

Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2014

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



Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2014

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



Projectnummer: 34002004

© 2015 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.

Inhoud

1	Inleiding	1
2	Ontwikkeling aantal bedrijven en werknemers TI	3
3	Recessie en aanpassingsmaatregelen van TI-werkgevers	7
4	Vacatures en moeilijk vervulbare vacatures	15
5	Werving, doorstroming en ontwikkeling van monteurs	21
6	Toekomst – verwachtingen van de TI bedrijven	27

1 Inleiding

Conjuncturele situatie

Er zijn signalen dat het beter gaat met de Nederlandse economie (CPB¹). Ook dat het beter gaat met de TI (EIB², Rabobank³). Dit is echter nog niet terug te zien in de arbeidsmarktgegevens over de technische installatiebranche over 2014. Zowel het aantal bedrijven als het aantal werknemers is gedaald. De indicatoren die vooruitkijken, zoals werkvoorraad en vacatures, wijzen wel in de richting van een positievere ontwikkeling. De uitkomsten van de bedrijvenenquêtes die in 2014 zijn gehouden, laten voor 2014 nog niet een rooskleurig beeld zien voor de branche, maar het keerpunt lijkt wel in zicht.

Profiel van de TI medio 2013 en 2014

Figuur 1.1 geeft een profielschets met de belangrijkste ontwikkelingen in de branche in 2014 ten opzichte van 2013. In de rest van de rapportage gaan we hier verder op in op basis van de enquêtes die in 2014 bij TI bedrijven zijn gehouden en de gegevens van Mn Services over bedrijven en werknemers van bij OTIB aangesloten bedrijven.

Figuur 1.1 – Profiel van de TI - Nederland 2013 en 2014

TI bedrijven en werknemers 2014	TI bedrijven en werknemers 2013
120.578 werknemers	125.510 werknemers
11,3% werknemers < 25 jaar 14,3% werknemers > 55 jaar 13,6% banenverlies vanaf 2008	12,2% werknemers < 25 jaar 13,4% werknemers > 55 jaar 10,9% banenverlies vanaf 2008
8.014 bedrijven	8.130 bedrijven
49% Elektrotechniek 47% Installatietechniek 4% Koeltechniek	49% Elektrotechniek 47% Installatietechniek 4% Koeltechniek
16% Ontslaat vast personeel 16% Heeft minder bpv-plaatsen 12% Heeft moeilijk vervulbare vacatures	19% Ontslaat vast personeel 16% Heeft minder bpv-plaatsen 9% Heeft moeilijk vervulbare vacatures
16 weken werkvoorraad	15 weken werkvoorraad
18% meer tijd besteed aan ontwikkeling nieuwe producten/diensten	26% meer tijd besteed aan ontwikkeling nieuwe producten/diensten
11% meer tijd besteed aan kwalificering medewerkers	15% meer tijd besteed aan kwalificering medewerkers

1 Centraal Planbureau (2015), *Centraal Economisch Plan 2015*, Den Haag: CPB.

2 Economisch Instituut voor de Bouw (2015), *Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2015*, Amsterdam: EIB.

3 Rabobank (2014), *Cijfers & Trends, branche-informatie installatiebedrijven*, Utrecht: Rabobank Nederland.

2 Ontwikkeling aantal bedrijven en werknemers TI

TI is van veel markten thuis

De TI als branche is van veel markten thuis. Dat is een sterk punt van de branche. Hoe meer variatie in activiteiten er is hoe meer mogelijkheden bedrijven hebben om naar andere markten uit te wijken als de conjunctuur in bepaalde delen van de markt op zeker moment tegen zit. De tabellen 2.1 en 2.2 laten zien op welke terreinen de TI-bedrijven actief zijn.

Tabel 2.1 – Percentage TI-bedrijven dat actief is in vakgebied:.....

	ja, vooral	ja, ook	nee/n.v.t.
elektrotechniek	47%	17%	36%
installatietechniek	51%	18%	31%
koeltechniek	17%	14%	69%

Bron: Enquête TI-bedrijven, november 2014

Ruim de helft van de bedrijven is vooral actief in de installatietechniek. Eveneens ongeveer de helft is actief in de elektrotechniek. Een op de vijf bedrijven die actief zijn in de elektrotechniek, is buiten zijn core business ook nog actief op andere terreinen. Dat geldt ook voor de bedrijven die vooral actief zijn in de installatietechniek. De koeltechniek is een relatief kleine sector, maar het aantal bedrijven dat koeltechniek als hoofdactiviteit dan wel nevenactiviteit heeft bedraagt toch bijna een derde van het totaal aantal TI-bedrijven.

De indeling in vakgebieden biedt weliswaar enig zicht in de diversiteit van de TI-bedrijven maar we hebben inmiddels een meer gedetailleerd beeld daarvan op basis van de enquête in mei 2014. De TI-bedrijven blijken actief op diverse toepassingsgebieden, voornamelijk binnen de bouw maar ook in de industrie en op het terrein van infrastructuur (tabel 2.2).

Het gros van de TI-bedrijven, steeds bijna twee derde, is actief in de verschillende segmenten van de bouwinstallatie, en dan vooral in verbouw en renovatie en in onderhoud en service. Het aantal bedrijven dat in de nieuwbouw actief is blijft hier wat bij achter, zowel in de woningbouw als in de utiliteitsbouw. De nieuwbouwproductie heeft de laatste jaren zwaar te lijden gehad van de economische recessie. Een beperkt deel, minder dan tien procent van de bedrijven houdt zich bezig met de verschillende activiteiten binnen de infrastructuur: aanleg, onderhoud en reparatie van distributienetten voor gas, water, warmte, data en elektra.

Een kwart van de TI-bedrijven is actief in de industrie, bij aanleg, onderhoud en reparatie van industriële- en procesinstallaties, in sectoren als de energiesector, de basismetaleen, de voedingsmiddelenindustrie en de petrochemie. Deze activiteiten worden doorgaans uitgevoerd

door gespecialiseerde procesinstallatiebedrijven⁴. De industrie heeft minder last gehad van de recessie dan de bouwinstallatie. De markt voor industriële en procesinstallaties is de laatste jaren redelijk stabiel gebleven en de verwachting is dat dit ook de komende jaren zo blijft. Gegeven het specialiseerde karakter van de activiteiten is niet te verwachten dat bouwinstallatiebedrijven die het op hun eigen terrein moeilijk hebben, naar deze markt zullen overstappen (Uneto-Vni, 2014).

Tabel 2.2 – Percentage TI-bedrijven dat actief is op de markt voor:....

Markt	% bedrijven
Bouw	
woningbouw: nieuwbouw	40%
woningbouw: verbouw/renovatie	62%
woningbouw: onderhoud/service	64%
utiliteitsbouw: nieuwbouw	52%
utiliteitsbouw: verbouw/renovatie	64%
utiliteitsbouw: onderhoud/service	66%
Infra	
distributie gas/water/warmte/riolering: aanleg/nieuwbouw	4%
distributie gas/water/warmte/riolering: (groot) onderhoud/renovatie	4%
distributie gas/water/warmte/riolering: reparatie/service en storingen	4%
distributie elektra, data, weg-/water-/luchtverkeer: aanleg/nieuwbouw	6%
distributie elektra, data, weg-/water-/luchtverkeer: (groot) onderhoud/renovatie	5%
distributie elektra, data, weg-/water-/luchtverkeer: reparatie/service/storingen	7%
Industrie	
industriële/procesinstallaties: nieuwbouw/aanleg/renovatie (projectmatig)	24%
industriële/procesinstallaties: onderhoud (gepland)	25%
industriële/procesinstallaties: reparatie/service en storingen (niet gepland)	25%

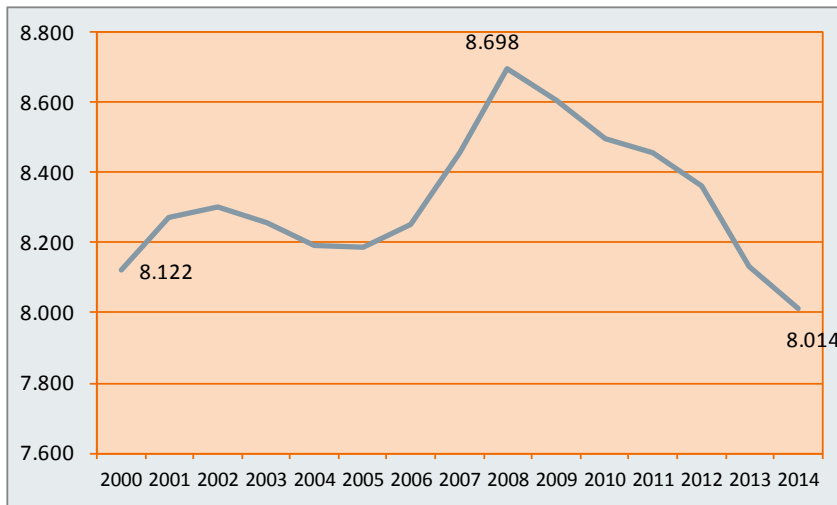
Bron: Enquête TI bedrijven, mei 2014.

Totaal aantal TI-bedrijven daalt sinds 2008

Het totaal aantal TI-bedrijven is de laatste jaren fors gedaald (figuur 2.1), in lijn met de ontwikkeling van de algehele economische conjunctuur. De impact van de crisis is vanaf 2008 goed zichtbaar door de omslag van een groei naar een daling van het aantal TI-bedrijven. De gegevens laten eens te meer zien dat 2013 een bijzonder slecht jaar voor de technische installatiebranche is geweest, en dat er in 2014 nog geen sprake is van herstel in de zin van groei van het aantal bedrijven. Wel vlakt de krimp in het aantal bedrijven enigszins af.

⁴ Uneto-Vni (2014), *Economische vooruitzichten installatiebranche 2015-2016*, Zoetermeer: Uneto-Vni

Figuur 2.1 – Ontwikkeling aantal TI-bedrijven, 2000-2014

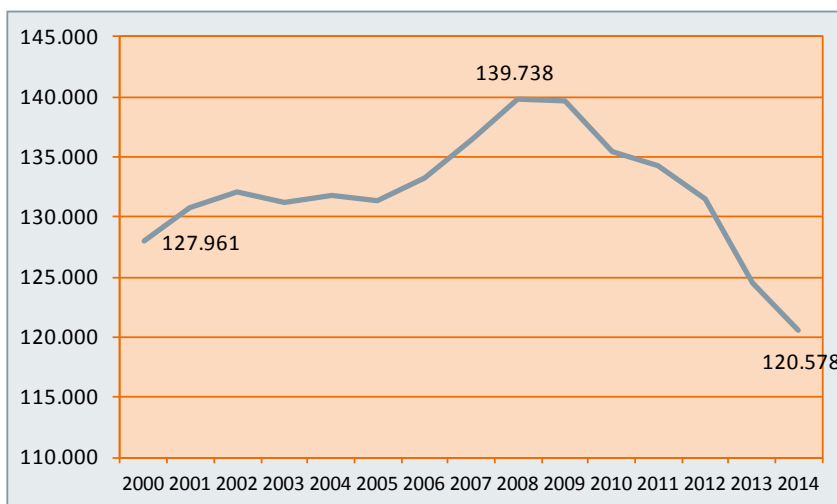


Bron: Mn Services

Het aantal TI-werknemers daalt sinds mei 2009

Sinds eind 2008 merkt de TI-branche de invloed van de recessie ook in de werkgelegenheid. Er werkten toen circa 140.000 TI-werknemers met een vaste of tijdelijke aanstelling in de TI. In 2014 zijn dat er nog zo'n 120.500. In de periode 2008-2014 zijn er dus ruim 19.000 TI-werknemers met een vast of tijdelijk arbeidscontract uit de branche verdwenen. Dat is een afname van ruim 13 procent (zie figuur 2.2). Het aantal werknemers is inmiddels tot ruim onder het niveau van 2000 gedaald.

Figuur 2.2 – Ontwikkeling aantal TI-werknemers, 2000-2014



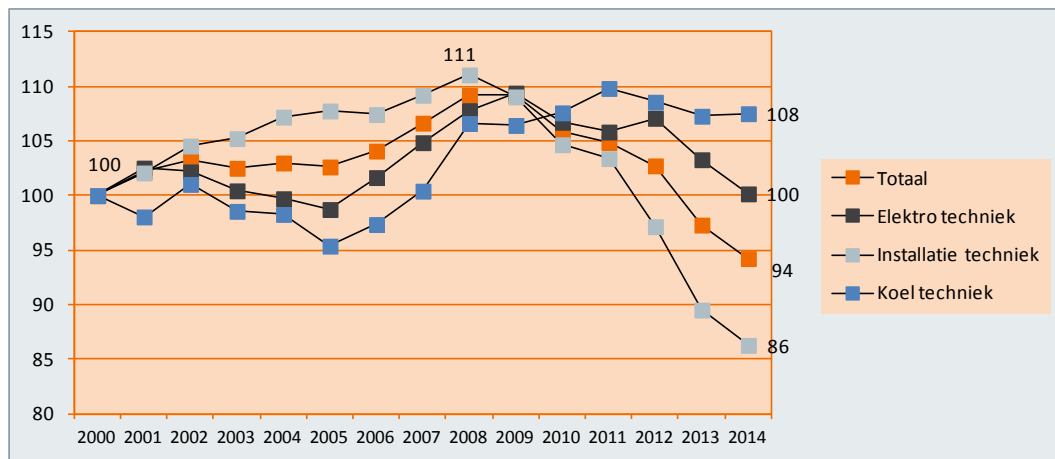
Bron: Mn Services

Met name in 2009 en 2013 was er een sterke daling van het aantal werknemers. In 2014 is nog steeds sprake van een afname van het aantal TI-werknemers, maar de daling is minder scherp. Wel is duidelijk dat er nog geen sprake is van stabilisatie, laat staan van groei in de branche.

Krimp in werkgelegenheid in installatietechniek sterker dan in elektrotechniek

Tussen 2000 en 2008 hebben de vakgebieden een verschillende ontwikkeling van de werkgelegenheid gekend, maar in 2008 komen alle vakgebieden uit op een groei van (bijna) tien procent ten opzichte van 2000. Daarna is de ontwikkeling weer fors uiteen gaan lopen.

Figuur 2.3 – Ontwikkeling werkgelegenheid TI naar vakgebied, 2000-2014



Bron: Mn Service

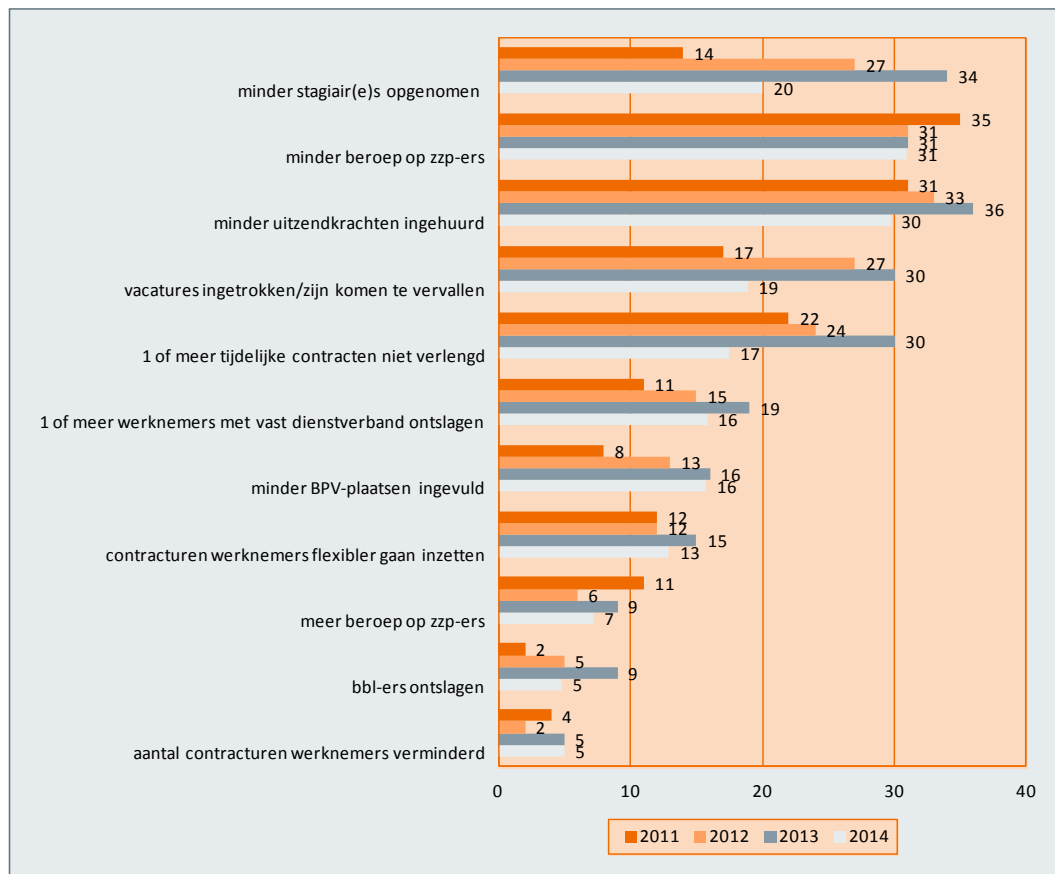
In het begin van de recessieperiode is de werkgelegenheid in de elektrotechniek namelijk veel minder gedaald dan in de installatietechniek. In de elektrotechniek is het aantal werknemers met negen procentpunten afgenomen (-5.400 werknemers), in de installatietechniek is dat ruim 2,5 keer zoveel geweest, namelijk drieëntwintig procent (-13.800 werknemers). De koeltechniek lijkt nauwelijks last te hebben van de crisis. Het aantal werknemers is de afgelopen zes jaar zelfs iets toegenomen ten opzichte van 2008.

3 Recessie en aanpassingsmaatregelen van TI-werkgevers

In 2014 worden nog steeds vaste krachten ontslagen

Bedrijven hebben in de recessiejaren allerlei maatregelen genomen om het personeelsbestand aan de hoeveelheid werk aan te passen. In de beginjaren zijn vooral maatregelen in de flexibele schil getroffen. Vanaf 2011 worden bij een steeds groter deel van de bedrijven ook vaste werknemers ontslagen. In 2013 is dat het grootst, namelijk bij 19 procent van de bedrijven. In 2014 is het weer wat afgenomen. Maar nog steeds heeft 16 procent van de bedrijven mensen moeten ontslaan als gevolg van de recessie (zie figuur 3.1).

Figuur 3.1 – Maatregelen naar aanleiding van de recessie 2011-2014

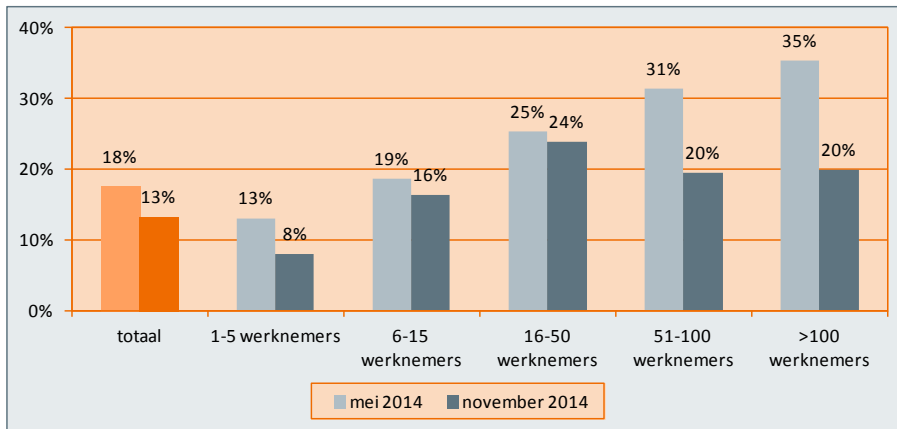


Bron: Enquête TI bedrijven, mei 2014

Aantal bedrijven dat werknemers ontslaat neemt wel af

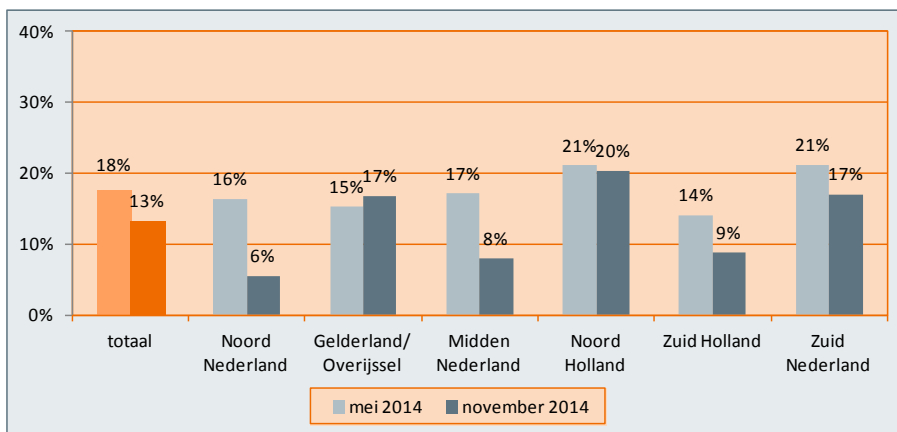
Ruim één op de tien TI-bedrijven, namelijk 13 procent, zegt eind 2014 in het voorafgaand jaar een of meer medewerkers te hebben moeten ontslaan wegens een tekort aan werk. Dat zijn er iets minder dan medio 2014, toen nog 18 procent van de bedrijven liet weten dat te hebben moeten doen. Eind 2014 zeggen vooral veel middelgrote bedrijven, met 6 tot 50 werknemers, dat ze werknemers hebben ontslagen (24 procent). Grotere bedrijven lijken dat al eerder in het jaar te hebben gedaan. Medio 2014 zegt circa een derde van de grotere bedrijven (51 werknemers of meer) een of meer medewerkers te hebben ontslagen. Dit is eind 2014 gedaald naar een vijfde.

Figuur 3.2a – Percentage TI-bedrijven dat personeel heeft ontslagen wegens tekort aan werk, per grootteklasse (mei en november 2014)



Bron: Enquêtes TI-bedrijven, mei 2014 en november 2014.

Figuur 3.2b – Percentage TI-bedrijven dat personeel heeft ontslagen wegens tekort aan werk, per RBPI (mei en november 2014)



Bron: Enquêtes TI-bedrijven, mei 2014 en november 2014.

In figuur 3.2b is te zien dat er ook enige verschillen bestaan tussen de regio's. In Zuid Nederland hebben wat meer bedrijven mensen moeten ontslaan dan in Noord Nederland. In Noord Holland zijn er wat meer bedrijven met ontslagen dan in Zuid Holland. In vrijwel alle regio's is het aantal bedrijven dat medewerkers moest ontslaan in de loop van het jaar 2014 wel afgenomen.

Bij ontslagen gaat het vaak om monteurs, minder om leerlingen...

Als bedrijven mensen ontslaan wegens een tekort aan werk dan zijn het vaak (eerste) monteurs, vaker dan leerling monteurs. Van de TI-bedrijven die eind 2014 laten weten dat ze medewerkers hebben moeten ontslaan zegt maar een relatief klein deel dat het daarbij leerling monteurs betreft. Er zijn duidelijk meer bedrijven die aangeven dat het (ook) om monteurs gaat. Het percentage bedrijven dat leerling monteurs heeft moeten ontslaan is eind 2014 ook wat afgenomen ten opzichte van de situatie medio 2014. Dat geldt nog wat meer voor leerlingen elektrotechniek dan voor leerlingen installatietechniek.

Tabel 3.1 – Percentage TI-bedrijven dat medewerkers heeft ontslagen, per functie (100% = aantal TI-bedrijven met ontslagen)

	medio 2014	eind 2014
leerling monteurs elektrotechniek	19%	7%
leerling monteurs installatietechniek	18%	13%
(eerste) monteurs elektrotechniek	40%	19%
(eerste) monteurs installatietechniek	46%	52%
medewerkers technische staf	33%	35%

Bron: Enquêtes TI-bedrijven, mei 2014 en november 2014.

... en vaker om installatiemonteurs dan om elektromonteurs

Bedrijven melden in 2014 dus vaker dat ze (eerste) monteurs hebben ontslagen dan dat ze leerling monteurs hebben ontslagen. Tabel xx laat zien dat het in bedrijven die medewerkers vanwege tekort aan werk hebben moeten ontslaan beduidend vaker om (eerste) monteurs installatietechniek gaat dan om (eerste) monteurs elektrotechniek. In de loop van het jaar lijkt de situatie op dit punt bij de elektromonteurs wat te verbeteren, terwijl bij de installatiemonteurs nauwelijks verbetering, eerder een verslechtering te zien is. Medio 2014 meldt 46 procent van de bedrijven dat het bij de ontslagen in hun bedrijf (ook) om installatiemonteurs gaat. Eind 2014 is dat opgelopen naar 52 procent. Bij de elektromonteurs geldt het omgekeerde. Medio 2014 zegt nog zo'n 40 procent van de bedrijven die medewerkers moesten ontslaan (ook) elektromonteurs te hebben ontslagen, maar dit percentage is eind 2014 gedaald naar 19 procent.

Ruim de helft van de bedrijven wil ontslagen werknemers niet terug in dienst

Lang niet alle bedrijven die medewerkers ontslagen hebben vanwege een tekort aan werk geven aan dat ze de oude medewerkers terug zullen vragen als het werk weer aantrekt. Ruim de helft (58 procent) zou geen van deze medewerkers opnieuw in dienst willen nemen. De overige bedrijven laten weten dat ze sommige (20 procent) of alle ontslagen medewerkers wel terug in dienst zouden willen nemen (22 procent). Deze gegevens van eind 2014 verschillen wel iets van die van medio 2014. Toen stelde bijna twee derde (63 procent) van de bedrijven dat ze geen van hun eerder ontslagen medewerkers weer terug in dienst willen nemen. De overigen wilden dat in sommige (19 procent) of in alle gevallen (18 procent) wel doen. De gegevens wijzen er op dat de recessie ook wordt gebruikt voor een sanering van het personeelsbestand. Maar bedrijven moeten later in het jaar toch ook vaker medewerkers ontslaan die ze mogelijk liever niet hadden zien vertrekken.

Aan bedrijven die eerder ontslagen werknemers niet opnieuw in dienst willen nemen is de vraag voorgelegd waarom ze die medewerkers niet meer terug willen hebben. In de antwoorden van de bedrijven op deze (open) vraag zijn vier hoofdargumentaties te onderkennen:

- redenen liggen primair *aan de kant van het bedrijf*, b.v. door het wegvallen van werk c.q. gespecialiseerd werk c.q. vast werk;
- redenen liggen primair *aan de kant van de werknemer* zelf, b.v. vanwege een tekort aan motivatie of onvoldoende functioneren eerder;
- er is sprake van een *mismatch tussen werknemer en werkgever*, b.v. omdat de werknemer niet in de cultuur of de verhoudingen in het bedrijf past;
- er is sprake van een *mismatch tussen werknemer en bedrijf*, gezien de ontwikkelingen in het bedrijf, b.v. doordat capaciteiten niet meer aansluiten, het bedrijf wil gaan vernieuwen.

Hieronder staat een aantal letterlijke antwoorden die bedrijven op deze vraag hebben gegeven. Deze voorbeelden geven een concrete illustratie van de verschillende overwegingen die bedrijven kunnen hebben om werknemers die eerder ontslagen zijn niet opnieuw terug in dienst te nemen.

- *'wegvallen specialistisch werk/opdrachtgever*
- *'type werk komt niet meer voor, gewijzigde markt, heroriëntatie bedrijf'*
- *'niet breed genoeg inzetbaar'*
- *'voldeden niet aan functievereisten'*
- *'botsende persoonlijkheden'*
- *'niet passen in veranderde bedrijfscultuur'*
- *'efficiënter gaan werken door samenvoeging functies'*
- *'werkprocessen aangepast, automatisering, niet meer nodig'*
- *'meer gaan richten op zzp'rs en inlenen mensen'*
- *'wil geen vast personeel meer'*
- *'we willen nu bbl'ers'*
- *'te laag niveau, technisch niet bekwaam genoeg, functioneerden niet goed'*
- *'kunnen niet meer mee, met tempo, ontwikkelingen in bedrijf'*
- *'minder inzet, motivatie'*
- *'passen niet in bedrijf, team, organisatie'*

- 'persoonlijk karakter matcht niet met bedrijfscultuur'
- 'tijd voor frisse wind, met nieuwe mensen en nieuwe lei, nieuwe mogelijkheden'
- 'ze zijn technisch capabel maar qua persoonlijkheid niet geschikt voor het vak'

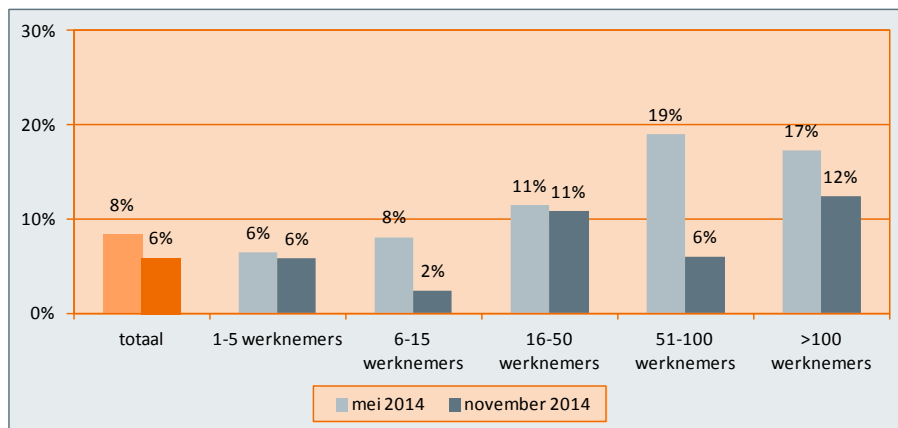
Beperkt aantal bedrijven heeft nog overschot aan personeel

Ondanks dat er in de loop van het jaar de nodige ontslagen zijn gevallen zijn er eind 2014 ook nog bedrijven die aangeven te ruim in het jasje te zitten wat hun personele capaciteit betreft. Dat zijn er overigens niet zo heel veel. Eind 2014 laat zes procent van alle TI bedrijven weten een overschot aan personeel te hebben, in die zin dat ze medewerkers in dienst hebben waarvoor ze geen werk hebben of waarvoor ze eigenlijk te weinig werk hebben, gezien de actuele werkvoorraad. Hieronder bevinden zich zowel bedrijven die afgelopen jaar al personeel hebben ontslagen vanwege tekort aan werk als bedrijven die in 2014 geen personeel hebben hoeven te ontslaan. Sinds medio 2014 is het percentage bedrijven met personeelsoverschot overigens wel iets terug gelopen – toen was het nog 8 procent.

Vooraf grotere bedrijven kampen nog met een overschot aan personeel

Zoals in figuur 3.3a is te zien speelt het probleem van overschot aan personeel meer bij de grotere bedrijven dan bij de kleine bedrijven. Vooral de grootste bedrijven melden vaak dat ze eigenlijk te veel personeel hebben, het hele jaar door, maar ook in de middengroep bedrijven met 51-100 werknemers zijn er medio 2014 relatief veel die een personeelsoverschot hebben. In deze groep is dat aantal aan het eind van het jaar wel het sterkst gedaald, sterker dan in de andere grootteklassen.

Figuur 3.3a – Percentage TI-bedrijven met een overschot aan personeel, per grootteklasse (100%= totaal TI-bedrijven) (mei en november 2014)

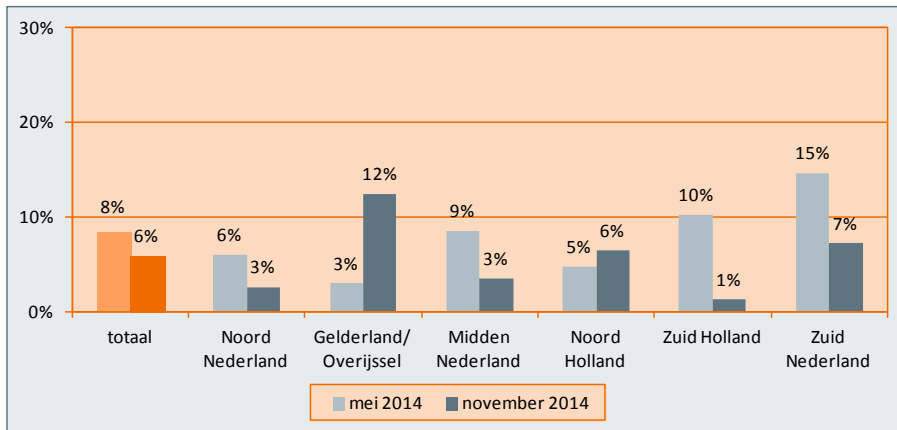


Bron: Enquêtes TI-bedrijven, mei 2014 en november 2014.

Figuur 3.3b laat zien dat er ook verschillen zijn tussen de regio's als het gaat om aantallen bedrijven met personeelsoverschotten. Opvallend is de situatie in Gelderland/Overijssel, waar

het aantal bedrijven met overschotten naar het eind van het jaar toe flink oploopt. In Zuid Nederland, Midden Nederland en vooral Zuid Holland loopt het aantal bedrijven met personeelsoverschot gedurende het jaar daarentegen behoorlijk terug.

Figuur 3.3b – Percentage TI-bedrijven met overschot aan personeel, per RBPI (100%= totaal TI-bedrijven) (mei en november 2014)



Bron: Enquêtes TI-bedrijven, mei 2014 en november 2014.

Bedrijven melden vooral overschot bij monteurs, zowel elektro als installatie

Het huidige overschot aan personeel zit vooral bij de monteurs. Van alle TI-bedrijven gaf zes procent aan eind 2014 een overschot aan (eerste) monteurs te hebben, gezien de werkvoorraad. Medio 2014 was dit acht procent. In tabel 3.2 is te zien dat bedrijven die een overschot hebben vooral aangeven dat het hierbij gaat om overschot aan (eerste) monteurs, minder om overschot aan leerlingen. Wat de monteurs betreft speelt het probleem zowel in de elektro- als in de installatietechniek, waarbij het percentage bedrijven met een teveel aan monteurs elektro in de loop van het jaar wel fors afneemt, terwijl dat met een teveel aan monteurs installatie juist iets toeneemt.

Tabel 3.2 – % TI-bedrijven met overschot aan personeel, per functie (100% = aantal TI-bedrijven met overschot)

	medio 2014	eind 2014
leerling monteurs elektrotechniek	22%	7%
leerling monteurs installatietechniek	8%	4%
(eerste) monteurs elektrotechniek	64%	32%
(eerste) monteurs installatietechniek	48%	52%
medewerkers technische staf	18%	10%

Bron: Enquêtes TI-bedrijven, mei 2014 en november 2014.

Hoe gaan bedrijven om met overschot aan personeel?

Aan de bedrijven die laten weten een overschot aan personeel te hebben is de vraag voorgelegd hoe ze hiermee omgaan. Ze konden daar meer antwoorden op geven. Tabel 3.3 laat zien dat deze bedrijven in ruim de helft van de gevallen (58 procent) hun medewerkers tijdelijk uitlenen aan een ander bedrijf. Een op de tien bedrijven zet medewerkers aan het werk in het eigen bedrijf, op klussen die anders niet zouden worden gedaan.

Tabel 3.3 – Hoe gaat het bedrijf om met een overschot aan personeel (100% = aantal TI bedrijven met overschot)

	eind 2014
medewerkers tijdelijk uitlenen aan ander bedrijf	58%
medewerkers werk laten doen dat anders zou blijven liggen	11%
medewerkers extra tijd aan scholing/opleiding laten besteden	4%
vrijwillige (tijdelijke) arbeidstijdverkorting	3%
medewerkers minder laten werken – later uren laten inhalen	2%
baan elders proberen te vinden/outplacement	1%

Bron: Enquête TI-bedrijven november 2014

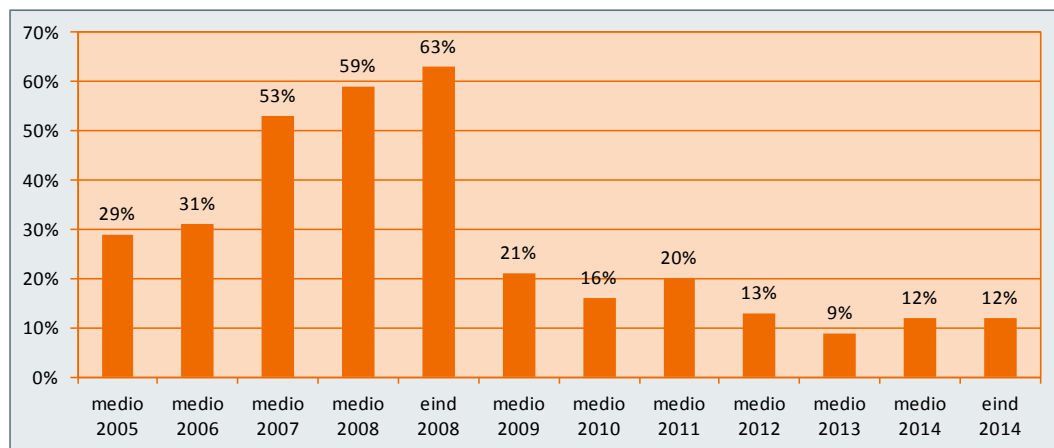
Andere maatregelen worden verder slechts incidenteel genoemd. Er zijn nauwelijks bedrijven die proberen werknemers naar een andere baan te bemiddelen. Ook zijn er nauwelijks bedrijven die aangeven dat ze medewerkers een afvloeiingsregeling aanbieden.

4 Vacatures en moeilijk vervulbare vacatures

Ondanks krimp zijn er nog steeds moeilijk vervulbare vacatures

De economische laagconjunctuur drukt het aantal vacatures in de TI. Zo'n 85 procent van de TI bedrijven heeft geen openstaande vacatures. Maar ondanks de krimp heeft nog 15 procent van alle TI bedrijven wel 1 of meer vacatures open staan. Voor ruim 70 procent van deze bedrijven gaat het om vacatures die moeilijk vervulbaar zijn; bij ruim kwart van deze bedrijven is dat niet het geval. In totaal heeft zo'n 12 procent van de bedrijven eind 2014 moeilijk vervulbare vacatures. Dit aantal is de laatste jaren steeds rond tien procent.

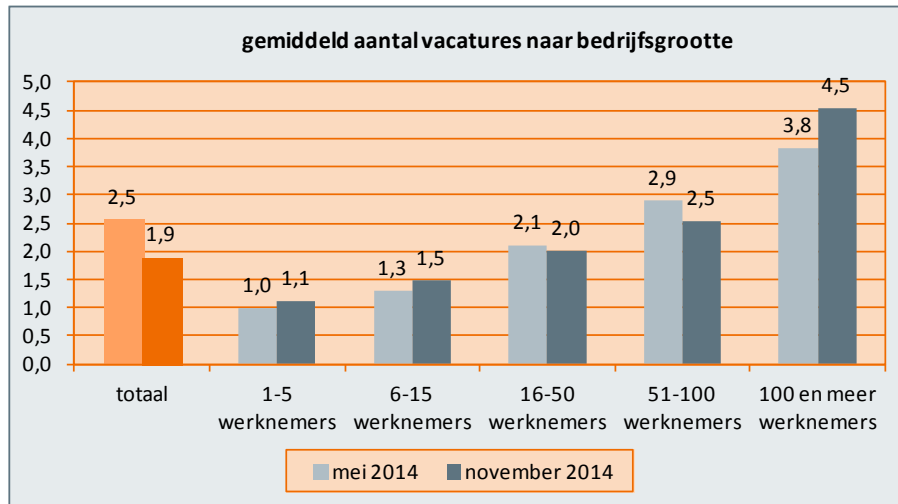
Figuur 4.1 – Aantal bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures



Bron: Enquêtes TI-bedrijven

Bedrijven die vacatures hebben, hebben gemiddeld 1,9 vacatures. De grotere bedrijven hebben, zoals te verwachten is, meer openstaande vacatures dan de kleine bedrijven (zie figuur 4.2). ten opzichte van begin van het jaar is het gemiddeld aantal wat afgenomen, vooral in de middelgrote bedrijven.

Figuur 4.2 – Gemiddeld aantal vacatures naar bedrijfsgrootte, uitgedrukt op het aantal bedrijven met vacatures



Bron: Enquêtes TI-bedrijven mei en november 2014

Overigens is het aantal vacatures in de TI in het afgelopen jaar niet meer verder afgenomen, maar sinds mei 2013 juist iets toegenomen. De ontwikkeling van het aantal vacatures vanaf 2010 is als volgt:

- Februari 2010 ± 8.000 vacatures
- December 2010 ± 8.000 vacatures
- Augustus 2011 ± 7.000 vacatures
- Juli 2012 ± 5.000 vacatures
- Mei 2013 ± 2.000 vacatures
- Mei 2014 ± 2.100 vacatures
- November 2014 ± 2.200 vacatures

Relatief veel vacatures voor engineers en werkvoorbereiders

In aantal gezien zijn er de meeste vacatures voor monteurs. Aangezien dit de grootste functiegroep binnen de installatiebranche is, is procentueel gezien de vacaturegraad in deze functies niet hoog (tabel 4.1). Voor eerste monteurs en met name voor engineers/werkvoorbereiders is het aantal vacatures lager dan voor monteurs. Ten opzichte van het aantal werkzame engineers en werkvoorbereiders in de branche zijn er procentueel wel veel vacatures in deze functies.

Wat verder opvalt is dat er, ondanks dat het lastig is om leerwerkplekken te vinden voor leerlingen, nog wel vacatures voor leerling monteurs blijken te zijn.

Tabel 4.1 – Aantal vacatures⁵ in de TI-bedrijven per functie

	aantal	%
Leerling monteur	205	} 1,6%
Monteur zelfstandig/uitvoerend	818	
Eerste monteur/voorman	226	
Engineer	198	6,1%
Werkvoorbereider	199	6,1%
Technische kantoorfuncties ²	91	1,2%
Project- en afdelingsleiding	164	3,0%
Overig technische functies	217	2,7%
Totaal	2.119	1,8%

Bron: Bedrijvenenquête medio 2014

2) Dit zijn planner, tekenaar, calculator, accountmanager

Voor de meeste groepen is het aantal vacatures te gering om verder uit te splitsen naar elektro- en installatietechniek. Voor de gezamenlijke groep van (leerling)monteurs was dit wel mogelijk (tabel 4.2). Omdat de functieindeling in het werknemersbestand niet zo uitgebreid is, kunnen geen percentages worden berekend.

Tabel 4.2 – Aantal vacatures¹ in de TI-bedrijven voor uitvoerende functies, naar E en W

	Totaal
Leerling/uitvoerend/zelfstandig/leidinggevend monteur elektro	430
Leerling/uitvoerend/zelfstandig/leidinggevend monteur installatie	593
Totaal	1.023

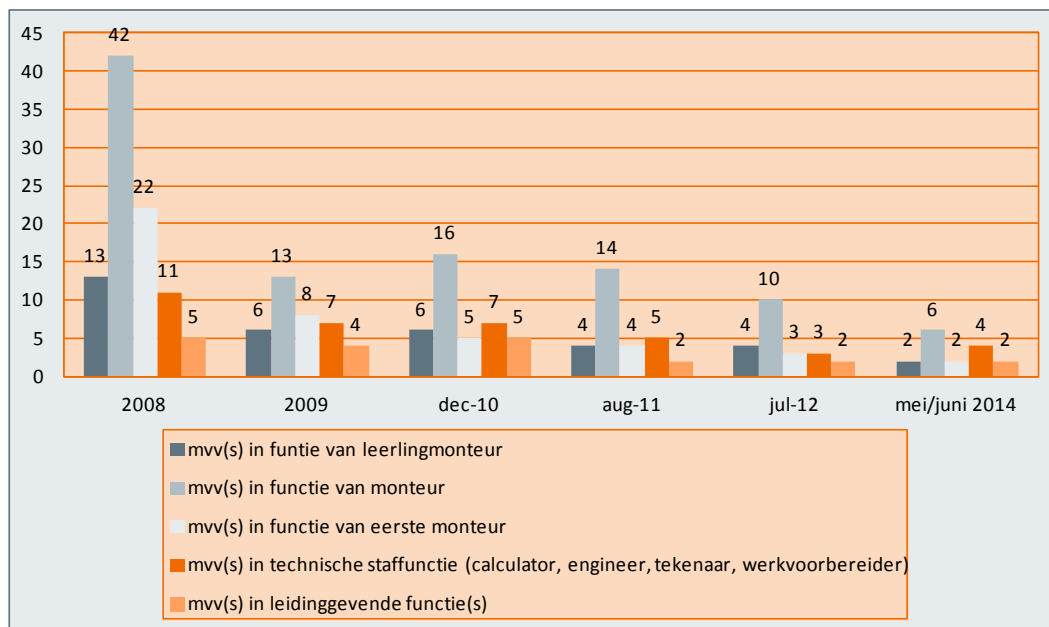
Bron: Bedrijvenenquête medio 2014 (n=538)

Alleen voor technische staffuncties meer bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures

De afgelopen jaren is het aantal bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures vrijwel steeds wat afgenomen. Ook in 2014 is dat zo. De bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures zijn het vaakst op zoek naar engineers/ontwikkelaars, zelfstandig monteur/uitvoerend monteur elektro, zelfstandig monteur/uitvoerend monteur installatie en werkvoorbereider. Voor vrijwel alle functiegroepen is het percentage bedrijven dat moeilijk vervulbare vacatures heeft afgenomen, behalve voor de technische staffuncties (zie figuur 4.3). Hieronder vallen de engineers, werkvoorbereiders, calculators en tekenaars.

⁵ Aantallen zijn opgehoogd naar de vacatures bij alle 7.952 TI bedrijven in 2014. De basis hiervoor zijn de 538 bedrijven die mee hebben gedaan aan de bedrijvenenquête in juni/juli.

Figuur 4.3 – Percentage TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures per functie (100%= totaal TI-bedrijven)



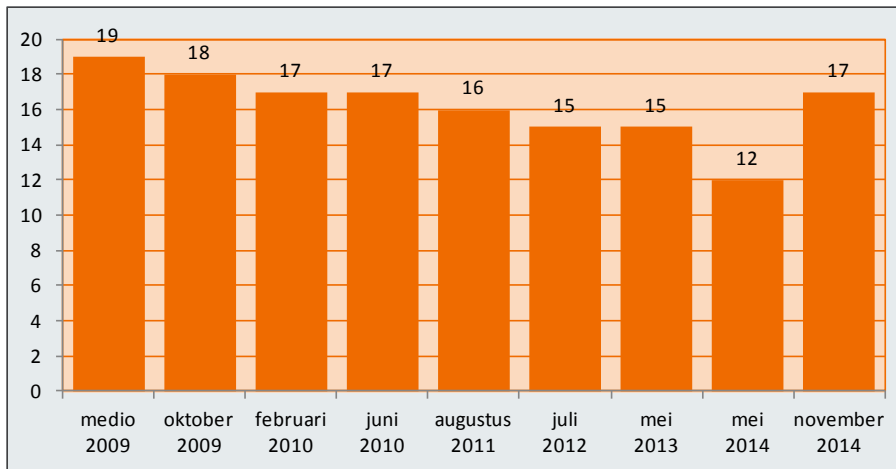
Voor de moeilijk vervulbare vacatures is nog verder inzicht verkregen in de specialisatie waarvoor het lastig is om iemand te vinden. Het blijkt vaak te gaan om ICT-functies en functies in de beveiliging:

- 1) Ict, hardware,software (hw/sw-engineer, netwerkbeheerder, softwareontwikkelaar, gespecialiseerde software engineers) 20x
- 2) Beveiliging brand en inbraak (beveiligingsspecialist, specialist brandmeldinstallaties, brandmeldonderhoudskundige) 18x
- 3) Elektrotechniek (e+w monteur, scheepvaarttechniek, offshore-electro) 18x
- 4) Koeltechniek (koudeklimatechniek, grote installaties) 10x
- 5) Installatietechniek 9x
- 6) Service en onderhoud (servicemonteur, servicetechnicus) 9x
- 7) Industrie (besturingstechniek, meet- en regeltechniek, ind. installaties) 9x

Werkvoorraad van bedrijven is fors gedaald

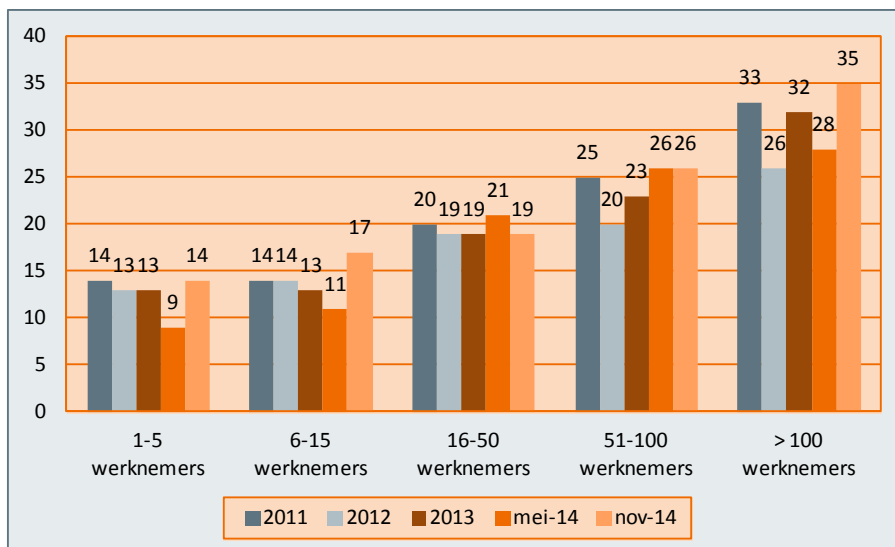
De werkvoorraad van de TI-bedrijven is vanaf het begin van de recessie aan het dalen. In de periode medio 2009 – medio 2013 is de gemiddelde werkvoorraad van de TI-bedrijven geleidelijk afgenomen van 19 naar 15 weken. De daling in het afgelopen jaar – van 15 weken naar 12 weken – is duidelijk fors dan in de eerdere recessie jaren maar lijkt een keerpunt te zijn (zie figuur 4.4). Eind 2014 is de werkvoorraad weer gestegen naar 16 weken. Dit kan een seizoenseffect zijn. Wellicht dat het ook steekproefvariatie betreft. De cijfers over 2015 zullen uitwijzen of de werkvoorraad inderdaad weer toegenomen is.

Figuur 4.4 – Werkvoorraad van TI-bedrijven, in weken



De afname van de werkvoorraad van 15 weken in mei 2013 naar 12 weken in mei 2014 wordt vooral veroorzaakt door de kleine bedrijven en de hele grote bedrijven (100 of meer medewerkers). Bij de bedrijven met 1-5 werknemers is de werkvoorraad gedaald van 13 weken in 2013 naar 9 weken in mei 2014. De bedrijven met 6-15 werknemers hebben de werkvoorraad in dezelfde periode zien dalen van 13 naar 11 weken. Daarnaast hebben ook de grote bedrijven met meer dan 100 werknemers te kampen gehad met een afname in de werkvoorraad. Tussen mei 2013 en mei 2014 is de werkvoorraad afgenomen van 32 weken naar 28 weken. Tussen mei 2014 en november 2014 is de werkvoorraad in vrijwel alle grootteklassen toegenomen (zie figuur 4.5).

Figuur 4.5 – Ontwikkeling in werkvoorraad (in weken) van TI-bedrijven in weken, naar bedrijfsgrootte



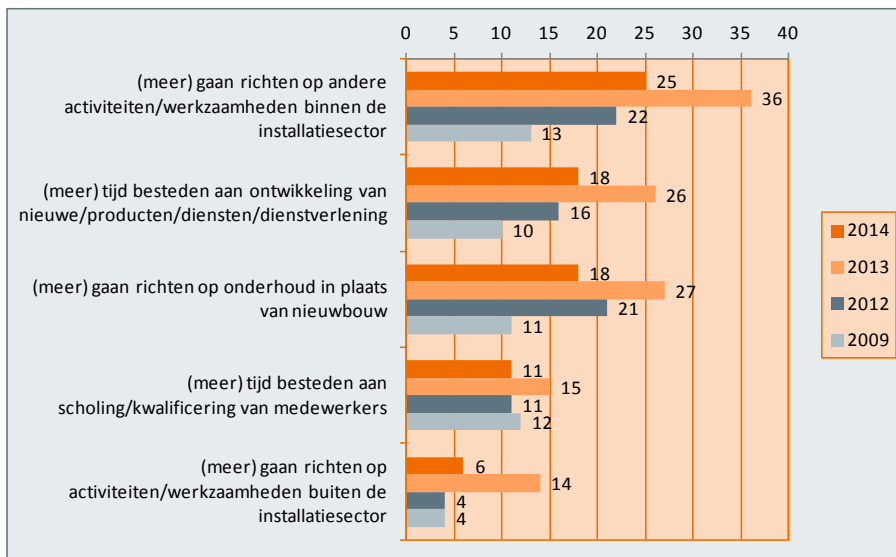
TI-bedrijven maken minder gebruik van de flexibele schil

Bij een tekort aan werk treffen de TI-bedrijven nog steeds voornamelijk maatregelen in de flexibele schil (figuur 4.6). Al sinds het begin van de recessie worden door de TI-bedrijven vooral minder zzp-ers en/of minder uitzendkrachten ingezet. Daarnaast bieden de bedrijven minder mogelijkheden aan leerlingen: zie bieden vooral minder stageplekken aan en, in mindere mate, bpv-plekken. Maar de recessie gaat ook nogal eens ten koste van werknemers met een vaste of tijdelijke aanstelling. Al is dit in het afgelopen jaar wel wat minder het geval dan één jaar eerder (zie figuur 3.1).

Bedrijven zijn zich in 2014 minder gaan richten op nieuwe producten/markten of diensten dan in 2013

De afgelopen jaren zagen we dat de TI-bedrijven naarmate de recessie langer duurde vaker op zoek gingen naar nieuwe producten of markten. In het afgelopen jaar lijkt die trend zich echter niet te hebben doorgezet. In de periode medio 2013 – medio 2014 blijken minder TI-bedrijven op zoek te zijn geweest naar nieuwe marktmogelijkheden dan in de periode medio 2012 – medio 2013. Als de bedrijven zich richten op nieuwe producten of markten doen ze dat vaker binnen de installatiesector dan daarbuiten (25% resp. 6% van de TI-bedrijven) (figuur 4.7).

Figuur 4.7 – Percentage bedrijven dat onder invloed van de recessie op zoek is naar nieuwe producten of markten (2009-2014)



5 Werving, doorstroming en ontwikkeling van monteurs

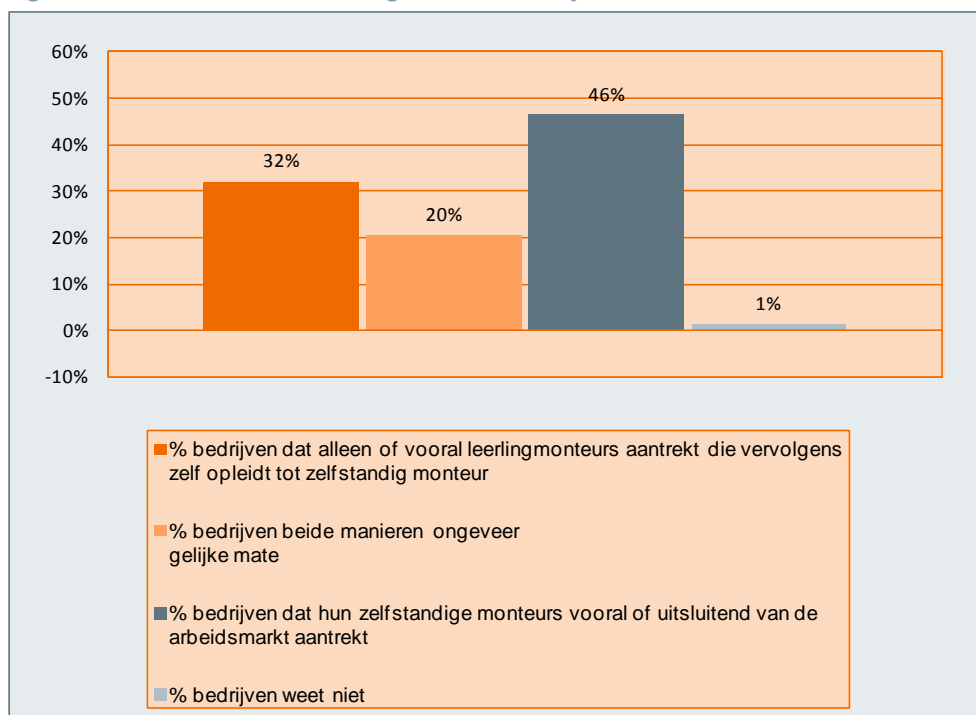
Niet meer problemen bij werving van personeel dan in 2013

De situatie op de arbeidsmarkt is in 2014 voor de meeste TI-bedrijven niet veel anders dan in 2013. Desgevraagd stelt 4 procent van de bedrijven dat ze nu meer problemen hebben om voldoende personeel te krijgen en stelt 7 procent dat ze nu minder problemen ondervinden. Bijna 90 procent van de TI-bedrijven ziet op dit punt in 2014 weinig of geen verschil ten opzichte van 2013.

TI-bedrijven volgen vaker wervingsstrategie dan opleidingsstrategie bij monteurs

TI-bedrijven hebben in principe twee mogelijkheden om aan nieuwe monteurs te komen. Ze kunnen leerling-monteurs – doorgaans schoolverlaters – aantrekken en die vervolgens zelf opleiden tot zelfstandig monteur (opleidingsstrategie) of ze kunnen vanuit de externe arbeidsmarkt vakbekwame monteurs aantrekken (wervingstrategie). Figuur 5.1 laat zien voor welke mogelijkheden de TI-bedrijven opteren.

Figuur 5.1 – Arbeidsmarktstrategie van TI-bedrijven



Bron: Enquête TI-bedrijven mei 2014.

Bijna de helft van de bedrijven (46 procent) hanteert een wervingsstrategie. Ongeveer een derde (32 procent) hanteert een opleidingsstrategie. De overige bedrijven geven aan dat ze beide strategieën hanteren. Deze verhoudingen komen redelijk overeen met cijfers uit eerder onderzoek dat in 2010 is gedaan en waarin de TI-bedrijven dezelfde vraag is voorgelegd. In dat onderzoek bleek 39 procent van de bedrijven vooral of uitsluitend een wervingsstrategie te hanteren en 34 procent vooral of uitsluitend een opleidingsstrategie; de overige 25 procent stelde beide strategieën toe te passen⁶. Bedrijven geven anno 2014 wel iets vaker aan een wervingsstrategie te volgen dan anno 2010.

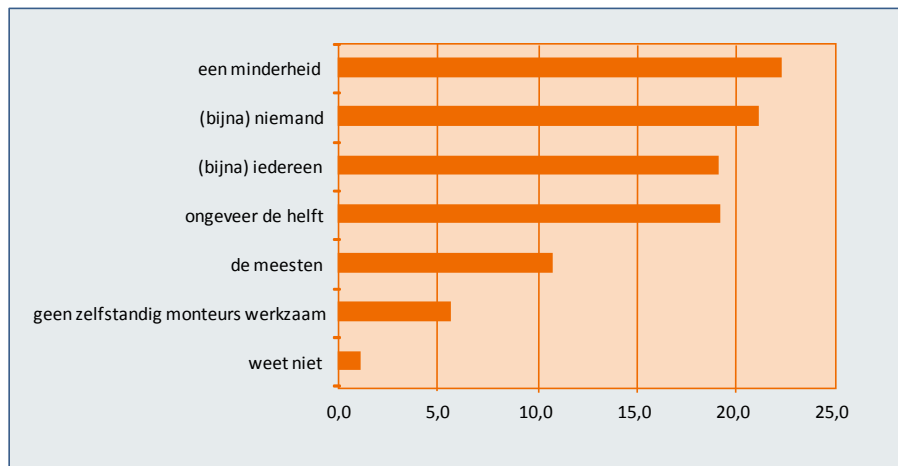
De bedrijfsgrootte van de TI-bedrijven speelt een zekere rol bij de keuze voor de opleidingsstrategie of de wervingsstrategie. Over het algemeen is er een voorkeur voor de wervingsstrategie maar deze wordt in verhouding nog weer wat vaker gebruikt door de kleine bedrijven. Naarmate het bedrijf in personeelsomvang groeit, wordt er meer gebruik gemaakt van de opleidingsstrategie. Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers zijn er evenveel bedrijven die de opleidings- dan wel de wervingsstrategie volgen.

Maar ook doorgroei van leerlingen naar zelfstandig monteur komt veel voor

Om zicht te krijgen op de mogelijkheden voor doorgroei van leerlingen naar een functie als zelfstandig monteur is de bedrijven de vraag voorgelegd hoeveel van de monteurs die ze nu in dienst hebben aanvankelijk als leerling zijn aangetrokken en in het bedrijf zijn opgeleid en doorgegroei. In zo'n 50 procent van de TI-bedrijven is de helft of meer van de zelfstandig monteurs/servicemonteurs/eerste monteurs die ze nu in dienst hebben aanvankelijk aangenomen als leerling monteur en binnen het bedrijf opgeleid of doorgegroei naar hun huidige functie. In bijna 20 procent van de bedrijven is zelfs (bijna) iedereen op deze manier in zijn functie als monteur terecht gekomen. Daar staat tegenover dat eveneens zo'n 20 procent stelt dat (bijna) geen van hun zelfstandig monteurs intern is opgeleid c.q. als leerling is begonnen en doorgegroei. Nog eens ruim 20 procent stelt dat dit voor een minderheid van hun monteurs het geval is. In deze cijfers zien we het beeld van de twee verschillende arbeidsmarktstrategieën – werving extern versus opleiding intern – weer terug.

⁶ Zie: Van den Tillaart, H., J. Warmerdam, S. Elfering, C. van Rens, H. Vermeulen & W. de Wit (2011), *Van opleiding naar werk in de technisch installatiebranche. Instroom, werving, opleiding en doorstroming van nieuwe werknemers in de TI*, Nijmegen: ITS.

Figuur 5.2 – Doorgroei van zelfstandig/service/eerste monteurs vanuit positie van leerling monteur (% TI-bedrijven waar dit het geval is voor...)



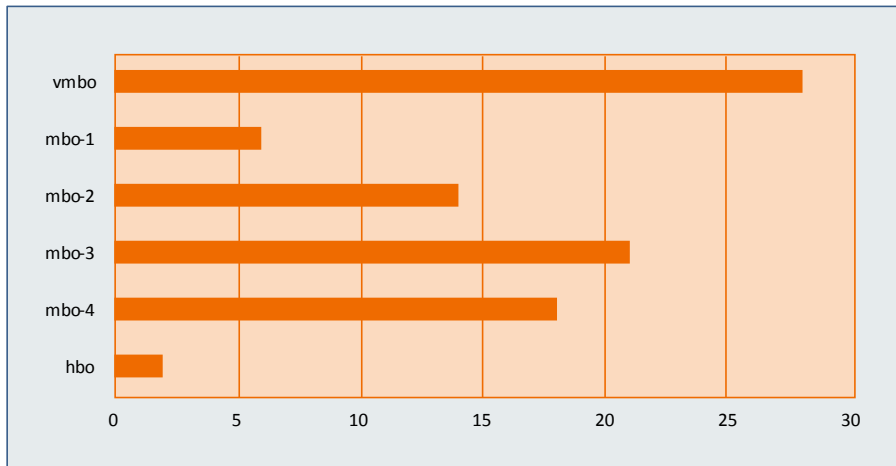
Bron: Enquête TI-bedrijven mei 2014

Bedrijven bieden doorgroeimogelijkheden voor vmbo'ers en voor mbo'ers

De bedrijven waarin de meeste zelfstandig monteurs binnen het bedrijf zijn doorgegroeid vanaf een positie als leerling monteur, hebben deze monteurs indertijd als leerling vaak vanaf een vmbo opleiding aangenomen. De weg van vmbo TI via een opleiding mbo TI (vaak mbo bbl) naar een functie als zelfstandig monteur is een belangrijke instroomroute voor nieuwe werknemers in de TI⁷. Maar de bedrijven trekken beoogde doorgroeiërs niet alleen vanuit de vmbo opleidingen aan. Een deel van de bedrijven heeft hun huidige monteurs indertijd vanuit opleidingen op mbo niveau laten instromen. Vooral vanuit mbo-3 niveau zijn leerlingen voor doorgroei naar monteurfuncties aangenomen, maar er zijn ook nogal wat bedrijven die leerlingen op mbo-2 niveau hebben geselecteerd. Daarnaast is er een aanzienlijke groep bedrijven die hun huidige zelfstandige monteurs indertijd als leerlingen van een opleiding op mbo-4 niveau hebben aangetrokken, om hen daarna intern verder te laten doorgroeien.

⁷ Tillaart, H. van den, S. Elfering, H. Vermeulen, C. van Rens, J. Warmerdam, W. de Wit, E. van de Wetering & E. Sombekke (2015), *Trends en ontwikkelingen in de technisch installatiebranche 2014. Bedrijvigheid, arbeidsmarkt en beroepsopleiding in de periode tot 2018*, Nijmegen: OTIB/ITS.

Figuur 5.3 – Opleidingsniveau van tot zelfstandig monteur doorgegroeide leerlingen (% TI-bedrijven dat hen als leerling op betreffend niveau heeft aangetrokken)



Bron: Enquête TI-bedrijven mei 2014

TI-bedrijven bieden in de praktijk dus doorgroeimogelijkheden voor leerlingen van diverse niveau's. Het gaat niet alleen om mbo'ers, ook niet alleen om mbo'ers op de hogere niveaus. Een deel van de TI-bedrijven biedt ook ruimte voor opleiding en interne doorstroming van vmbo'ers en mbo'ers op lagere opleidingsniveaus.

Bijblijven van monteurs laat in deel van TI-bedrijven te wensen over

De ontwikkelingen in de TI gaan snel, op technisch gebied, in de bedrijven, op de markten, en van monteurs, zeker van zelfstandig monteurs, wordt verwacht dat ze bijblijven op hun vakgebied en dat ze zich waar nodig nieuwe kennis en vaardigheden eigen maken om afdoende op veranderingen in werkzaamheden en in wensen van klanten en opdrachtgevers te kunnen inspelen. Om een beeld te krijgen van hoe dit in de praktijk verloopt is de TI-bedrijven de vraag voorgelegd of zich bepaalde problemen voordoen bij het inzetten van hun huidige medewerkers. Tabel 5.1 laat zien welke problemen de bedrijven signaleren. De verschillende problemen zijn telkens afzonderlijk aan alle bedrijven voorgelegd.

Tabel 5.1 – Percentage TI-bedrijven dat betreffende problematiek bij eigen personeel signaleert (100% = telkens totaal aantal TI-bedrijven)

	%
vakkennis en -vaardigheden van medewerkers zijn niet toereikend	23%
medewerkers zijn niet breed genoeg inzetbaar	21%
medewerkers gaan onvoldoende mee met veranderingen in bedrijf	16%
medewerkers kunnen nieuwe ontwikkelingen in werk niet bijbenen (b.v. ict)	18%
motivatie en betrokkenheid van medewerkers laat te wensen over	22%

Bron: Enquête TI-bedrijven november 2014

Uit de gegevens blijkt dat bijna een kwart van de TI-bedrijven een kwalificatieprobleem bij hun huidige medewerkers signaleert, in die zin dat vakkennis en vaardigheden niet toereikend zijn om het werk goed te kunnen doen. Bijna een vijfde van de TI-bedrijven heeft de ervaring dat medewerkers onvoldoende mee kunnen met veranderingen en/of nieuwe ontwikkelingen in het werk niet kunnen bijbenen. Er zijn ook nogal wat bedrijven die problemen signaleren in verband met de motivatie en betrokkenheid van het personeel. Deze bevindingen sporen wel met de gegevens in het vorige hoofdstuk, waaruit blijkt dat TI-bedrijven de recessie ook aanwenden om hun personeelsbestand te saneren en medewerkers te laten vertrekken die ze liever niet weer terug in dienst willen nemen.

Dit wat betreft de negatieve kant. Maar hier staat uiteraard het positieve gegeven tegenover dat verreweg de meeste TI-bedrijven op de betreffende punten geen problemen ondervinden bij de inzet van hun huidige medewerkers.

6 Toekomst – verwachtingen van de TI bedrijven

Aandeel bedrijven met inleenkrachten daalt, dat met tijdelijke krachten blijft op peil

Eerder in hoofdstuk 3 is al gebleken dat TI-bedrijven als gevolg van de recessie in 2014 hun 'flexibele schil' zijn gaan inkrimpen en minder gebruik zijn gaan maken van tijdelijke medewerkers zoals zzp'ers en inleenkrachten. Dit komt ook tot uitdrukking in de samenstelling van het personeelsbestand aan het eind van 2014, zoals tabel 6.1 die laat zien.

Van alle TI-bedrijven heeft eind 2014 ruim de helft, namelijk 54 procent, nog alleen maar vaste medewerkers in dienst. Dat zijn er meer dan medio 2014, toen 44 procent alleen maar vaste krachten had. Eind 2014 heeft 46 procent van de bedrijven ook tijdelijke en/of ingeleende medewerkers aan het werk. Bij de meeste van deze bedrijven, namelijk 36 procentpunt van de 46 procent maken de tijdelijke/ingeleende krachten meer dan 10 procent van het totaal aantal medewerkers uit. In een minderheid van de gevallen, namelijk 11 procentpunt van de 46 procent, is minder dan 10 procent van het totaal aantal medewerkers tijdelijk of ingeleend.

Een kwart van de bedrijven heeft eind 2014 naast de vaste medewerkers ook nog medewerkers in tijdelijke dienst en acht procent van de bedrijven maakt naast de vaste medewerkers gebruik van ingeleende medewerkers, d.w.z. medewerkers die wel voor het bedrijf werken maar niet bij het bedrijf in loondienst zijn. De overige 15 procent heeft naast vaste medewerkers ook tijdelijke medewerkers en maakt bovendien nog gebruik van ingeleende medewerkers. Zoals in de tabel is te zien, is met name het aandeel bedrijven dat ingeleende medewerkers inschakelt terug gelopen. Het percentage bedrijven dat een beroep doet op tijdelijke medewerkers is tussen medio en eind 2014 vrijwel gelijk gebleven.

Tabel 6.1 – Samenstelling personeel naar arbeidscontract (100% = totaal TI-bedrijven)

	mei	november
alleen vaste medewerkers	44%	54%
meer dan 90% vaste medewerkers en verder tijdelijke medewerkers	9%	8%
meer dan 90% vaste medewerkers en verder ingeleende medewerkers	4%	1%
meer dan 90% vaste medewerkers en verder tijdelijke en ingeleende medewerkers	2%	2%
minder dan 90% vaste medewerkers en de rest tijdelijke medewerkers	17%	17%
minder dan 90% vaste medewerkers en de rest ingeleende medewerkers	13%	6%
minder dan 90% vaste medewerkers en verder tijdelijke en ingeleende medewerkers	11%	13%

Bron: Enquêtes TI-bedrijven mei en november 2014

Meer dan de helft van de bedrijven (57 procent) verwacht dat de bezetting de komende jaren gelijk zal blijven. De bedrijven die nu alleen vaste medewerkers in dienst hebben verwachten de komende jaren het vaakst dat de verhouding tussen vast, tijdelijk en ingeleend personeel hetzelfde zal blijven (66% zegt dat de bezetting gelijk zal blijven). Deze bedrijven zijn over het algemeen wat kleiner en hebben meestal maximaal 15 medewerkers.

Toekomstige groei zal vooral opgevangen worden door uitbreiding van flexibele schil

Aan alle TI-bedrijven is medio 2014 de vraag voorgelegd wat ze zouden doen als het bedrijf qua personeel de komende jaren zou gaan groeien. Zouden ze dan meer met vaste, meer met tijdelijke of meer met ingeleende krachten gaan werken, dan wel met een combinatie van deze contractvormen?

Meer dan de helft van de bedrijven (54 procent) geeft aan dat ze bij toekomstige groei kiezen voor één bepaald type contract. Dertien procent van de bedrijven wil uitbreiden met alleen vaste medewerkers, 25 procent kiest voor uitbreiding met alleen tijdelijke medewerkers en 16 procent van de bedrijven zou kiezen voor een uitbreiding met uitsluitend ingeleende medewerkers. De overige bedrijven (46 procent) geven aan dat zij bij toekomstige groei zullen kiezen voor een uitbreiding met verschillende contractvormen. Zo zou bijvoorbeeld 20 procent van de bedrijven uitbreiden met zowel tijdelijke als ingeleende medewerkers. De voorkeur voor uitbreiding met vast, tijdelijk of ingeleend personeel blijkt bij nadere analyse afhankelijk te zijn van de huidige personele bezetting. Groei zal in eerste instantie weliswaar over de hele linie vaak flexibel worden opgevangen, maar de flexibele uitbreiding zal vooral in de vorm gebeuren die nu al in het personeelsbestand overheerst. Bedrijven die naast de vaste medewerkers vooral tijdelijke medewerkers in dienst hebben, stellen dat ze toekomstige groei zullen opvangen door het aantrekken van meer tijdelijke krachten. Bedrijven die naast de vaste medewerkers vooral werken met ingeleende medewerkers stellen dat ze bij toekomstige groei juist meer inleenkrachten zullen gaan inschakelen.

Twee derde van de bedrijven maakt gebruik van zzp'ers, weinig veranderingen verwacht

Flexibiliteit kan worden gerealiseerd door het inzetten van tijdelijke medewerkers en inleenkrachten, maar TI-bedrijven kunnen ook een beroep doen op zzp'ers. In de TI is de inzet van zzp'ers al langere tijd gebruikelijk om wisselingen in de bedrijfsdrukke op te vangen of om specialistische werkzaamheden uit te voeren.

In 2014 doet twee derde van de TI-bedrijven een beroep op zzp'ers. Dat is in de loop van het jaar weinig veranderd en ook ten opzichte van 2013 zijn er op dit punt geen veranderingen. Ook 2013 maakte twee derde van de bedrijven gebruik van zzp'ers (zie tabel 6.2). In de eerste maanden van 2014 is wel de frequentie waarmee zzp'ers zijn ingezet gedaald ten opzichte van 2013. Er waren toen meer bedrijven die de zzp'ers maar 'af en toe' inzetten (41% in 2014 versus 30% in 2013). Maar dit beeld is in het verdere verloop weer bijgetrokken. Eind 2014 ziet het plaatje wat betreft de inzet van zzp'ers er weer vrijwel hetzelfde uit als in 2013. Meer TI-bedrijven zijn in de tweede helft van 2014 weer frequenter een beroep op zzp'ers gaan doen.

De meeste bedrijven (70 procent) verwachten voor de komende jaren weinig veranderingen wat betreft de inzet van de zzp'ers. Medio 2014 was de verwachting dat de inzet van zzp'ers pas in 2015 weer op het niveau van 2013 zou liggen, maar dat niveau blijkt eind 2014 dus al te zijn bereikt. De bedrijven verwachtten indertijd zzp'ers in de loop van 2014 vaker te zullen gaan inzetten. Ze blijken dat ook inderdaad te hebben gedaan.

Tabel 6.2 – Percentage TI-bedrijven met inzet van zzp'ers (100%= totaal TI-bedrijven)

	mei 2013	mei 2014	nov 2014
Geen inzet van zzp'ers	36%	35%	37%
Af en toe inzet van zzp'ers	30%	41%	31%
Regelmatig inzet van zzp'ers	24%	19%	22%
Continu inzet van zzp'ers	11%	6%	10%

Ruim 40 procent van TI-bedrijven verwacht op korte termijn weer vacatures

Gezien de weinig rooskleurige economische situatie en gezien het feit dat nogal wat TI-bedrijven in 2014 hun personeelsbestand hebben moeten inkrimpen, is het niet verwonderlijk dat de bedrijven niet onverdeeld optimistisch zijn over de toekomst. Ruim 40 procent geeft eind 2014 desgevraagd aan dat zij op korte termijn, d.w.z. in 2015-2016, wel weer vacatures verwachten te hebben. Maar eveneens zo'n 40 procent denkt dat dit niet het geval zal zijn. De overigen kunnen het niet zeggen.

Relatief veel bedrijven verwachten vacatures op mbo-3 en mbo-4 niveau

Aan de bedrijven die op korte termijn vacatures verwachten is verder gevraagd van welk opleidingsniveau zij denken dat die vacatures zullen zijn. Ze konden daarbij meerdere niveaus benoemen. Deze bedrijven geven in veel gevallen aan dat het hierbij om vacatures op mbo-3 en/of mbo-4 niveau zal gaan. Er is een wat kleinere groep die (ook) vacatures op mbo-2 niveau verwacht. Het aantal bedrijven dat vacatures op de laagste opleidingsniveaus denkt te zullen krijgen is maar klein, respectievelijk drie procent op vmbo niveau en zeven procent op mbo-1 niveau.

Tabel 6.3 – Niveau van verwachte vacatures (100% = totaal TI bedrijven met vacatures)*

	%
mbo 1 niveau	7%
mbo 2 niveau	18%
mbo 3 niveau	33%
mbo 4 niveau	45%
hbo niveau	17%
vmbo niveau	3%
anders	18%
weet niet	9%

* Bedrijven konden meerdere niveaus aangeven

Bron: Enquête TI-bedrijven november 2014

In toekomst meer vraag naar bepaalde technische specialismen

Bedrijven is medio 2014 ook gevraagd of zij denken in de toekomst meer behoefte aan technische specialismen te krijgen. Bijna de helft van de bedrijven verwacht voor de toekomst en toename van de behoefte aan bepaalde technische specialismen. Bij ongeveer een tiende van die bedrijven noemt men brandmeldinginstallaties en inbraakbeveiliginginstallaties. Een even groot aantal bedrijven noemt (industriële) automatisering, ICT of softwareontwikkeling. Een ander specialisme dat vaak wordt genoemd is duurzaamheid en energie. Ook domotica, waaronder zowel keuken, badkamer, klimaatregeling als verlichting kan vallen wordt met enige regelmaat genoemd.

Deze gegevens sporen wel met de specialismen die bedrijven noemen als het gaat om moeilijk vervulbare vacatures (zie hoofdstuk 3). Bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures voor specialisten laten vaak weten dat het daarbij gaat om vacatures in onder andere software-engineering, industriële automatisering, brandbeveiliging en offshore elektrotechniek.

Slechts tien procent van de bedrijven verwacht in de toekomst minder behoefte te hebben aan bepaalde technische specialismen. Deze bedrijven weten meestal niet scherp aan te geven om welke specialismen het gaat. Een aantal verwacht een afname in de behoefte aan werknemers die zijn 'gespecialiseerd' in woningbouw, andere verwachten in de toekomst minder behoefte te hebben aan personeel dat is 'gespecialiseerd' in het 'eenvoudig werk'. Monteurs zouden idealiter op het niveau van eerste monteur moeten kunnen functioneren. De aantallen bedrijven die specifieke specialismen noemen zijn overigens niet groot, daarom kunnen deze uitkomsten alleen als indicatie worden beschouwd.

