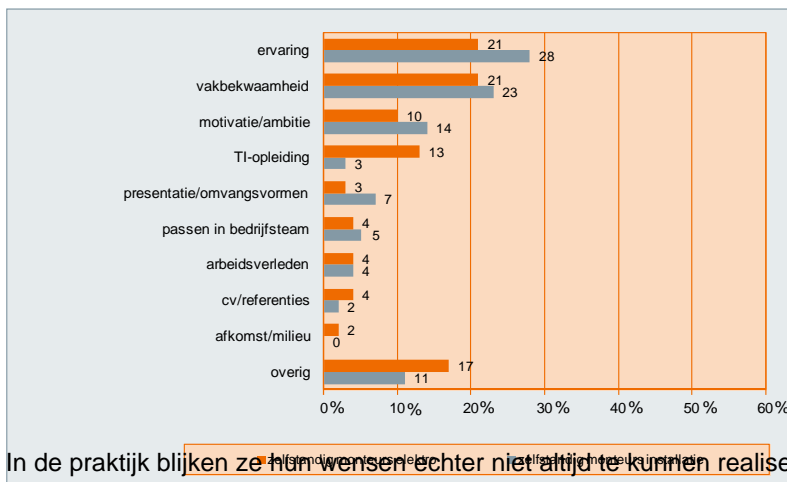
Bij de selectie van *monteurs* is een TI-gerichte opleiding vaker dan bij de selectie van leerlingen een harde eis. In de gevallen dat het geen harde eis is, is het ook hier – dus bij de selectie van monteurs – vaak wel een pre (zie figuur 6).

Figuur 6 – Mate waarin een TI-gerichte opleiding een criterium is bij de selectie van zelfstandig monteurs (%)



Wanneer we TI-bedrijven echter vragen waar ze vooral op letten bij de selectie van personen voor de monteurfuncties dan blijkt dit lang niet altijd de opleiding te zijn. Duidelijk vaker noemen de TI-bedrijven dan namelijk de ervaring en vakbekwaamheid (zie figuur 7). De TI-bedrijven vinden een TI-gerichte opleiding voor monteurs dus wel belangrijk, maar blijkbaar gaan ze bij de werving van monteurs liever af op bewezen vakbekwaamheid dan op een diploma.

Figuur 7 – Belangrijkste eis bij de rekrutering van zelfstandig monteurs (%)



In de praktijk blijken ze hun wensen echter niet altijd te kunnen realiseren. Dit komt naar voren wanneer men de TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures in de monteurfuncties vraagt

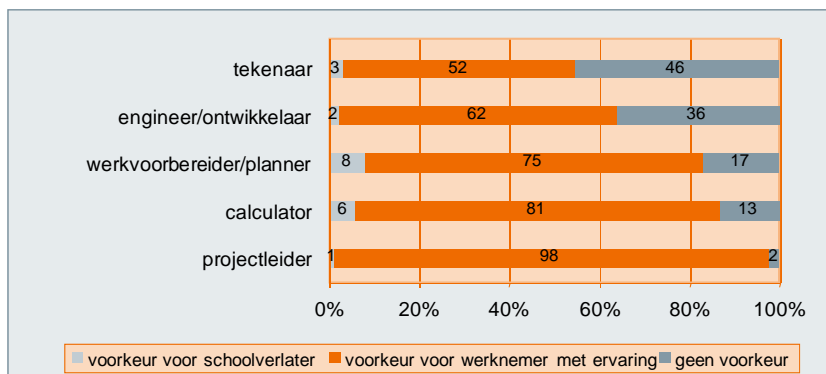
naar de reden hiervoor. Zij geven dan namelijk te kennen dat zij mvv's in de monteurfuncties hebben omdat er te weinig aanbod is met:

- de gewenste vakbekwaamheid 52%
- de gewenste werkervaring 49%
- het gewenste vakdiploma 38%
- de gewenste zelfstandigheid 29%
- de gewenste instelling/werkhouding 27%
- de gewenste interesse in het vak 24%

Technische staffuncties

Voor *technische staffuncties* – tekenaar, planner, werkvoorbereider, engineer, projectleider, account manager – gaat eveneens op dat de meeste TI-bedrijven bij de werving een duidelijke voorkeur hebben voor personen met werkervaring boven schoolverlaters (zie figuur 8).

Figuur 8 – Voorkeur van TI-bedrijven voor schoolverlaters of voor werknemers met werkervaring



De moeilijk vervulbare vacatures bij de technische staffuncties hebben dan ook vooral te maken met het feit dat er te weinig aanbod is van werknemers met ervaring in dergelijke functies. Van de TI-bedrijven met mvv's in de technische staffuncties geeft de meerderheid (69 procent) aan dat dit vooral de reden is dat ze die vacatures niet vervuld krijgen. Een minderheid geeft aan dat de problemen (ook) te maken hebben met de opleiding: onvoldoende kandidaten met de gewenste opleiding en/of problemen in de aansluiting van de opleiding op de eisen van de vacante functies.

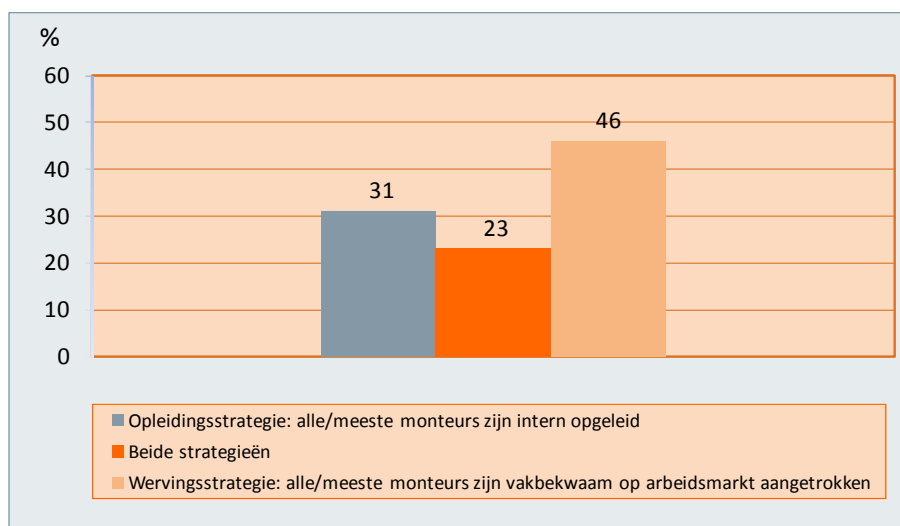
4 Personeelsvoorziening

Vakbekwame monteurs aantrekken of leerlingmonteurs in eigen bedrijf opleiden

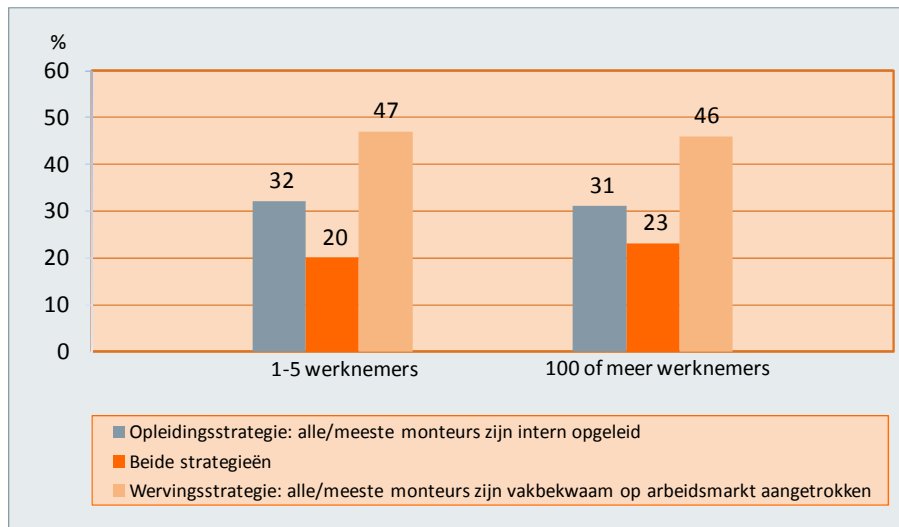
Er zijn twee manieren om aan vakbekwame monteurs te komen. TI-bedrijven kunnen leerlingmonteurs aantrekken en die vervolgens zelf opleiden tot zelfstandig monteur (opleidingsstrategie), of ze kunnen op de arbeidsmarkt vakbekwame monteurs aantrekken (wervingsstrategie).

Bijna een derde deel (31%) van de TI-bedrijven volgt (vrijwel) uitsluitend de opleidingsstrategie. De monteurs in deze bedrijven zijn (vrijwel) allemaal als leerlingmonteur aangetrokken en vervolgens opgeleid tot zelfstandig monteur. Een duidelijk groter deel van de TI-bedrijven (46%) hanteert vooral of uitsluitend een wervingsstrategie. Zij hebben bijna geen of hooguit een minderheid van hun monteurs in eigen huis opgeleid. Zij hebben alle of het merendeel van hun zelfstandig monteurs 'kant en klaar' gekwalificeerd vanaf de arbeidsmarkt aangetrokken (zie figuur 9).

Figuur 9 – Arbeidsmarktstrategieën van TI-bedrijven



Figuur 10 – Arbeidsmarktstrategieën in kleine en in grote TI-bedrijven



De personele omvang van de TI-bedrijven speelt bij de keuze van de ene of de andere strategie geen doorslaggevende rol zoals figuur 10 laat zien. Zowel bij de kleine als bij de grote TI-bedrijven komen beide strategieën voor. Binnen elke grootteklasse gaat op dat er meer TI-bedrijven zijn die (vooral) de wervingsstrategie hanteren dan TI-bedrijven die de opleidingsstrategie hanteren.

Bijna een derde van de TI-bedrijven is als leerbedrijf actief

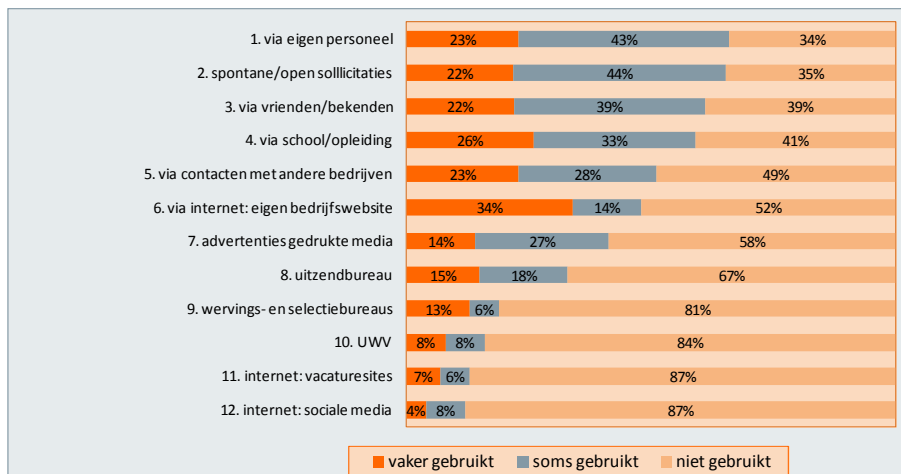
Van alle TI-bedrijven is in 2011 56 procent *erkend leerbedrijf*. Deze bedrijven mogen BPV-plaatsen (BPV = beroepspraktijkvorming) aanbieden. Van de erkende leerbedrijven biedt de helft daadwerkelijk BPV-plaatsen aan. Dat is zo in 2011, maar ook in de eerdere jaren 2010 en 2009. De laatste jaren gaat dus steeds op dat 30 procent van de TI-bedrijven leerlingen mag opleiden en dit ook daadwerkelijk doet.

Het aantal BPV's in de verschillende grootteklassen van bedrijven is steeds ongeveer naar rato van de werkgelegenheid in deze bedrijven. De TI-bedrijven met hooguit 15 werknemers in dienst hebben te samen 23 procent van alle TI-werknemers in dienst en deze bedrijven nemen 17 procent van de BPV's voor hun rekening. De TI-bedrijven met meer dan 50 werknemers hebben te samen de helft van alle TI-werknemers in dienst en zij nemen 53 procent van de BPV's voor hun rekening.

Hoe werven TI-bedrijven?

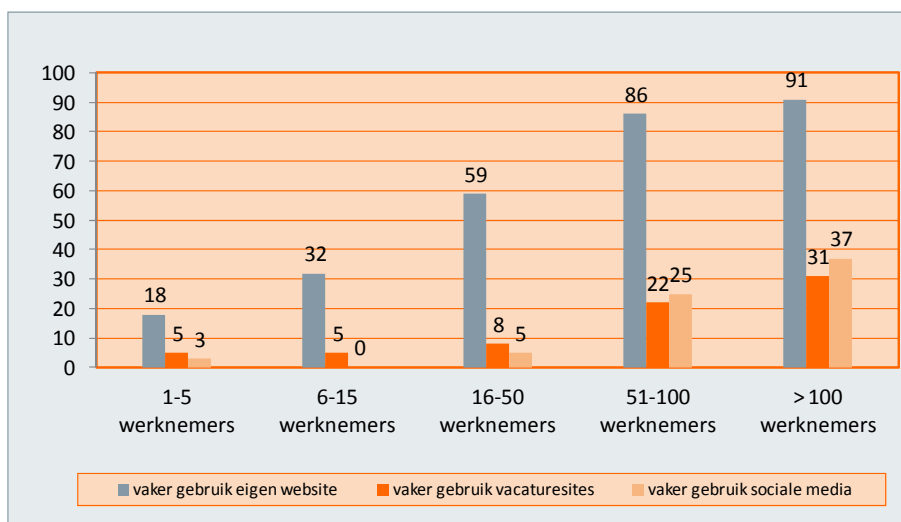
Door de TI-bedrijven worden verschillende manieren gehanteerd om aan nieuw personeel te komen. Figuur 11 brengt deze wervingsmethoden in beeld. De meeste TI-bedrijven maken gebruik van het eigen personeel om nieuwe medewerkers te krijgen. Andere veel voorkomende wervingsmethoden zijn: spontane sollicitaties en inschakeling van vrienden en bekenden.

Figuur 11 – Wervingskanalen in de TI



Ook internet wordt al door heel wat TI-bedrijven benut, tot nog toe vooral via de eigen website van het bedrijf. Vacaturesites en sociale media worden nog maar betrekkelijk weinig gebruikt. Bij de grote TI-bedrijven is dit overigens duidelijk vaker het geval dan bij de kleine TI-bedrijven (zie figuur 12).

Figuur 12 – Gebruik internet bij werving van personeel door TI-bedrijven



TI-bedrijven die de sociale media inzetten bij de werving van personeel maken vooral gebruik van LinkedIn (66%) en Facebook (56%) en in duidelijk mindere mate van Twitter (27%).

Effectiviteit van de wervingsmethoden

Tot zover het algemene beeld van de wervingsmethoden die TI-bedrijven gebruiken. In het onderzoek is tevens gekeken of de ingezette wervingsmethoden variëren al naar gelang de functie waarvoor TI-bedrijven op zoek zijn naar mensen. Bovendien is steeds gevraagd naar de effectiviteit van de ingezette wervingsmethoden. Figuur 13 brengt de uitkomsten in beeld.

Figuur 13 – Wervingsmethoden en hun effectiviteit, naar functie

	<i>leerlingmonteurs</i>		<i>monteurs</i>		<i>technische staf</i>	
	toegepast (N = 55)	met resultaat	toegepast (N = 103)	met resultaat	toegepast (N = 52)	met resultaat
1. via eigen personeel	15%	(37%)	23%	(58%)	17%	(33%)
2. spontane, open sollicitaties	22%	(33%)	24%	(44%)	25%	(31%)
3. via vrienden/bekenden	7%	(75%)	27%	(75%)	23%	(50%)
4. via school/opleiding	65%	(100%)	9%	(22%)	17%	(22%)
5. via contacten met andere bedrijven	2%	(0%)	23%	(83%)	29%	(53%)
6. via internet: eigen bedrijfswebsite	13%	(43%)	26%	(37%)	35%	(47%)
7. advertenties in gedrukte media	13%	(43%)	39%	(32%)	29%	(20%)
8. uitzendbureaus	4%	(0%)	15%	(60%)	17%	(44%)
9. wervings- en selectiebureaus	4%	(50%)	15%	(73%)	33%	(76%)
10. UWV	7%	(50%)	10%	(50%)	10%	(60%)
11. internet: vacaturesites	4%	(0%)	7%	(43%)	13%	(14%)
12. internet: sociale media	2%	(0%)	3%	(0%)	8%	(0%)

Leesrecept: Van de geënquêteerde TI-bedrijven hebben er 55 in de afgelopen 2 jaar 1 of meer vacatures in de functie van leerlingmonteur gehad. Van die 55 hebben er 8 (15% van 55) (onder andere) via het eigen personeel naar kandidaten voor de vacante leerlingmonteur functie gezocht. Van deze 8 TI-bedrijven zijn er 3 (37%) in geslaagd om de vacature(s) voor leerlingmonteur op deze manier te vervullen.

Tussen haakjes staat dus steeds hoeveel procent van de TI-bedrijven, die de desbetreffende wervingsmethode toepassen, hiermee resultaat boeken.

Het aantrekken van *leerlingmonteurs* gaat vaak via contacten die TI-bedrijven en scholen met elkaar onderhouden. Dit is ook de meest effectieve wervingsmethode bij leerlingen: alle TI-bedrijven die dergelijke wervingscontacten onderhouden geven aan dat dit een succesvolle manier is om aan leerlingen te komen. Andere manieren om aan leerlingen te komen, bijvoorbeeld via spontane sollicitaties of via het eigen personeel, zijn volgens de TI-bedrijven duidelijk minder effectief.

Bij het rekruteren van *vakbekwame monteurs* is er duidelijk meer variatie in gehanteerde wervingsmethoden dan bij de rekrutering van leerlingmonteurs. Opmerkelijk is dat de drie methoden die door de TI-bedrijven meestal als succesvol worden aangemerkt – werving via contacten met andere bedrijven, werving via vrienden/kennissen en via wervings- en selectiebureau's – niet vaker worden gebruikt dan andere, minder resultaat biedende methoden.

De TI-bedrijven geven aan dat bij de werving van personeel voor *technische staffuncties* inschakeling van professionele wervings- en selectiebureaus vaker het beoogde resultaat oplevert dan andere wervingsmethodes. Toch worden dergelijke bureaus nog maar betrekkelijk weinig ingehuurd door de TI-bedrijven.

Duidelijk is dus dat de wervingsmethoden die (vooral) worden ingezet variëren met de functie waarvoor personeel gezocht wordt. Duidelijk is ook dat de meest perspectief biedende methode niet in alle gevallen ook de meest gehanteerde methode is. Eerder kwam naar voren dat de TI-bedrijven als oorzaak voor het bestaan van moeilijk vervulbare vacatures aangeven dat er onvoldoende aanbod is van mensen waarnaar zij op zoek zijn. Het is echter niet uitgesloten dat een deel van de oorzaak ook gelegen is in minder effectieve zoekmethoden van de kant van de TI-bedrijven.

5 Interne doorstroming naar technische staffuncties

Technische staffuncties komen vooral voor in grotere TI-bedrijven

Engineers en tekenaars zijn nauwelijks aanwezig in kleine TI-bedrijven en ook werkvoorbereiders en projectleiders worden daar zelden aangetroffen. De analyse van de doorstroming naar deze functies heeft daarom vooral betrekking op (wat) grotere TI-bedrijven met meer dan 15 werknemers.

Meer doorstroming bij werkvoorbereiders en projectleiders dan bij tekenaars en engineers

In een kwart tot een derde van de wat grotere TI bedrijven (bedrijven met meer dan 15 werknemers) is het heel gebruikelijk dat vacatures voor technische staffuncties vervuld worden via interne doorstroming van eigen medewerkers (zie tabel 14). Bij werkvoorbereiders (35%) en projectleiders (35%) is dat vaker de normale gang van zaken dan bij de tekenaars (23%) en engineers (28%).

Tabel 14 – Interne doorstroming naar technische staffuncties

	Interne doorgroei naar functie van...			
	tekenaar	engineer	werkvoorbereider	projectleider
• is eerder regel dan uitzondering	23%	28%	35%	35%
• is eerder uitzondering dan regel	27%	32%	35%	33%
• komt niet voor	49%	38%	29%	30%
• onbekend	1%	2%	1%	2%
<i>Totaal</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Hier staat tegenover dat een ander en groter deel van de bedrijven nieuwe technische stafmedewerkers vooral of uitsluitend vanaf de externe arbeidsmarkt aantrekt. In geval van tekenaars gaat het om ruim driekwart (77%). Bij werkvoorbereiders, engineers en projectleiders geldt het voor ongeveer tweederde deel.

Doorstroombeleid is ook in grotere TI-bedrijven niet algemeen

Zoals gezegd komen technische staffuncties vooral voor in de (wat) grotere TI-bedrijven. Doorstroming naar deze technische staffuncties komt in de grootste TI-bedrijven met meer

dan 100 werknemers nog weer wat vaker voor dan in de TI-bedrijven met respectievelijk 51-100 en 16-50 werknemers. Maar ook in de grootste TI-bedrijven is doorstroming naar deze functies zeker niet algemeen. Zo is doorstroming naar de functie van tekenaar in 23 procent van de (wat) grotere TI-bedrijven eerder regel dan uitzondering, maar dit varieert als volgt:

- TI-bedrijf met 16-50 werknemers 18%
- TI-bedrijf met 51-100 werknemers 29%
- TI-bedrijf met meer dan 100 werknemers 41%

Ook in de grootste TI-bedrijven is dus lang niet altijd sprake van een doorstroombeleid.

Vooraf doorstroming van (eerste) monteurs naar werkvoorbereider en tekenaar

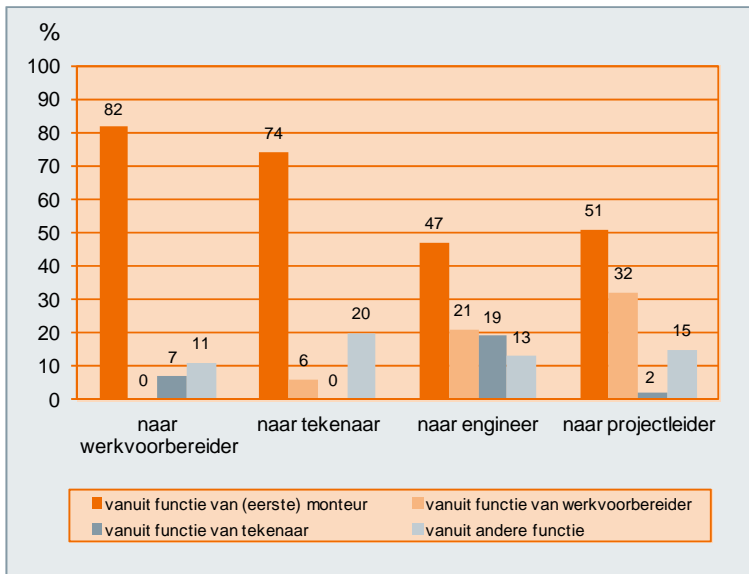
Voor *(eerste) monteurs* liggen er vaak kansen om in het eigen bedrijf door te groeien, vooral naar de functie van werkvoorbereider. In ruim viervijfde (82%) van de bedrijven die hun vacatures voor werkvoorbereider intern opvullen, zijn het vooral (eerste) monteurs die naar deze functie doorstromen (zie figuur 15). In bijna driekwart (74%) van de bedrijven die vacatures voor tekenaars intern opvullen wordt voor deze functie vooral geworven onder de eigen (eerste) monteurs. Er zijn minder bedrijven waar (eerste) monteurs kunnen doorgroeien naar de functies van engineer of projectleider. Maar in toch nog de helft van de bedrijven zijn die mogelijkheden er wel. Bij 51 procent van deze bedrijven worden vacatures voor projectleider vooral door (eerste) monteurs opgevuld. Bij 47 procent van de bedrijven geldt dat voor vacatures voor tekenaar.

Bij vacatures voor projectleider en engineer wordt ook vaak naar de *werkvoorbereiders* gekeken. Bij interne werving van projectleiders werft 32 procent van de bedrijven vooral onder de werkvoorbereiders. Bij werving van engineers geldt dat voor 21 procent van de bedrijven. Bij interne vacatures voor engineers stromen ook tekenaars bij nogal wat bedrijven (19%) door naar deze functies.

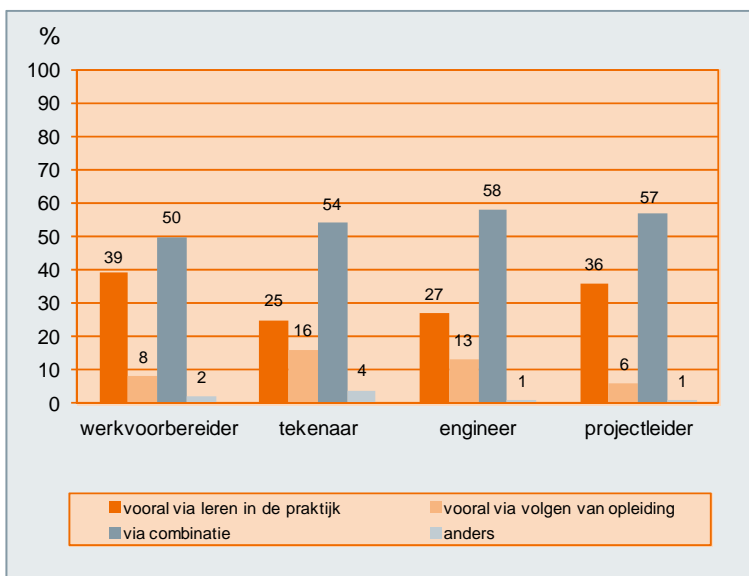
Doorgroei vaak via combinatie van praktijkervaring opdoen en opleiding volgen

De doorgroei naar de technische staffuncties gebeurt vaak via een combinatie van leren in de praktijk en volgen van bepaalde opleidingen. Soms, bij de doorgroei naar de functie van tekenaar of engineer, gaat dit vooral via het volgen van opleiding (zie figuur 16).

Figuur 15 – Interne doorgroei patronen in de TI (in %)



Figuur 16 – Manieren van interne doorgroei (in %)



6 Inschakeling van buitenlandse werknemers

Ruim 1.500 buitenlandse werknemers in loondienst

In april 2012 geeft 8 procent van de TI-bedrijven aan dat zij een of meer buitenlandse werknemers *in vaste of tijdelijk dienst* hebben.

Grote TI-bedrijven hebben vaker en ook meer buitenlandse werknemers in vaste of tijdelijke dienst dan kleine TI-bedrijven (zie tabel 17).

Van de TI-bedrijven die in april 2012 een of meer buitenlandse werknemers in vaste of tijdelijke dienst hebben:

- geeft 82 procent te kennen dat het aantal buitenlandse werknemers in hun bedrijf in de periode april 2011- april 2012 niet veranderd is;
- geeft ruim driekwart aan dat het bij deze buitenlandse werknemers om monteurs gaat en de rest dat het (ook) om engineers, werkvoorbereiders, etc. gaat;
- geeft de meerderheid aan dat het bij de buitenlandse werknemers om Duitsers, Polen, Tjechoslowaken, Spanjaarden, Roemenen of Belgen gaat.

Op basis van de uitkomsten van de enquête uit april 2012 kan geschat worden dat op dat moment ruim 1.500 buitenlandse werknemers in vaste of tijdelijk dienst waren van alle circa 8.700 TI-bedrijven in Nederland.

Tabel 17 – Buitenlandse werknemers in de TI-bedrijven

	Bedrijfsomvang					totaal
	1-5 werkn.	6-15 werkn.	16-50 werkn.	51-100 werkn.	meer dan 100 werkn.	
1. % bedrijven met buitenlandse werknemers <i>in dienst</i>	3%	10%	8%	28%	27%	8%
2. gemiddeld aantal buitenlandse werknemers <i>in dienst</i> *	1	1	2	4	9	2
3. % bedrijven dat buitenlandse werknemers heeft <i>ingeleend</i>	6%	9%	6%	25%	19%	8%
4. gemiddeld aantal <i>ingeleende</i> buitenlandse werknemers*	2	2	2	4	8	2

* Uitgedrukt op het aantal bedrijven dat buitenlandse werknemers in dienst heeft, respectievelijk ingeleend heeft.

Daarnaast bijna 2.000 buitenlandse werknemers op inleenbasis werkzaam in TI

Ook het inlenen van buitenlandse werknemers komt vaker en in grotere mate voor in de grote TI-bedrijven dan bij kleinere (zie tabel 17). Wel valt op dat grote TI-bedrijven nogal eens – een derde deel van deze bedrijven – aangeven dat zij in april 2012 minder buitenlandse werkne-

mers hebben ingeleend dan een jaar eerder (april 2011). Bij de ingeleende buitenlandse werknemers gaat het vooral om Duitse en Poolse monteurs.

Op basis van de enquête onder TI-bedrijven in april 2012 schatten we dat op dat moment – april 2012 – bijna 2.000 buitenlandse werknemers op inleenbasis werkzaam zijn in de TI in Nederland.

Weinig directe werving in buitenland

Het komt nog maar weinig voor dat TI-bedrijven via een eigen vestiging of kantoor in het buitenland personeel werven voor installatiewerkzaamheden in Nederland. Dit komt tot nog toe vrijwel alleen voor bij de grote TI-bedrijven met meer dan 100 werknemers. Van deze grote TI-bedrijven werft bijna een vijfde deel buitenlandse werknemers voor werk in Nederland via een vestiging/kantoor in het buitenland.

Inschakeling van buitenlandse TI-bedrijven als onderaannemer voor werkzaamheden in Nederland komt eveneens nog maar in beperkte mate voor. Bij de TI-bedrijven met 16-100 werknemers zet ongeveer 1 op de 20 bedrijven TI-bedrijven uit het buitenland in als onderaannemer voor werk in Nederland. Bij de TI-bedrijven met meer dan 100 werknemers gaat dit op voor 1 op de 10 bedrijven.