

Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2015

*Uitkomsten van telefonische en schriftelijke enquêtes
onder TI bedrijven*



Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2015

Uitkomsten telefonische en schriftelijke enquêtes TI bedrijven 2015



Projectnummer 34002004

© 2016 OTIB/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

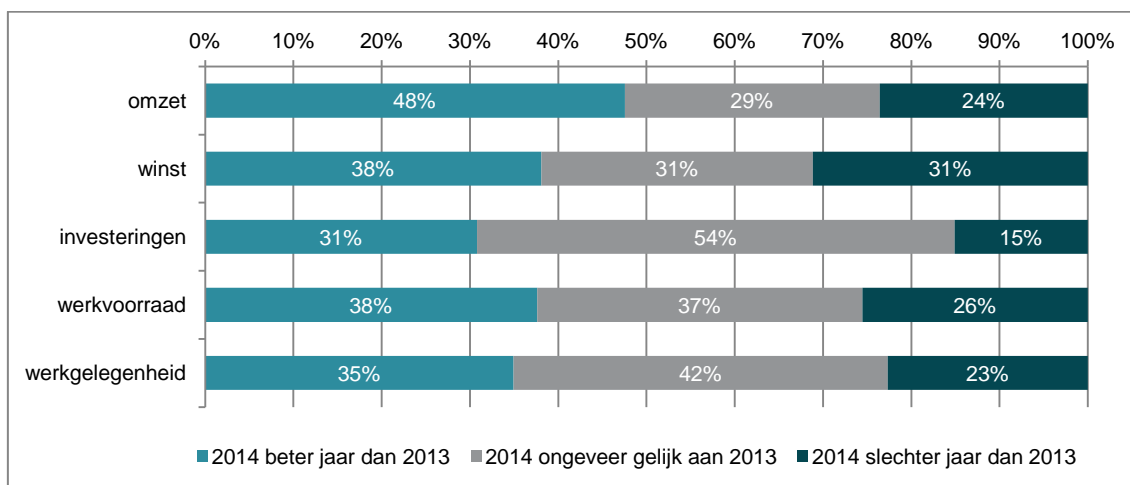
1	Laagconjunctuur en aanpassingsmaatregelen	1
2	Werkvoorraad en vacatures	5
3	Werving en binding van personeel	9
4	Flexibilisering	13
5	Vakmanschap en veiligheid op het werk	21
6	Inzet van mensen met een arbeidsbeperking	26
7	Psychosociale problematiek, combinatie werk-privé	30

1 Laagconjunctuur en aanpassingsmaatregelen

Na moeilijke jaren tekenen van herstel

De laatste jaren zijn moeilijke jaren geweest voor veel TI bedrijven. Als bedrijven terugkijken op 2014 lijkt er weer wat meer perspectief in de branche te ontstaan. In ruim een derde van de bedrijven was 2014 een beter jaar dan 2013 als het gaat om winst, investeringen, werkvoorraad en werkgelegenheid. Bijna de helft laat weten in 2014 een betere omzet te hebben gerealiseerd dan in 2013. Daar staat wel tegenover dat het bij ongeveer een kwart van de bedrijven in 2014 in deze opzichten slechter is gegaan dan in 2013.

Figuur 1.1 – Ontwikkeling bedrijvigheid in 2014 ten opzichte van 2013



Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

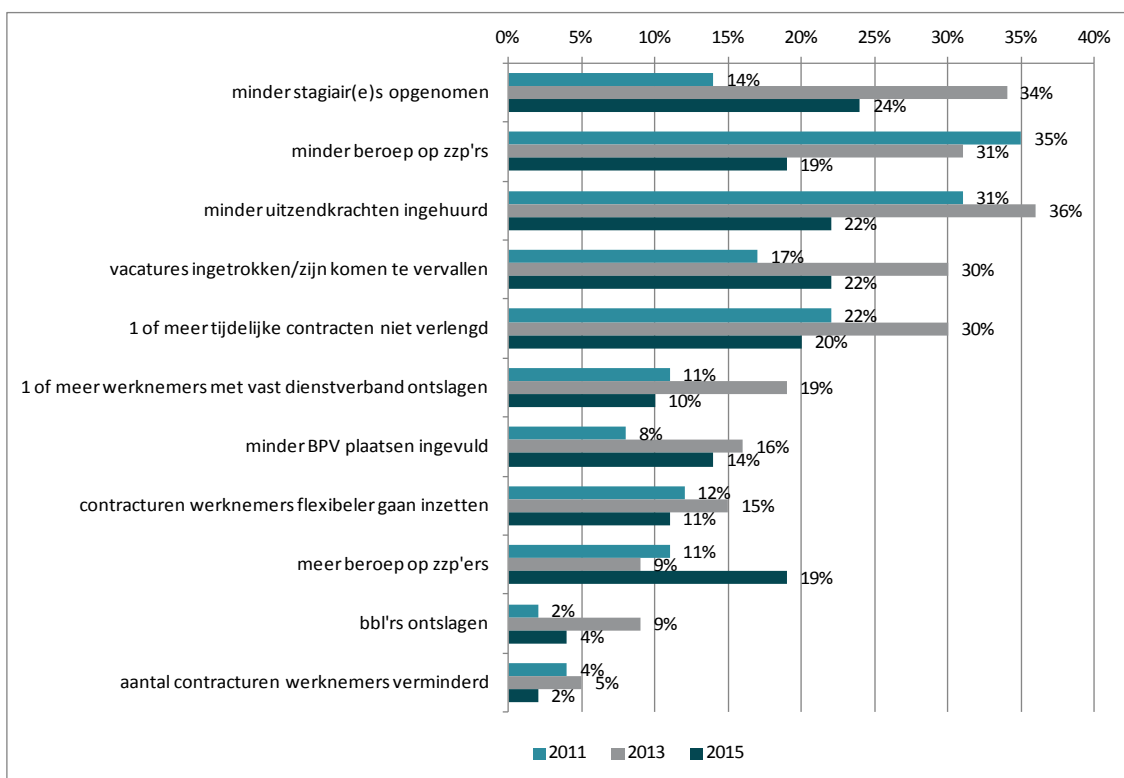
Minder ontslagen, groter beroep op flexibel personeel

Als gevolg van de recessie hebben veel TI bedrijven in de afgelopen jaren hun capaciteit afgebouwd en medewerkers moeten ontslaan. De ontslagen betroffen in eerste instantie vooral tijdelijke krachten maar later ook medewerkers in vaste dienst. Die trend lijkt voor een deel te zijn gekeerd. Het aantal TI bedrijven dat vaste krachten heeft ontslagen, tijdelijke contracten niet heeft verlengd, stage- en bpv-plaatsen niet heeft ingevuld of bbl-leerlingen heeft ontslagen is in 2015 gedaald ten opzichte van 2013 (zie figuur 1.2). De personeelsbehoefte trekt weer wat aan. Bedrijven lijken vooralsnog vooral in die behoefte te voorzien door een groter beroep te doen op flexibele arbeidskrachten, zoals zzp'ers.

Weer meer ruimte op traditionele markten

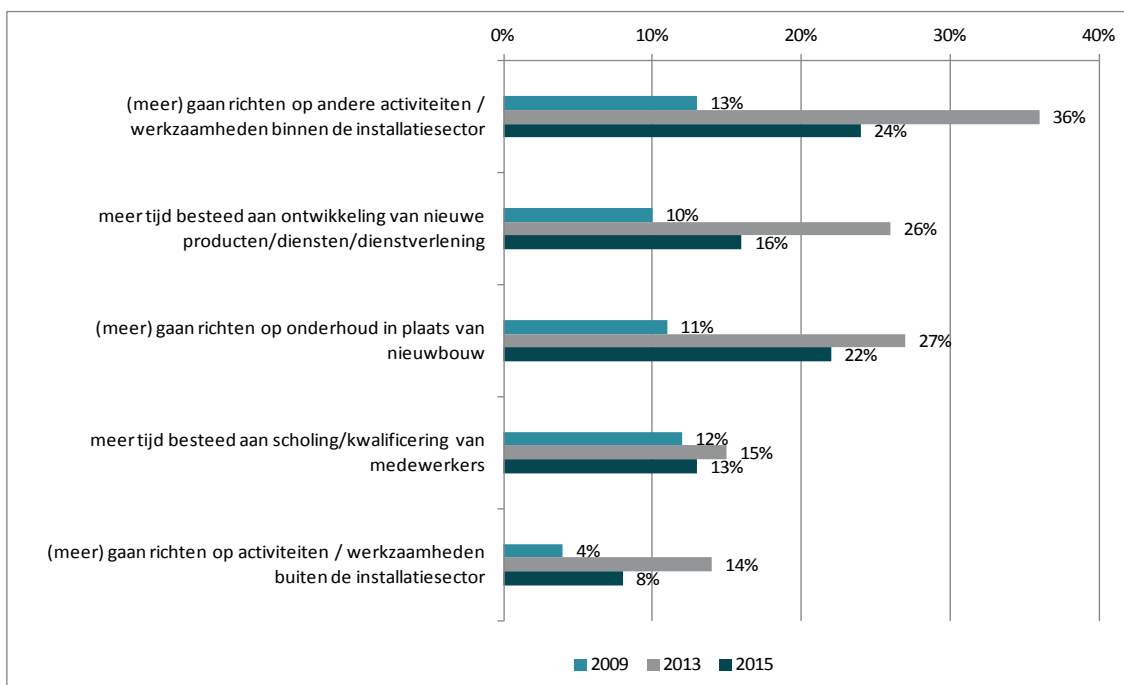
In eerdere jaren zijn bedrijven ook op zoek gegaan naar nieuwe activiteiten – binnen en buiten de TI - om het verlies aan werk op te vangen. Veel bedrijven zijn zich meer op onderhoud gaan richten en zijn meer tijd gaan besteden aan nieuwe producten en diensten. Die ontwikkeling is vooral te zien in 2013, tijdens het dieptepunt van de recessie. Ze springt nu, anno 2015, wat minder in het oog. Het aantal TI bedrijven dat nieuwe activiteiten zoekt is afgenomen. Kennelijk is er weer meer ruimte op de markten waarop de bedrijven traditioneel actief zijn (zie figuur 1.3).

Figuur 1.2 – Maatregelen in personele sfeer als gevolg van laagconjunctuur



Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

Figuur 1.3 – Aanpassing van bedrijfsactiviteiten als gevolg van laagconjunctuur

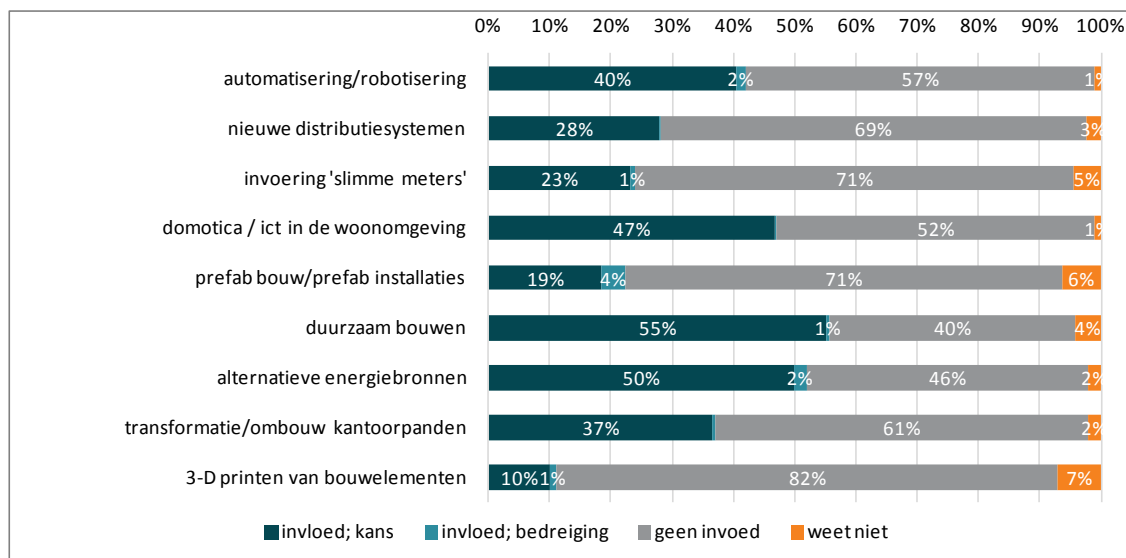


Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

Nieuwe ontwikkelingen bieden kansen

Het zoeken naar nieuwe activiteiten - binnen en buiten de TI - kan het verlies aan werk op traditionele markten op korte termijn compenseren. Voor de langere termijn kan het voor bedrijven zinvol zijn om zich te richten op de ontwikkelingen die men verwacht in de nabije toekomst. In de installatiebranche doen zich namelijk diverse nieuwe ontwikkelingen voor in de techniek en op de markten van de bedrijven. In de novemberenquête is aan de TI bedrijven een aantal van dergelijke ontwikkelingen voorgelegd, met de vraag of deze de komende jaren invloed gaan hebben in hun bedrijf en, zo ja, of zij dit dan als een kans of een bedreiging voor het bedrijf zien. Figuur 1.4 brengt de verwachtingen van de bedrijven in beeld.

Figuur 1.4 – Nieuwe ontwikkelingen in TI bedrijven: kans of dreiging?



Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Uit de figuur blijkt dat TI bedrijven diverse nieuwe ontwikkelingen op zich af zien komen. In totaal verwacht zo'n 87 procent van de bedrijven dat één of meer van de genoemde ontwikkelingen de komende jaren invloed in het bedrijf zullen hebben. De bedrijven zien die ontwikkelingen vrijwel altijd als nieuwe kansen en ervaren ze zelden als bedreigingen. De belangrijkste vernieuwingen liggen op het terrein van duurzaamheid. Ruim de helft van de bedrijven verwacht de komende jaren invloed te gaan ondervinden van ontwikkelingen rond duurzaam bouwen en alternatieve energiebronnen. Daarnaast verwacht 40-50 procent van de bedrijven dat de ontwikkelingen op het gebied van automatisering/robotisering en thuis-technologie (domotica) invloed zullen hebben. Ook die ontwikkelingen zien ze bijna altijd als kansen voor de toekomst.

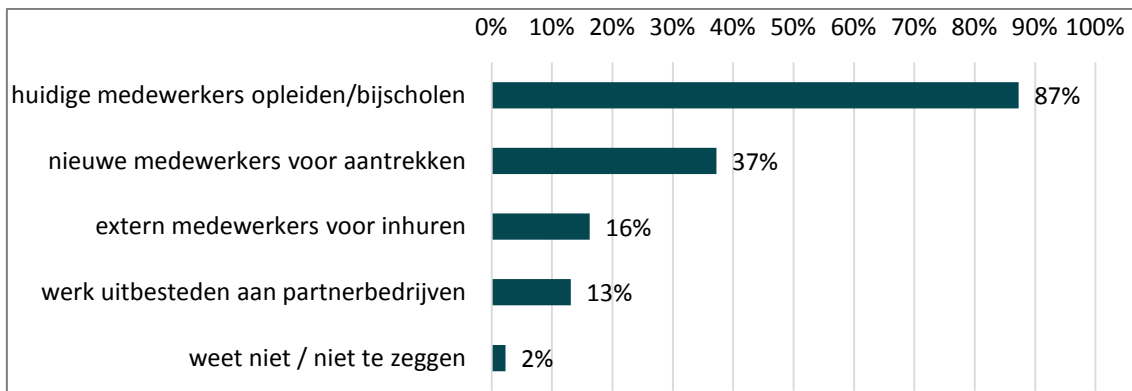
De verwachtingen zijn lager als het gaat om invoering van nieuwe distributiesystemen en invoering van slimme meters. Ongeveer een kwart van de TI bedrijven voorziet een impact van deze ontwikkelingen in het eigen bedrijf. Ook prefab bouw en 3-D printen van bouwelementen zijn voor de meeste TI bedrijven nog minder actueel. Slechts een op de vijf, respectievelijk een op de tien bedrijven, verwacht dat deze ontwikkelingen de komende jaren invloed gaan hebben. De bedrijven waar dit gaat spelen verwachten er meestal wel een positieve invloed van.

Vakkennis en vaardigheden worden verhoogd door huidige medewerkers bij te scholen

Als gevolg van deze ontwikkelingen verwacht ruim de helft van de bedrijven (54 procent) vakkennis en vaardigheden nodig te hebben op een hoger opleidingsniveau. Bijna een derde van de bedrijven (29 procent) verwacht vakkennis en vaardigheden nodig te hebben van een andere opleidingsrichting.

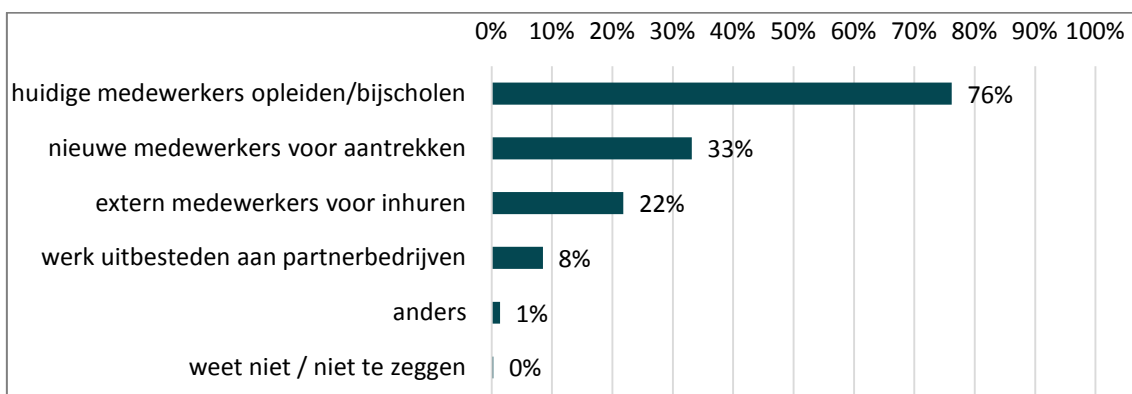
De meeste bedrijven verwachten de benodigde nieuwe kennis en vaardigheden ter beschikking te krijgen door hun huidige medewerkers op te leiden en bij te scholen. Daarnaast verwacht een deel van de bedrijven - ruim een derde - dat ze hiervoor (ook) nieuwe medewerkers van buiten zullen gaan aantrekken (zie figuren 1.5 en 1.6).

Figuur 1.5 – Maatregelen om benodigde vakkennis en vaardigheden van hoger niveau te krijgen*



* In percentage van aantal TI bedrijven dat niveauverhoging verwacht, i.e. 54 procent van alle TI bedrijven
Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Figuur 1.6 – Maatregelen om benodigde vakkennis en vaardigheden van andere richting te krijgen*



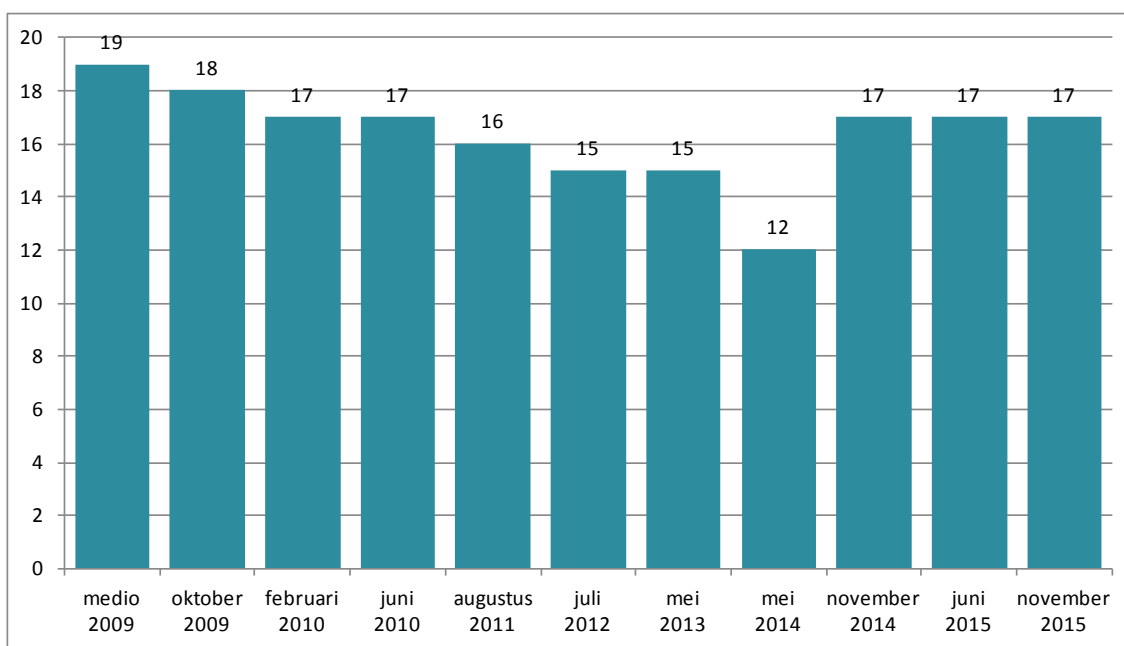
* In percentage van aantal TI bedrijven dat andere richting verwacht, i.e. 29 procent van alle TI bedrijven
Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

2 Werkvoorraad en vacatures

Werkvoorraad van bedrijven blijft stabiel

De gemiddelde werkvoorraad van de TI bedrijven is in de loop van 2014 geleidelijk opgelopen tot 17 weken in november 2014. In 2015 is de werkvoorraad op 17 weken gestabiliseerd. Daarmee is hij na jaren te zijn gedaald weer terug op het peil van medio 2010.

Figuur 2.1 – Werkvoorraad in weken



Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Aantal vacatures is in 2015 verder gestegen

Medio 2015 heeft 23 procent van de TI bedrijven een of meer vacatures in het bedrijf. Dat is bijna een verdubbeling ten opzichte van eind 2014, toen 13 procent van de bedrijven een of meer vacatures had. Van die 23 procent meldt een groot deel (19 procentpunten) dat het om moeilijk vervulbare vacatures gaat.

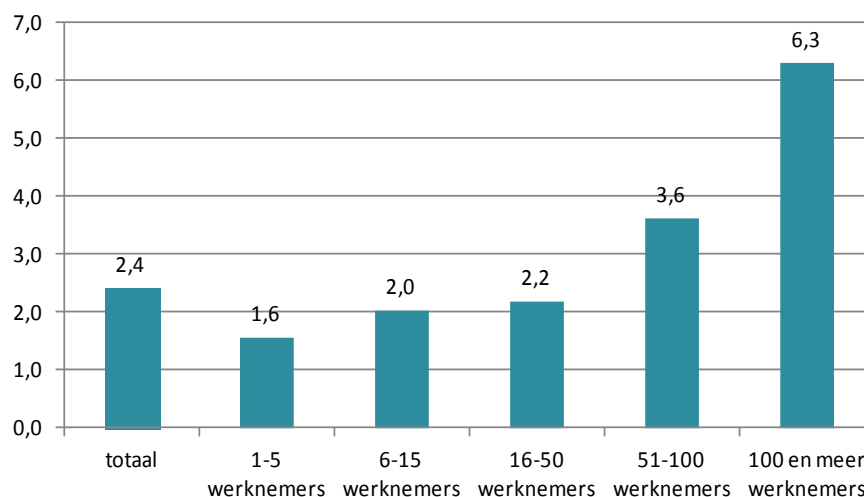
Het aantal vacatures in de TI is vanaf het begin van de economische recessie in 2009 fors gedaald. Sinds medio 2014 is het geleidelijk weer toegenomen. Die groei heeft zich in de eerste helft van 2015 voortgezet. In juni 2015 waren er circa 4.500 vacatures in de TI, bijna dubbel zoveel als de 2.300 van eind 2014. De ontwikkeling van het aantal vacatures vanaf 2010 is als volgt:

- februari 2010: circa 8.000 vacatures
- december 2010: circa 8.000 vacatures
- augustus 2011: circa 7.000 vacatures
- juli 2012: circa 5.000 vacatures
- mei 2013: circa 2.000 vacatures
- mei 2014: circa 2.000 vacatures
- november 2014: circa 2.300 vacatures
- juni 2015: circa 4.500 vacatures

Vooral grotere TI bedrijven hebben meer vacatures

Het aantal vacatures is het afgelopen half jaar vooral toegenomen in de grotere TI bedrijven. Bedrijven met 50-100 werknemers hebben medio 2015 gemiddeld 3,6 vacatures; eind 2014 waren dat er gemiddeld nog 2,6. Bedrijven met 100 of meer werknemers melden medio 2015 gemiddeld 6,3 vacatures; dat waren er eind 2014 nog 4,6. Bij kleinere categorieën TI bedrijven verschillen de gemiddelde aantallen vacatures medio 2015 nauwelijks van die van eind 2014.

Figuur 2.2 – Gemiddeld aantal vacatures per bedrijf



Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

Bedrijven hebben steeds vaker vooral tekort aan monteurs

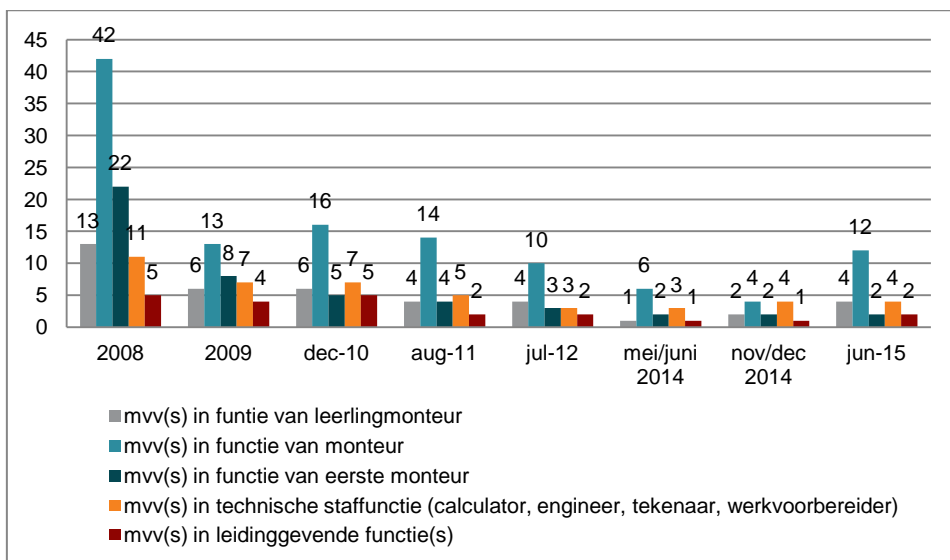
In figuur 2.3 is voor elke functiecategorie afzonderlijk aangegeven hoeveel procent van de TI bedrijven een of meer moeilijk vervulbare vacatures in die functie heeft. De figuur laat zien dat de bedrijven die vacatures hebben verhoudingsgewijs het vaakst op zoek zijn naar medewerkers voor de functie van zelfstandig monteur (elektromonteur en/of installatiemonteur). Het aantal bedrijven met mvv's voor zelfstandig monteur(s) is met 12 procent medio 2015 een stuk hoger dan medio 2014 en eind 2014, toen het op 6 respectievelijk en 4 procent lag. Het ligt echter nog fors lager dan in 2008, het laatste jaar voor de crisis, toen 42 procent van de bedrijven mvv's voor monteurs open had staan.

Ook het aantal bedrijven met mvv's voor leerling-monteur (elektrotechniek en/of installatietechniek) is medio 2015 gestegen ten opzichte van medio en eind 2014. Ook dit aantal ligt met 4 procent nog fors achter bij het aantal van 13 procent in 2008. Bij de overige functies is de situatie in 2015 ten opzichte van 2014 nauwelijks veranderd.

Uit de novemberenquête blijkt dat het aantal TI bedrijven dat of meer moeilijk vervulbare vacatures heeft in de functies van leerling-monteur en zelfstandig monteur in de loop van 2015 verder is toegenomen. Het percentage bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures voor leerling-monteur (elektrotechniek en/of installatietechniek) komt eind 2015 uit op 11 procent, wat een toename impliceert ten opzichte van medio 2015. Het komt daarbij weer dicht in de buurt van het aantal van 13 procent in 2008, het laatste jaar vóór de crisis. Het percentage bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures voor zelfstandig monteurs (elektromonteur en/of installatiemonteur) is eveneens gestegen in de loop van 2015. Met 21 procent ligt het eind 2015 hoger dan medio 2015, en een stuk hoger dan in afgelopen jaren. Het niveau van vóór de crisis van 2008 wordt echter nog niet gehaald. Bij de meting van moeilijk vervulbare vacatures in de novemberenquête moet wel rekening worden gehouden met het feit dat eerste monteurs zijn gerekend tot zelfstandig monteurs, wat het percentage op kan drijven. Niettemin kan de stijging eind 2015 niet volledig verklaard

worden door deze samenvoeging. Het percentage moeilijk vervulbare vacatures voor zelfstandig monteurs is eind 2015 namelijk met 9 procentpunten gestegen ten opzichte van medio 2015, terwijl het percentage bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures voor enkel eerste monteurs op 2 procent lag medio 2015.

Figuur 2.3 – % TI bedrijven met (moeilijk vervulbare) vacatures, per functiegroep



Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

3 Werving en binding van personeel

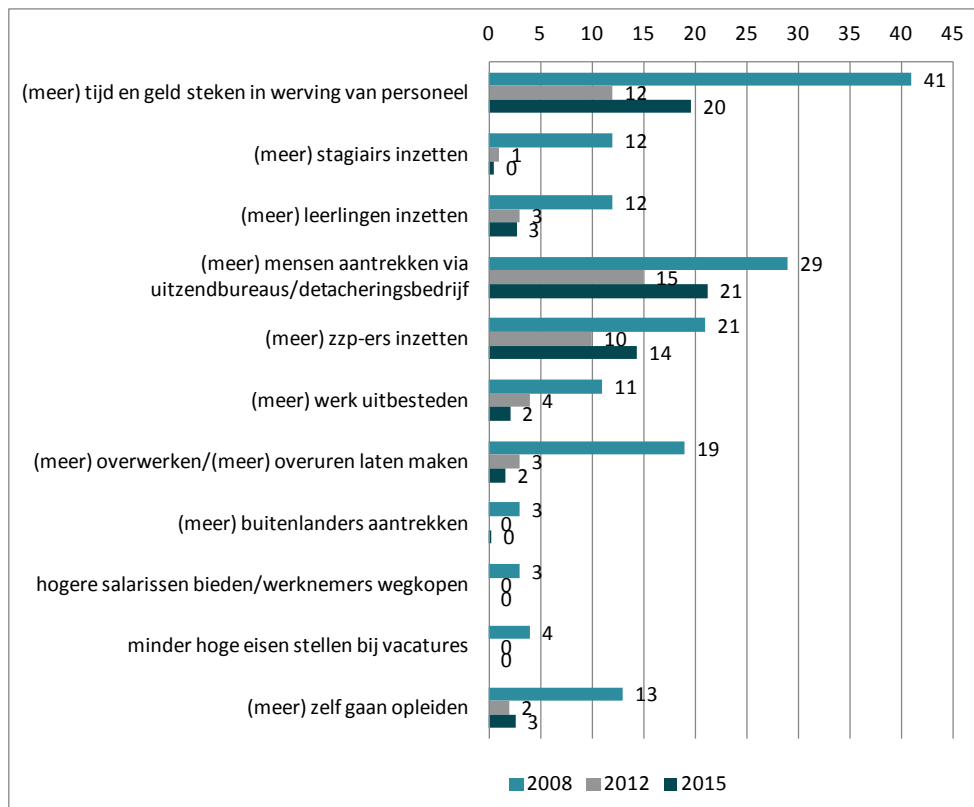
Een op de zes à zeven TI bedrijven meldt meer problemen om personeel te vinden

Het aantal TI bedrijven met vacatures is in de eerste helft van 2015 gestegen ten opzichte van eind 2014. Het aantal bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures is eveneens toegenomen. Medio 2015 zegt desgevraagd 15 procent van de TI bedrijven – dat is er een op de zes à zeven – meer problemen bij de personeelsvoorziening te ondervinden dan in 2014 nog het geval was.

Bedrijven steken meer tijd in werving, vooral van flexibel personeel

In figuur 3.1 is te zien hoe TI bedrijven de problemen aanpakken. Bedrijven zijn vaker extra tijd en geld in werving gaan steken, en dan vooral werving via uitzendbureaus en detacheerders. Een aantal bedrijven is meer zzp'ers gaan inzetten. Als bedrijven hun flexibele capaciteit gaan uitbreiden, is dat vaak een 'vroeg signaal' dat de arbeidsmarkt weer wat aantrekt.

Figuur 3.1 – Maatregelen om problemen in personeelsvoorziening aan te pakken (% bedrijven)



Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

Er zijn nu nauwelijks TI bedrijven die (meer) stagiairs of leerlingen inzetten om problemen in de personeelsvoorziening op te vangen. Het aantal bedrijven dat dit wel doet is heel klein, en dat is al een aantal jaren zo, zeker al sinds 2012. In 2008, toen de economie nog goed draaide en de arbeidsmarkt veel krappere was, waren meer bedrijven hiertoe bereid.

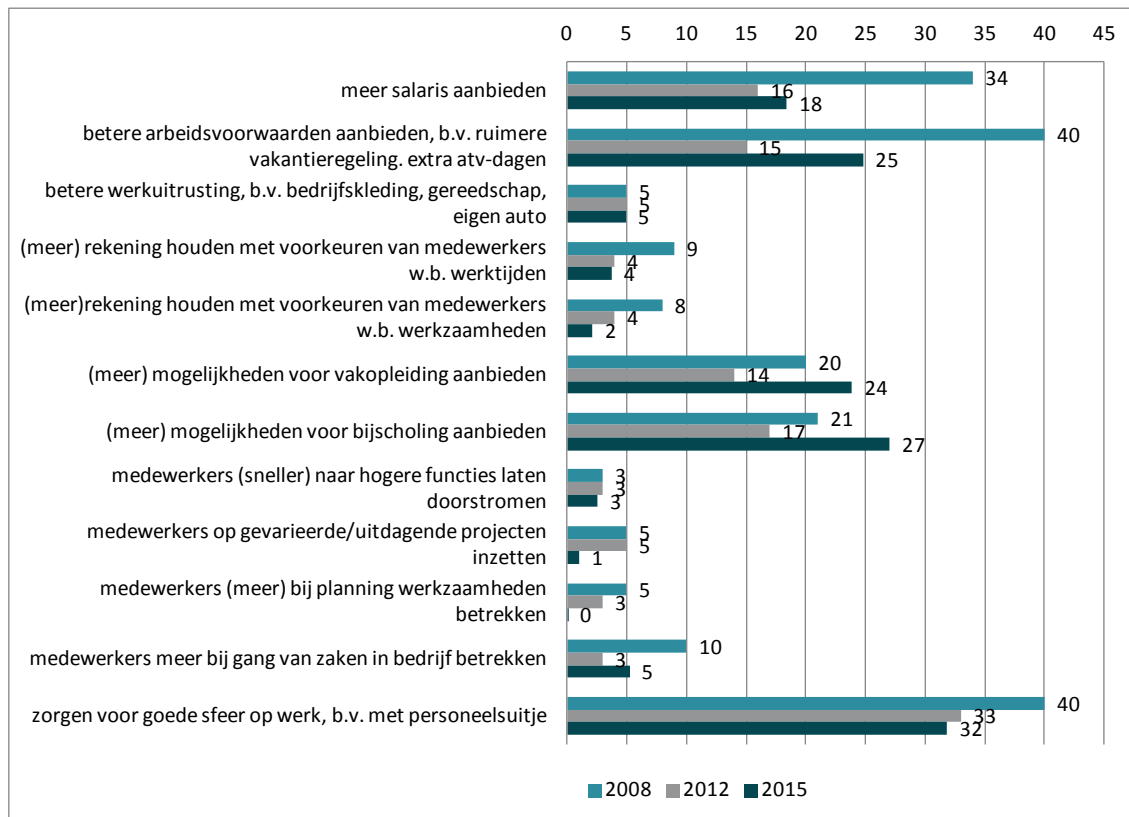
Bedrijven nemen weer vaker maatregelen om medewerkers te binden

Een andere manier om problemen in verband met de personeelscapaciteit te voorkomen is er voor te zorgen dat medewerkers niet vertrekken door ze sterker aan het bedrijf te binden. Figuur 3.2 laat zien dat TI bedrijven in 2015 weer meer maatregelen op dit vlak zijn gaan nemen dan in eerdere jaren het geval was. Maar dit gebeurt nog niet in alle opzichten in dezelfde mate als in 2008, vóór de recessie.

Vooraf in sfeer van secundaire arbeidsvoorwaarden en scholingsmogelijkheden

Meer salaris zit er vaak nog niet in, maar verbetering van secundaire arbeidsvoorwaarden is in 2015 in duidelijk meer TI bedrijven aan de orde dan in 2012 het geval was. Toen stelde een op de zes à zeven bedrijven medewerkers te willen binden door hen betere secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Inmiddels doet een op de vier TI bedrijven dit.

Figuur 3.2 – Maatregelen om personeel aan het bedrijf te binden (% bedrijven)



Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

Opvallend is de stijging van het aantal TI bedrijven dat medewerkers probeert te binden door (meer) mogelijkheden voor vakopleiding en bijscholing aan te bieden. Een kwart van de bedrijven stelt zo'n soort maatregel in 2015 te hebben genomen, en dat zijn er duidelijk meer dan in 2012.

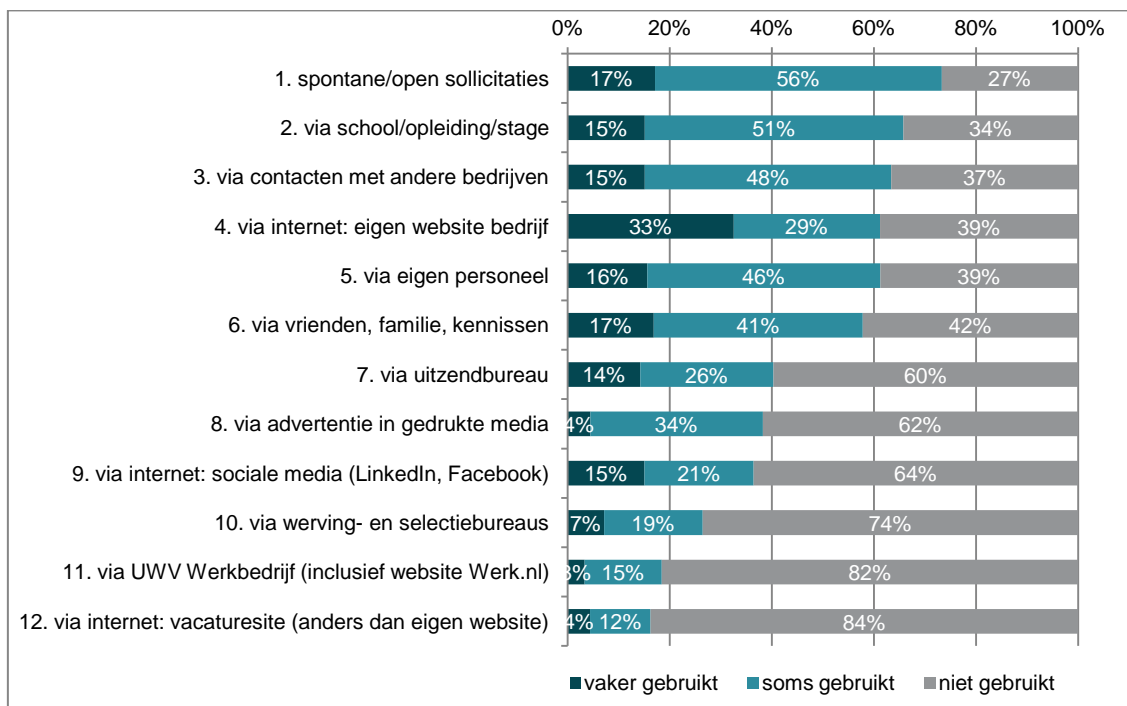
Het aantal TI bedrijven dat medewerkers wil binden door hen meer bij de gang van zaken in het bedrijf te betrekken is erg laag. Dat is niet nieuw. Het was in 2008 al zo. Het is in 2015 niet anders.

Steeds meer TI bedrijven gebruiken internet als wervingskanaal

Spontane sollicitaties, werving via eigen personeel, via contacten met andere bedrijven en via stages en opleidingen zijn belangrijke, traditionele wervingskanalen, waar het merendeel van de TI bedrijven wel eens gebruik van maakt. Het beeld dat de bedrijven op dit punt anno 2015 geven komt grotendeels overeen met het beeld uit eerder onderzoek in 2011 toen TI bedrijven dezelfde vraag is voorgelegd.

Wat toen opviel was dat een minderheid van de TI bedrijven ook gebruik maakte van nieuwe media als de eigen bedrijfswebsites om nieuw personeel aan te trekken. In 2011 adverteerde 48 procent op die manier (34% vaker en 14% soms). Sociale media werden toen nog minder frequent gebruikt, namelijk door 12 procent van de bedrijven (4% vaker en 8% soms). Figuur 3.3 laat zien dat het gebruik van internet en sociale media sinds die tijd fors is toegenomen. In 2015 adverteert 62 procent van de bedrijven via een eigen website op internet en laat 36 procent weten ook wel eens of wel vaker de sociale media voor werving van nieuw personeel te benutten.

Figuur 3.3 – Hoe komen bedrijven aan nieuw personeel?



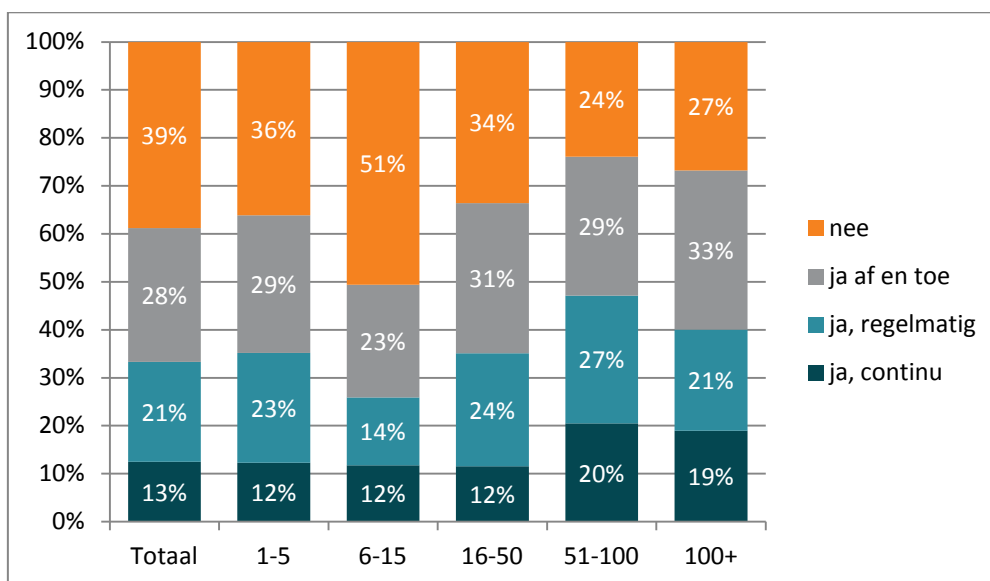
Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

4 Flexibilisering

Groeiend aantal TI bedrijven doet beroep op zzp'ers

Een meerderheid van de TI bedrijven (62%) zegt medio 2015 een beroep te doen op zzp'ers. Dat is een iets lager aantal dan medio 2014 (65%) en medio 2013 (64%) het geval was. De frequentie waarmee zzp'ers worden ingezet is wel opgelopen. Medio 2015 zegt 13 procent van de bedrijven 'continu' zzp'ers in te zetten. Medio 2014 was dat 6 procent van de bedrijven, medio 2013 11 procent van de bedrijven. Zowel grote, middelgrote als kleinere TI bedrijven doen een beroep op zzp'ers. Dat gebeurt ongeveer in dezelfde mate, waarbij de grotere bedrijven wat vaker continue zzp'ers aan het werk hebben.

Figuur 4.1 – % TI bedrijven dat zzp'ers inzet, per grootteklasse



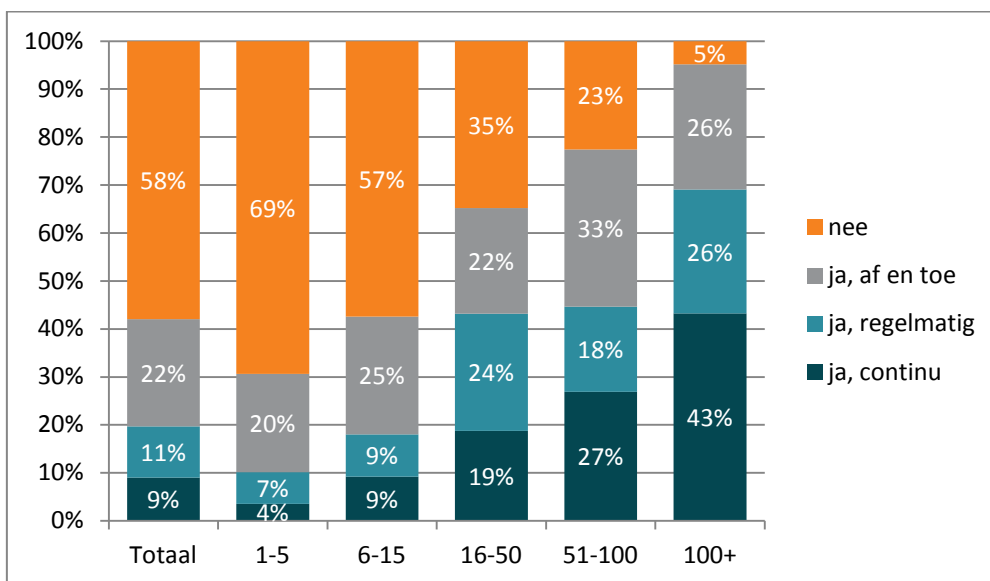
Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

Vooraf grotere TI bedrijven schakelen ook uitzendkrachten in

Wat uitzendkrachten betreft ziet het beeld er anders uit. Over het totaal gezien maakt 42 procent van de TI bedrijven wel eens gebruik van uitzendkrachten, waarbij 9 procent dat continu doet (figuur 4.2). Maar inzet van uitzendkrachten is vooral iets van de grotere TI bedrijven. In de kleinere bedrijven komt het veel minder voor. En waar het hier wel voorkomt is dat vaak minder frequent het geval.

Bijna 70 procent van de bedrijven die uitzendkrachten inzetten kiest daar welbewust voor. Ze voelen zich doorgaans niet door omstandigheden gedwongen dat te doen. De uitzendkrachten worden vooral ingezet om pieken in de bedrijfsdruk te op te vangen. Andere vaak genoemde redenen om uitzendkrachten in te zetten zijn dat het een te groot risico is om vast personeel aan te nemen en dat bedrijven geen geschikt vast personeel kunnen vinden.

Figuur 4.2 – % TI bedrijven dat uitzendkrachten inzet, per grootteklasse

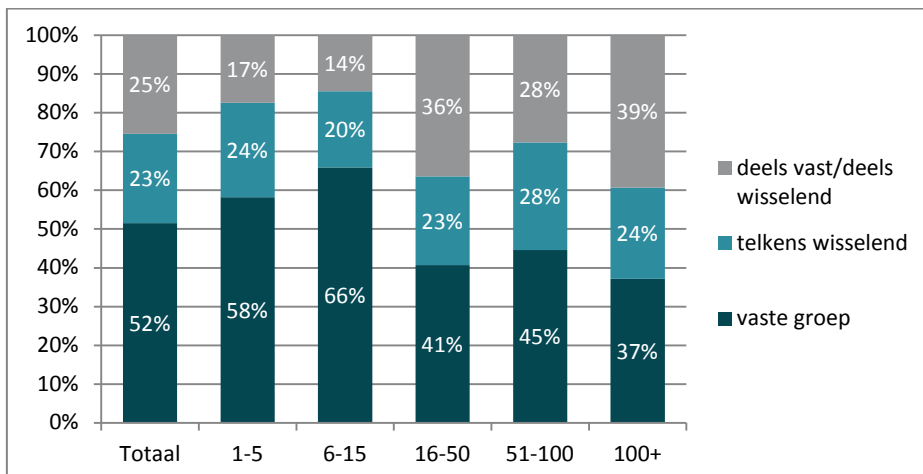


Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Helft van bedrijven werkt met vaste groep uitzendkrachten

Ruim de helft van de bedrijven met uitzendkrachten werkt met een vaste groep uitzendkrachten. Een kwart van de bedrijven heeft een vaste en een wisselende groep uitzendkrachten en de rest wisselt steeds van mensen. Kleinere bedrijven werken vaker met alleen vaste uitzendkrachten dan grotere bedrijven.

Figuur 4.3 – verdeling bedrijven met vaste en wisselende uitzendkrachten, per grootteklasse

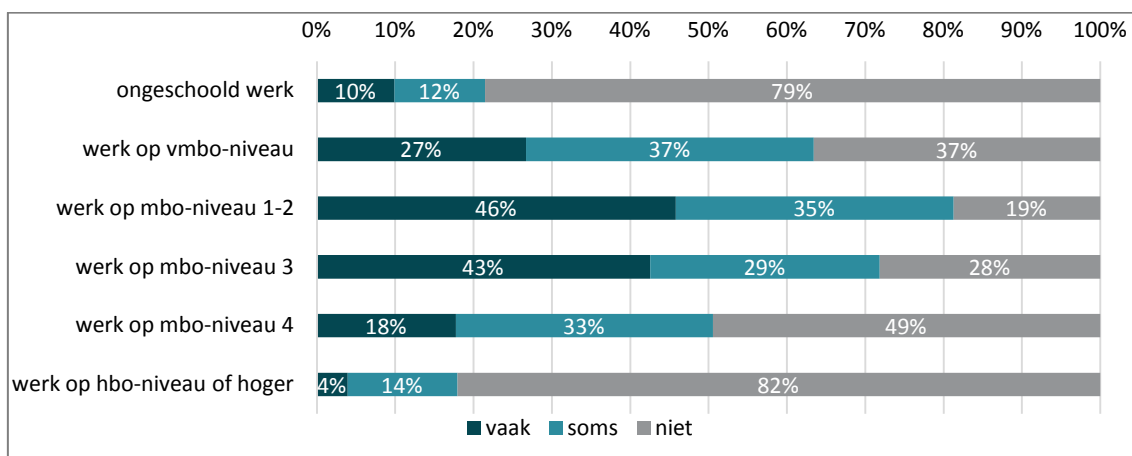


Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Uitzendkrachten doen vooral werk op mbo 1/2 en mbo 3 niveau

Het niveau van het werk waarbij uitzendkrachten worden ingezet ligt vooral op mbo 1-2 en mbo 3 niveau. Daarnaast zijn er nogal wat bedrijven die uitzendkrachten (ook) inzetten voor werk op vmbo niveau. De bedrijven in de verschillende bedrijfsgrootteklassen laten wat dit betreft grotendeels een gelijk patroon zien. Uitzondering is wel dat uitzendkrachten met werk op mbo-niveau 4 of hoger meer voorkomen in grotere bedrijven.

Figuur 4.4 – De inzet van uitzendkrachten per functieniveau



Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

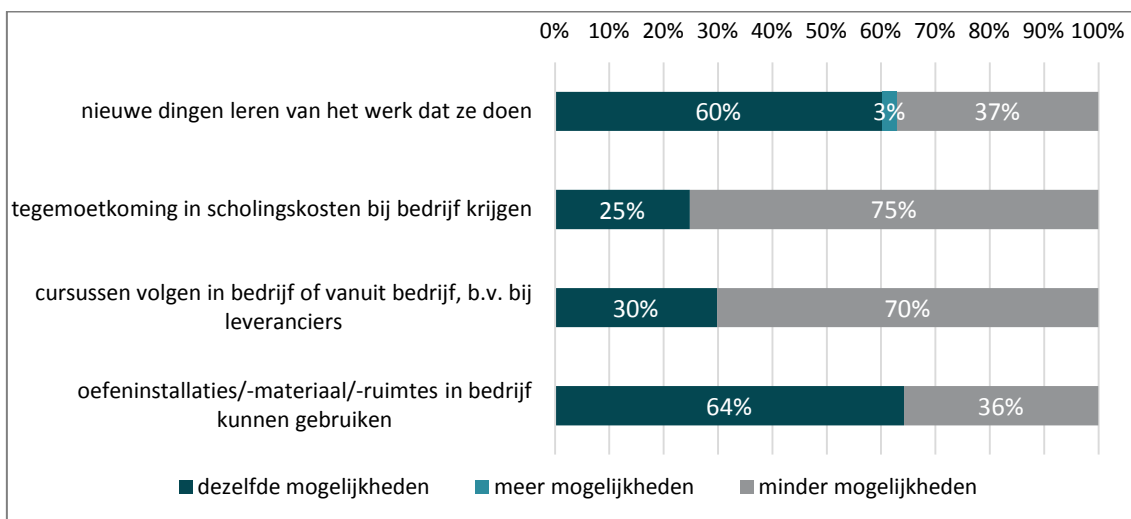
Uitzendkrachten hebben vaak minder mogelijkheden voor scholing dan vaste krachten

Naast het niveau van de werkzaamheden is ook gevraagd naar mogelijkheden voor scholing van uitzendkrachten, in vergelijking met de mogelijkheden voor vaste medewerkers. Gevraagd is naar mogelijkheden om (informeel) op en van het werk zelf te leren en naar mogelijkheden voor (formele) bijscholing. Figuur 4.5 toont de resultaten.

Uitzendkrachten hebben in twee derde van de bedrijven dezelfde mogelijkheden als vaste medewerkers om nieuwe dingen te leren van het werk en gebruik te maken van oefenmateriaal en oefenruimtes in het bedrijf. In de overige bedrijven hebben zij, volgens deze bedrijven zelf, minder leermogelijkheden op het werk dan de vaste medewerkers.

De mogelijkheden voor formele bijscholing zijn voor uitzendkrachten beperkter dan voor vaste medewerkers. In zo'n driekwart van de bedrijven kunnen uitzendkrachten minder gemakkelijk aan cursussen meedoen en een tegemoetkoming in scholingskosten krijgen dan vaste krachten. In een kwart van de bedrijven hebben uitzendkrachten en vaste krachten wel dezelfde mogelijkheden. Er zijn nauwelijks bedrijven waar uitzendkrachten wat dit soort zaken betreft meer mogelijkheden hebben dan vaste krachten.

Figuur 4.5 – Scholingsmogelijkheden van uitzendkrachten ten opzichte van vaste medewerkers

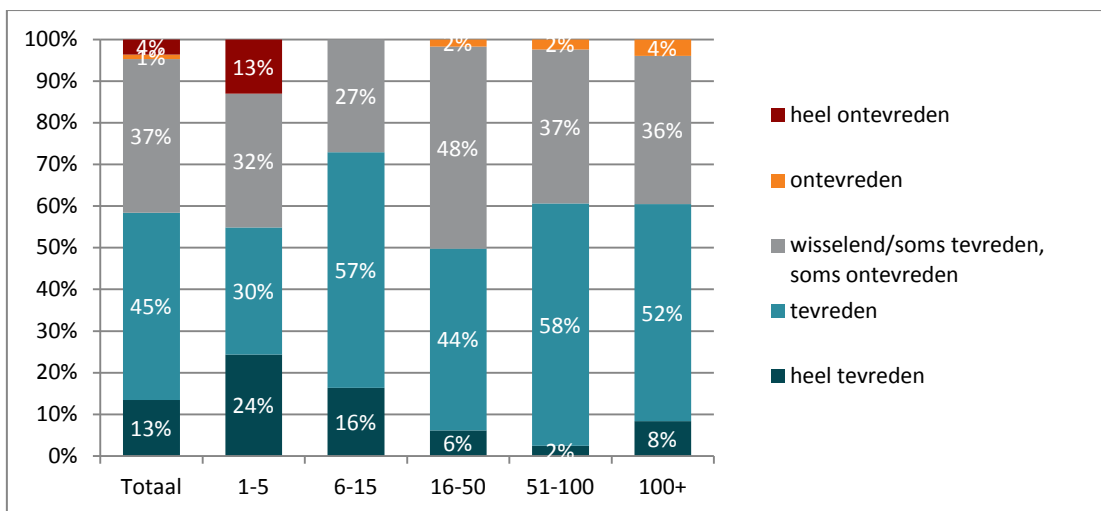


Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Bedrijven zijn niet onverdeeld tevreden over kwaliteit van werk van uitzendkrachten

Bijna 60 procent van de bedrijven is (heel) tevreden over de kwaliteit van het werk dat uitzendkrachten afleveren. Maar daar staat een groep van bijna 40 procent van de bedrijven tegenover die wisselend tevreden of niet tevreden zijn over de kwaliteit van het door de uitzendkrachten geleverde werk. Kleine bedrijven oordelen nog het meest verdeeld. Er zijn opvallend veel kleine bedrijven heel ontevreden of juist heel tevreden over de kwaliteit van het door de uitzendkrachten geleverde werk.

Figuur 4.6 – Tevredenheid bedrijven over kwaliteit van werk door uitzendkrachten

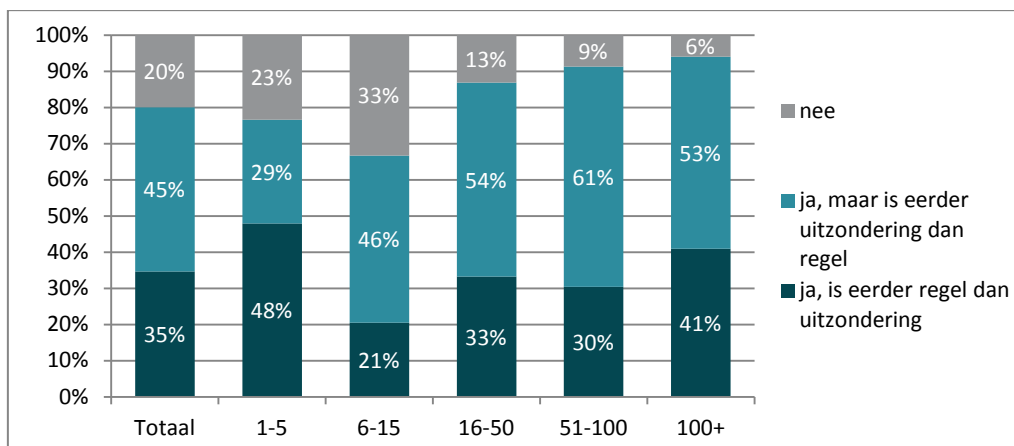


Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Ruim een derde van de bedrijven neemt uitzendkrachten als regel in loondienst

TI bedrijven die met uitzendkrachten werken nemen die uitzendkrachten vaak niet in loondienst. In twee derde van de bedrijven gebeurt dat helemaal niet (20 procent) of is het eerder uitzondering dan regel (45 procent). Daar staat tegenover dat ruim een derde van de bedrijven (35 procent) de uitzendkrachten als regel wél in loondienst neemt na afloop van de uitzendperiode. Vooral hele kleine bedrijven (48 procent) en hele grote bedrijven (41 procent) nemen opvallend vaak uitzendkrachten in loondienst.

Figuur 4.7 – In loondienst nemen van uitzendkrachten

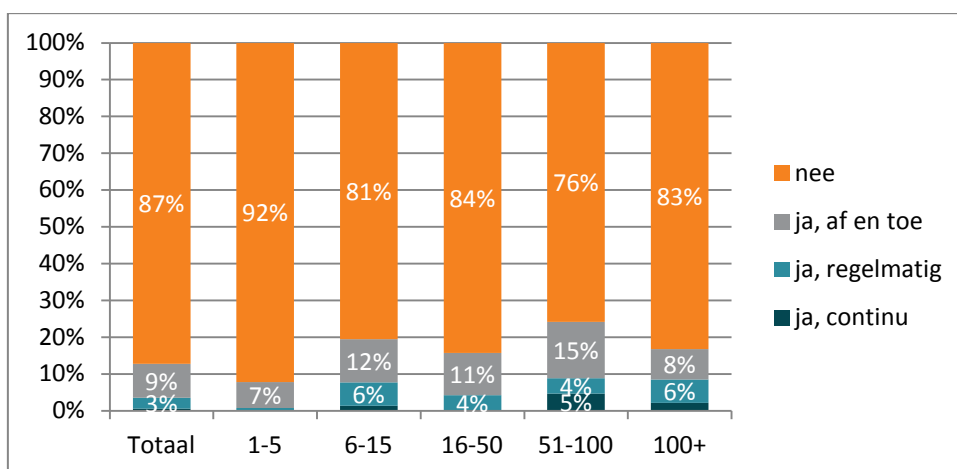


Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Aantal TI bedrijven dat met oproepkrachten werkt is beperkt

Een derde groep flexibele medewerkers vormen de oproepkrachten. Verschil tussen uitzendkrachten en oproepkrachten is dat oproepkrachten vaak wél een arbeidscontract hebben met het bedrijf waar ze werken, maar dat is dan meestal een contract waarin verder geen afspraken zijn gemaakt over het aantal werkuren, de werktijden, eventuele werkroosters. Deze medewerkers werken 'op oproepbasis', dat wil zeggen: op het moment dat er werk is en voor zolang als het werk duurt. Vaak is er een en ander geregeld over periode en termijn van beschikbaarheid, maar voor het overige geeft ook dit type arbeidsrelaties de bedrijven een grote mate van flexibiliteit.

Figuur 4.8 – % TI bedrijven dat oproepkrachten inzet, per grootteklasse



Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Zoals in figuur 4.8 is te zien, blijken TI bedrijven maar in beperkte mate met oproepkrachten te werken, althans als we dat vergelijken met de inzet van uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel. Een op de 10 bedrijven schakelt af en toe wel eens oproepkrachten in, slechts een op de 30 bedrijven laat weten regelmatig met oproepkrachten te werken. Alleen bij de grotere TI bedrijven zijn er enkele die continu oproepkrachten aan het werk hebben. Mogelijk gaat het hier om bedrijven die een vaste 'pool' van medewerkers hebben waar ze een beroep op kunnen doen als onverwacht mensen uitvallen, op tijden dat er toch al een krappe bezetting is, bij voorbeeld voor 24-uurs servicediensten 's nachts of in het weekend.

De oproepkrachten worden bij de meerderheid van de bedrijven ingezet voor dezelfde soort werkzaamheden als de eigen werknemers. Bij ruim een derde van de bedrijven (35%) is dit niet het geval. Dit verschilt niet aanzienlijk per bedrijfsgrootte.

Hetzelfde soort werk, niet dezelfde scholingsfaciliteiten voor flexibele krachten

Aan de bedrijven die met flexibele krachten werken zijn eveneens een aantal vragen over de scholingsfaciliteiten voorgelegd, namelijk a) of de flexibele medewerkers worden ingezet voor dezelfde soort werkzaamheden als de eigen, vaste werknemers van het bedrijf; b) of zij, als dat nodig is, gebruik kunnen maken van hetzelfde scholingsaanbod; en c) of zij, als dat aan de orde is, dezelfde vergoedingen voor scholingskosten kunnen krijgen. Dit is apart gevraagd aan de bedrijven die respectievelijk met zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten werken. In tabel 4.9 zijn de resultaten voor deze drie groepen flexibele medewerkers naast elkaar gezet.

Tabel 4.9 – Ontwikkelingsmogelijkheden zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten*

	zzp'ers	uitzendkrachten	oproepkrachten
<i>Zelfde soort werk als eigen werknemers?</i>			
% bedrijven waar dit wel het geval is	76%	87%	65%
% bedrijven waar dit niet het geval is	22%	13%	35%
% bedrijven waar dit niet bekend is	2%	0%	0%
	100% = 291	100% = 197	100% = 61
<i>Zelfde scholingsaanbod als eigen werknemers?</i>			
% bedrijven dit meestal het geval is	21%	20%	46%
% bedrijven waar dit soms het geval is	5%	11%	14%
% bedrijven waar dit niet het geval is	68%	67%	39%
% bedrijven waar dit niet bekend is	5%	2%	1%
	100% = 291	100% = 197	100% = 61
<i>Zelfde scholingsvergoeding als eigen werknemers?</i>			
% bedrijven waar dit meestal het geval is	10%	15%	62%
% bedrijven waar dit soms het geval is	3%	4%	3%
% bedrijven waar dit niet het geval is	80%	81%	35%
% bedrijven waarvan dit niet bekend is	7%	0%	0%
	100% = 291	100% = 197	100% = 61

* Alleen bedrijven bevraagd die respectievelijk zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten inschakelen

Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015, Arbeidsmarktenquête november 2015

Het merendeel van de bedrijven laat weten dat de flexibele krachten op dezelfde soort werkzaamheden worden ingezet als de eigen werknemers. Voor de uitzendkrachten geldt dat nog iets vaker dan voor de zzp'ers en de oproepkrachten.

Tegelijkertijd blijkt dat de zzp'ers en uitzendkrachten bij de meeste bedrijven geen gebruik kunnen maken van dezelfde scholingsfaciliteiten als de eigen, vaste werknemers. In één op de vijf bedrijven kunnen zij meestal gebruik maken van hetzelfde scholingsaanbod. In slechts één op de tien bedrijven kunnen zzp'ers meestal gebruik maken van dezelfde vergoeding voor scholingskosten als eigen, vaste werknemers. Uitzendkrachten kunnen in één op de zeven bedrijven meestal gebruik maken van dezelfde vergoeding voor scholingskosten.

Bij oproepkrachten ziet het beeld er anders uit. Zij kunnen vaker wél gebruik maken van hetzelfde scholingsaanbod als de eigen, vaste werknemers. Bij 46 procent van de bedrijven is dit meestal het geval; bij 14 procent is dit soms het geval. Ook komen oproepkrachten vaker in aanmerking voor dezelfde scholingsvergoedingen. Dit is bij 62 procent van de bedrijven meestal het geval, en bij 3 procent van de bedrijven soms het geval.

Wat betreft de scholingsfaciliteiten zijn de verschillen tussen zzp'ers en uitzendkrachten enerzijds en oproepkrachten anderzijds dus vrij groot. Hoe zijn deze verschillen te verklaren? Een factor kan zijn dat oproepkrachten anders dan zzp'ers en uitzendkrachten wel een contract met het bedrijf zelf hebben en dus onder de TI cao-regelingen vallen. Wat ook een rol kan spelen is dat oproepkrachten vaak ander soort werk doen, mogelijk meer gespecialiseerd werk dat niet permanent gedaan hoeft te worden, maar wel geregeld terugkomt en up-to-date vakkennis vraagt. En, last but not least, oproepkrachten worden vooral ingezet door grote TI bedrijven die sowieso al meer mogelijkheden voor scholing bieden. Zoals we eerder hebben gezien, is het overigens maar een beperkt aantal bedrijven dat met oproepkrachten werkt.

Steeds meer TI bedrijven bouwen flexibele capaciteit uit

De grotere inzet van tijdelijk personeel is ook zichtbaar in de veranderingen in de samenstelling van het personeelsbestand van de bedrijven. Het percentage bedrijven dat alleen maar vaste mensen in dienst heeft lag eind 2014 nog op 56 procent maar is medio 2015 teruggelopen naar 31 procent. Het percentage bedrijven dat naast een vast deel van maximaal 90 procent ook nog (minimaal) 10 procent tijdelijke en ingeleende medewerkers aan het werk heeft is in die zelfde periode gestegen van 34 naar 59 procent. Steeds meer TI bedrijven zijn in de eerste helft van 2015 dus hun intern flexibele capaciteit gaan uitbouwen.

Tabel 4.10 – Samenstelling personeel naar arbeidscontract (100% = totaal TI-bedrijven)

	medio 2014	eind 2014	medio 2015
alleen vaste medewerkers	44%	56%	31%
90% of meer vaste medewerkers en verder tijdelijke medewerkers	9%	8%	6%
90% of meer vaste en verder ingeleende medewerkers	4%	1%	3%
90 of meer vaste en verder tijdelijke en ingeleende medewerkers	2%	2%	1%
minder dan 90% vaste en de rest tijdelijke medewerkers	17%	12%	29%
minder dan 90% vaste en de rest ingeleende medewerkers	13%	8%	17%
minder dan 90% vaste en de rest tijdelijke en ingeleende medewerkers	11%	14%	13%

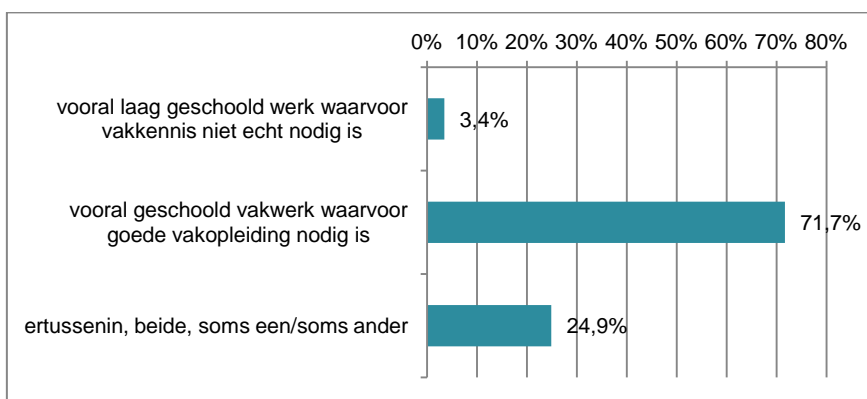
Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

5 Vakmanschap en veiligheid op het werk

Monteurwerk is geschoold vakwerk volgens veel TI bedrijven

Een goede monteur is een vakman, vinden veel TI bedrijven. Ruim 70 procent typeert desgevraagd het werk van hun eigen monteurs als geschoold vakwerk, waar een goede vakopleiding voor nodig is, en dat geldt zowel voor de grotere als voor de kleinere TI bedrijven. Er zijn maar weinig bedrijven die het werk vooral als laaggeschoold typeren. Er is wel een behoorlijke groep – een kwart van de bedrijven – die stelt dat in hun bedrijf niet alleen geschoold vakwerk maar ook minder gekwalificeerd werk wordt gedaan.

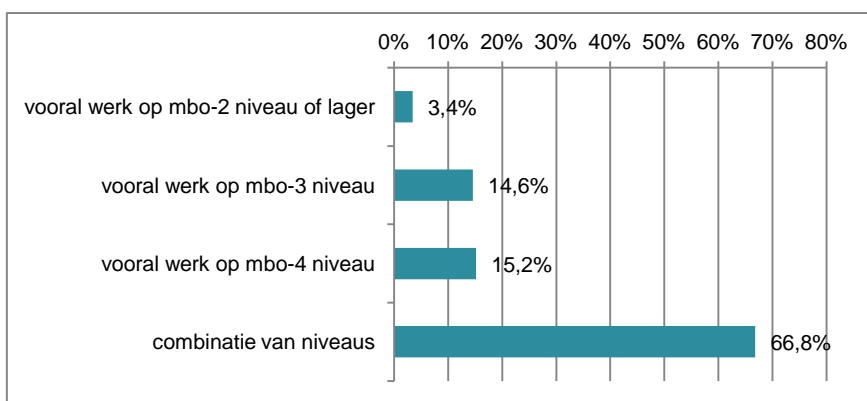
Figuur 5.1 – % TI bedrijven dat werk van eigen monteurs typeert als...?



Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

De bedrijven zijn minder uitgesproken over het niveau van vakkennis en vaardigheden dat zij aan het monteurwerk in hun bedrijf koppelen. De meeste bedrijven – ongeveer tweederde – stelt dat het gaat om een combinatie van werkzaamheden op mbo-2, -3 en -4 niveau. In een op de zes à zeven bedrijven gaat het wel vooral om werk op een specifiek niveau, mbo-3 dan wel mbo-4 (vooral in de grootste bedrijven). Er zijn maar weinig TI bedrijven die vooral werk op mbo-2 niveau hebben. En dat geldt voor de grotere en voor de kleinere bedrijfsgrootteklassen.

Figuur 5.2 – % TI bedrijven dat niveau van werk van eigen monteurs typeert als...?

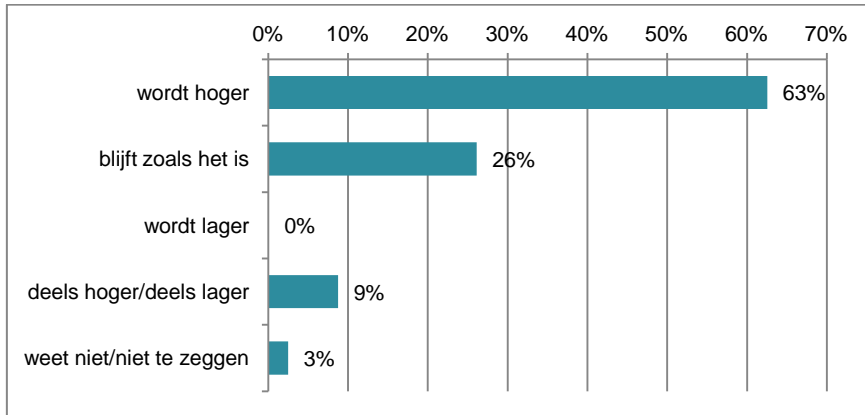


Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

Eisen aan vakmanschap monteurs zullen hoger worden

Bijna tweederde van de bedrijven (63%) verwacht dat het niveau van vakkennis en vaardigheden dat van de monteurs in hun bedrijf wordt gevraagd de komende jaren zal stijgen; in de kleinste bedrijven (5-min) wordt dit overigens wat minder vaak (58%) verwacht dan in de overige bedrijven. Een kwart van alle bedrijven verwacht dat het niveau van vereist vakmanschap zal blijven zoals het is. Een op de tien bedrijven verwacht dat er naast een verhoging (deels) ook een verlaging van eisen zal optreden. Die combinatie van (deels) verhoging en (deels) verlaging komt wat meer voor bij de kleinste bedrijven (5-min) én bij de grootste bedrijven (100-plus).

Figuur 5.3 – % TI bedrijven dat verwacht dat vereist niveau vakmanschap komende jaren...?



Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

Veilig werken is belangrijk aspect van vakmanschap

Alle bedrijven zijn het er over eens dat veilig werken een belangrijk, zelfs zeer belangrijk aspect van vakmanschap in de TI is. De bedrijven zijn ook in grote meerderheid van mening dat de medewerkers van hun bedrijf voldoende bekend zijn met de risico's in verband met veilig en gezond werken. Veel bedrijven ondernemen zelf actie op dit gebied en informeren hun medewerkers met instructies en eigen informatie-materiaal of tijdens speciale bijeenkomsten waar veiligheidsrisico's en hulpmiddelen worden besproken. Daarnaast worden de VCA-cursussen vaak genoemd als bron van informatie over veiligheid op het werk. Slechts een op de 20 bedrijven heeft het idee dat medewerkers maar 'matig' op de hoogte zijn van de risico's en regels rond veilig werken.

Veel TI bedrijven leggen ook een belangrijk stuk verantwoordelijkheid op dit gebied bij medewerkers zelf. Zo'n 75 procent van de bedrijven stelt dat de medewerkers vooral zelf verantwoordelijk zijn voor naleving van de regels voor veilig en gezond werken. Zo'n 20 procent stelt dat ze hier vanuit het bedrijf expliciet toezicht op houden. Het toezicht ligt meestal bij de direct leidinggevenden of anders bij speciaal aangewezen stafmedewerkers, zoals preventiemedewerkers, veiligheidsfunctionarissen, KAM-coördinatoren of kwaliteitsmanagers.

Tabel 5.4 – Ervaringen met veilig werken

<i>Veilig werken aspect van vakmanschap?</i>	
% bedrijven dat dit 'zeer belangrijk' aspect vindt	72%
% bedrijven dat dit 'belangrijk' aspect vindt	28%
% bedrijven dat dit aspect 'minder' belangrijk vindt	0%
% bedrijven dat dit aspect 'niet' belangrijk vindt	0%
	100% = 483
<i>Werknemers goed op de hoogte van risico's?</i>	
% waar werknemers 'goed' op de hoogte zijn	89%
% waar werknemers 'redelijk' op de hoogte zijn	6%
% waar werknemers 'matig' op de hoogte zijn	4%
% waar werknemers 'slecht' op de hoogte zijn	0%
	100% = 483
<i>Hoe worden werknemers geïnformeerd?*</i>	
via instructies/infomateriaal van bedrijf	49%
via speciale bijeenkomsten, bv. toolbox-meetings	45%
via speciale cursussen, bv. VCA	43%
via veiligheidsinstructies leveranciers	5%
via vakopleidingen	5%
via arbocoördinator/-medewerker in bedrijf	1%
	100% = 483
<i>Wie vooral verantwoordelijk voor veilig werken?</i>	
medewerkers vooral zelf verantwoordelijk	75%
expliciet toezicht vanuit bedrijf	20%
weet niet/niet te zeggen	5%
	100% = 483
<i>Wie houdt toezicht op naleving regels?*/**</i>	
direct leidinggevende bedrijf	64%
arbocoördinator/-medewerker bedrijf	10%
verantwoordelijke op werklocatie	2%
ervaren collega's	1%
anders	23%

* Meer antwoorden mogelijk; elke categorie is gepercenteerd op totaal van 483 bedrijven

** Alleen gevraagd aan bedrijven die toezicht houden

Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

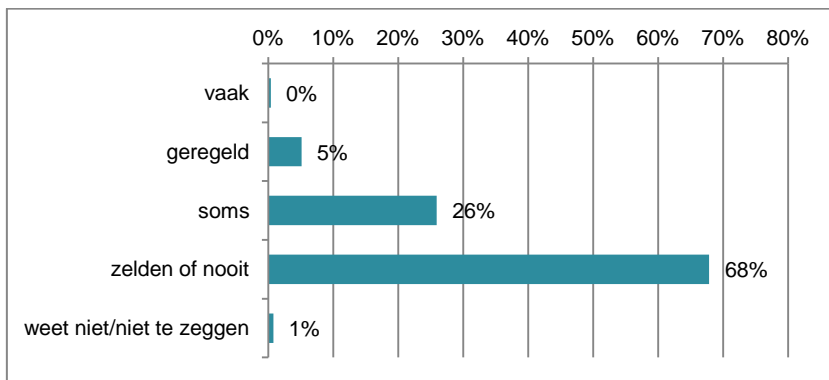
Aandachtspunt: veilig werken op locatie elders

TI monteurs werken vaak op locaties buiten hun eigen bedrijf, bijvoorbeeld op bouwplaatsen. Hun bedrijf heeft dan geen direct zicht op de omstandigheden waaronder de monteurs hun werk moeten doen. Vraag is hoe er op die werklocaties elders met de veiligheid op het werk wordt omgegaan.

Figuur 5.5 laat zien dat het hier in het algemeen redelijk mee gesteld is. Ruim tweederde van de TI bedrijven zegt zelden of nooit signalen van monteurs te krijgen dat zich problemen rond veilig en gezond werken op werklocaties elders voordoen. Maar het beeld is niet onverdeeld positief. Een kwart van de

bedrijven krijgt dergelijke signalen soms wel, nog eens 5 procent krijgt ze regelmatig. Grote TI bedrijven (50-plus) zeggen vaker dergelijke signalen te krijgen dan kleinere TI bedrijven (50-min).

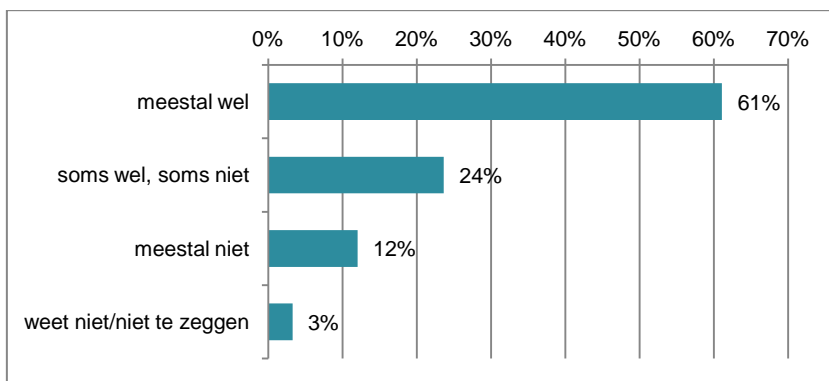
Figuur 5.5 – Wel eens problemen met veiligheid op locaties elders?



Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

De meeste TI bedrijven (61%) laat weten dat ze vaak wel op een of andere manier invloed kunnen uitoefenen op de veiligheidsomstandigheden waaronder hun monteurs op locaties buiten het eigen bedrijf moeten werken. Een op de tien bedrijven stelt dat dit meestal niet het geval is. Dat geldt zowel voor de grotere als voor de kleinere TI bedrijven. Op dit punt zijn er weinig verschillen.

Figuur 5.6 – Invloed op veiligheid op locaties elders?



Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

Ruim de helft van de TI bedrijven (53%) vindt dat monteurs vooral zelf de veiligheidsomstandigheden op werklocaties elders in de gaten moeten houden. Daarnaast is er een aanzienlijke groep (39%) die vindt dat dit een gedeelde verantwoordelijkheid is van de monteurs en het bedrijf en dat ook vanuit het bedrijf zelf de veiligheidsomstandigheden in de gaten moeten worden gehouden. Zij doen dat meestal door zelf op die werklocaties te gaan kijken, soms door afspraken in contracten of in contacten met de leiding van de werklocatie. Vooral bij de grootste TI bedrijven (100-plus) gebeurt dat vaak. Van deze bedrijven ziet 60 procent de zorg voor veilige omstandigheden op werklocaties elders als een gedeelde verantwoordelijkheid; een kwart legt de verantwoordelijkheid vooral bij de medewerkers zelf.

Tabel 5.7 – Aandacht voor veilig werken op locaties elders

<i>Krijgen monteurs richtlijnen over veilig werken elders mee?</i>	
% waar monteurs wel richtlijnen mee krijgen	77%
% waar monteurs geen richtlijnen mee krijgen	21%
% waar men dit niet weet	2%
	100% = 483
<i>Wie let op veiligheidsomstandigheden op werklocaties elders?</i>	
% waar monteurs daar vooral zelf op letten	53%
% waar ook bedrijf dit in de gaten houdt	7%
% waar beide gebeurt	39%
% waar men dit niet weet	2%
	100% = 483
<i>Hoe houdt bedrijf veiligheidsomstandigheden elders in de gaten?*/**</i>	
zelf op werklocaties elders gaan kijken	81%
afspraken met leiding op werklocatie	14%
bepalingen over veilig werken in contract	4%
ter plekke zorgen voor veiligheidsinstructies	6%
alleen met vertrouwde aannemers werken	1%

* Alleen gevraagd aan bedrijven die hier op letten

** Meer antwoorden mogelijk; elke categorie is gepercenteerd op totaal van 483 bedrijven

Bron: Vacature-enquête mei/juni 2015

6 Inzet van mensen met een arbeidsbeperking

De banenafpraak uit het Sociaal Akkoord 2013

De laatste jaren is er steeds meer aandacht gekomen voor de integratie van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie van deze groep staat al jaren op een laag niveau. Mensen met een arbeidsbeperking komen immers moeilijk een aan de slag. Het kabinet heeft in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 samen met werkgevers- en werknemersorganisaties afgesproken dat er extra banen gecreëerd gaan worden voor mensen met een arbeidsbeperking¹. Het streefdoel is om gedurende de periode 2015-2026 in totaal 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren: 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Voor de werkgevers betekent dit dat zij gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de realisatie van een minimaal aantal extra banen per jaar om in 2026 het streepdoel van 125.000 te bereiken. De overheid zal daarbij monitoren of werkgevers de extra banen elk jaar hebben gerealiseerd, maar zal hen daarbij ook ondersteunen. Als stok achter de deur kan de overheid ervoor kiezen om een quotumheffing in te voeren.

Het realiseren van deze extra banen is een opdracht die in alle sectoren van de Nederlandse arbeidsmarkt zal moeten worden opgepakt, zo ook de TI. In de novemberenquête van 2015 is voor het eerst gevraagd naar het aannamebeleid van TI bedrijven omtrent mensen met een arbeidsbeperking.

Vooral grotere TI bedrijven nemen mensen met een arbeidsbeperking in dienst

Een minderheid van de bedrijven - zo'n 11 procent - zegt eind 2015 de afgelopen twee jaar één of meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te hebben genomen (figuur 6.1). Deze medewerkers zijn in ongeveer evenredige mate aangenomen voor monteurswerk als voor kantoorwerk. De grotere bedrijven hebben wat vaker één of meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst genomen dan de kleinere bedrijven. Bij de kleinste bedrijven gaan medewerkers met een beperking in de meeste gevallen aan de slag als monteur. Bij de grotere bedrijven gaan zij in meerderheid van de gevallen aan het werk in een administratieve functie.

Hoewel slechts 11 procent van de bedrijven aangeeft de afgelopen twee jaar één of meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben genomen, zou dit neerkomen op circa 880 TI bedrijven in totaal². Aannemende dat elk van deze bedrijven in ieder geval één arbeidsbeperkte in dienst heeft genomen, komt dit neer op 440 gerealiseerde arbeidsplaatsen voor arbeidsbeperkte werknemers in het jaar 2015. Dat zijn vijf keer zo veel gerealiseerde arbeidsplaatsen dan er volgens de banenafpraak in de TI gerealiseerd hadden moeten worden (namelijk 87)³. Het aannamebeleid jegens mensen met een arbeidsbeperking lijkt in de TI daarmee ruimschoots tegemoet te komen aan de streefcijfers die in de banenafpraak worden gehanteerd. Let wel: het gaat hierbij dus niet om gegevens uit bestandregistraties, maar om gegevens van de bedrijven zelf die tijdens een telefonische enquête zijn verstrekt. Daarbij zullen respondenten niet altijd hetzelfde beeld hebben gehad bij de uitdrukking 'mensen met een arbeidsbeperking'. Bovendien gaat het om gegevens van een steekproef van TI bedrijven, zodat bij ophoging naar de totale populatie van bedrijven rekening moet worden gehouden met betrouwbaarheidsmarges.

Op basis van registratiegegevens kunnen we ook een inschatting maken van de instroom vanuit een ziekte/arbeidsongeschiktheiduitkering. Jaarlijks brengen we namelijk voor de TI in kaart waar instromers vandaan komen en waar uitstromers uit de branche heen gaan. Omdat dit op CBS gegevens is gebaseerd, is dat niet recenter bekend dan tot 2013. Uit deze gegevens blijkt dat jaarlijks ongeveer één procent

1 Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten - Kennisdocument. Versie oktober 2015. (www.rijksoverheid.nl).

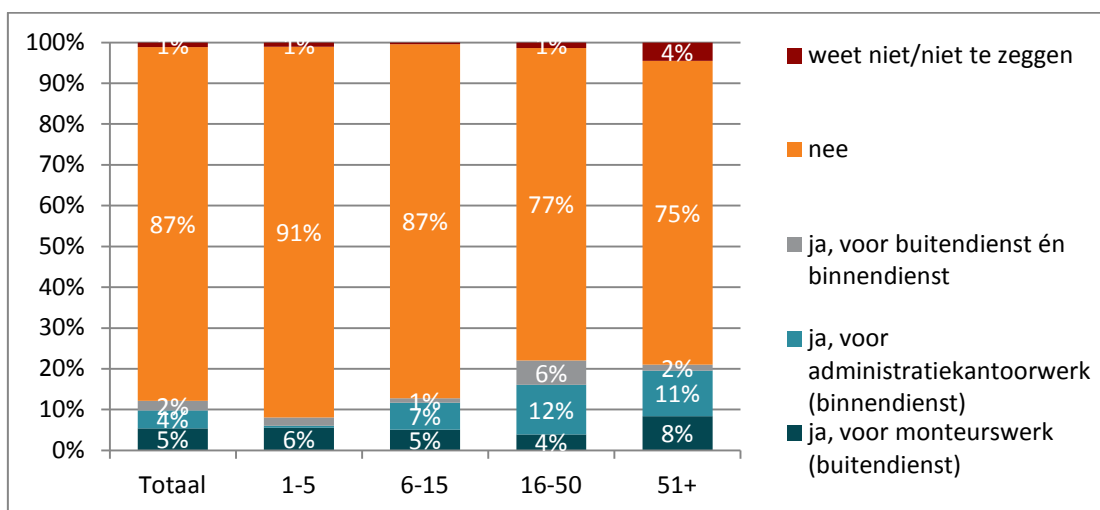
2 Berekening: 11% van 8.000 TI bedrijven in totaal. (Bron: ITS / MnServices, 2016).

3 Berekening: Werkzame beroepsbevolking TI (120.000) / totale werkzame beroepsbevolking (8.300.000) = 1,45%. De banen-afpraak vereist voor 2015 in totaal een realisatie van 6.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking, wat voor de TI dus neerkomt op 87 te realiseren arbeidsplaatsen in 2015 (0,145 * 6.000). (Bron: CBS statline, 23-02-2016).

van de instromers een ziekte/Arbeidsongeschiktheidsuitkering had voor instroom in de TI. Het gaat in 2013 om 140 personen. Tussen 2007 en 2013 is dit aantal afgenomen, Voor de crisis bedroeg het aantal instromers vanuit een ziekte/Arbeidsongeschiktheidsuitkering nog ruim 300. Maar ook op basis van deze registratiegegevens blijft het aantal geplaatste mensen met een arbeidsbeperking in de TI ruim boven de streefcijfers van de banenafpraak.

Het is overigens wel de vraag of de arbeidsbeperkte werknemers in dienst zijn genomen in het kader van de banenafpraak. Zijn het met andere woorden extra gerealiseerde arbeidsplaatsen specifiek voor mensen met een arbeidsbeperking? Dat is aan de hand van deze uitkomsten niet te zeggen. We willen er wel op wijzen dat deze grove berekening waarschijnlijk een onderschatting is van het feitelijk aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking, aangezien we ervan uit zijn gegaan dat elk van de betreffende bedrijven enkel één arbeidsbeperkte werknemer in dienst heeft genomen. Dat hoeft niet het geval te zijn geweest. Bedrijven, zeker de grotere bedrijven, kunnen uiteraard voor meer arbeidsplaatsen medewerkers met een arbeidsbeperking hebben aangetrokken.

Figuur 6.1 – % TI bedrijven dat in afgelopen twee jaar één of meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft genomen, per grootteklasse

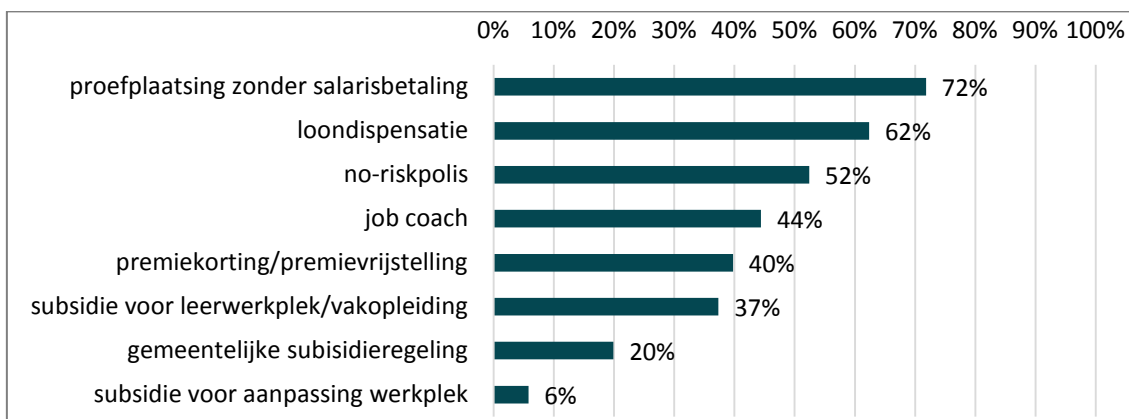


Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Meest gebruikte regeling: proefplaatsing zonder salarisbetaling

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, zijn er een aantal financiële regelingen in het leven geroepen. Bedrijven in de TI kunnen gebruik maken van deze regelingen, om zo de eventuele kosten, onzekerheden of verminderde arbeidsproductiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking financieel te kunnen compenseren. De bedrijven die aangaven de afgelopen twee jaar één of meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te hebben genomen, is gevraagd of zij van één of meer van deze regelingen gebruik hebben gemaakt.

Figuur 6.2 – % TI bedrijven dat gebruik heeft gemaakt van één of meer van de volgende regelingen (% ja*)



* in percentage van aantal TI bedrijven dat afgelopen twee jaar één of meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft genomen, i.e. 11 procent van alle TI bedrijven

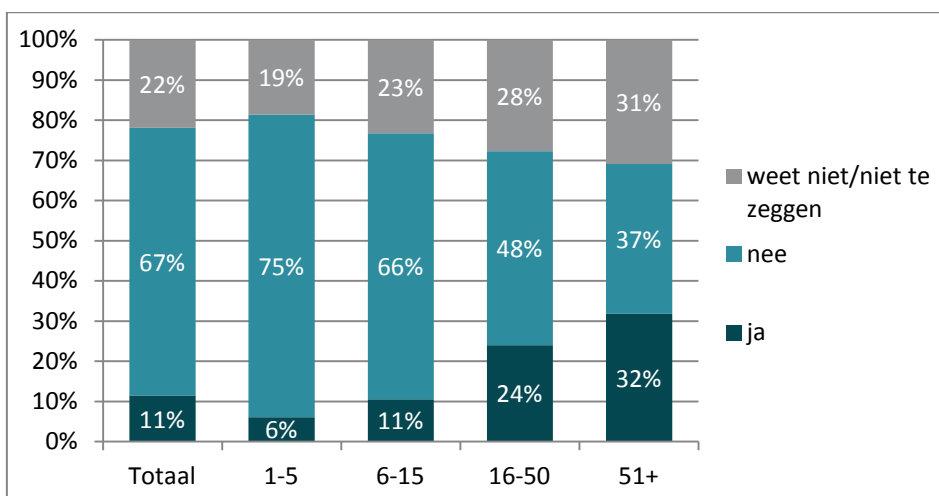
Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Uit figuur 6.2 blijkt dat de bedrijven in grote mate gebruik hebben gemaakt van de regelingen. Het varieert wel sterk per regeling. Een proefplaatsing zonder salaris te hoeven betalen wordt het vaakst gebruikt. Bijna driekwart (72%) van de bedrijven heeft van deze regeling gebruik gemaakt. Van een gemeentelijke subsidierегeling (20%) en een subsidie voor aanpassing van de werkplek (6%) wordt het minst vaak gebruik gemaakt.

Minderheid bedrijven verwacht komend jaar mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen

Slechts een kleine minderheid (11%) van de bedrijven verwacht, als er voldoende werk is, komend jaar één of meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Grotere bedrijven verwachten dit vaker dan kleinere bedrijven, waarbij het verschil tussen de kleinste bedrijven (6%) en de grootste bedrijven (32%) het grootst is. Opmerkelijk is ook het grote aantal bedrijven dat hier geen verwachting over weet uit te spreken.

Figuur 6.3 – % TI bedrijven dat komend jaar één of meer arbeidsbeperkten in dienst verwacht te nemen, per grootteklasse



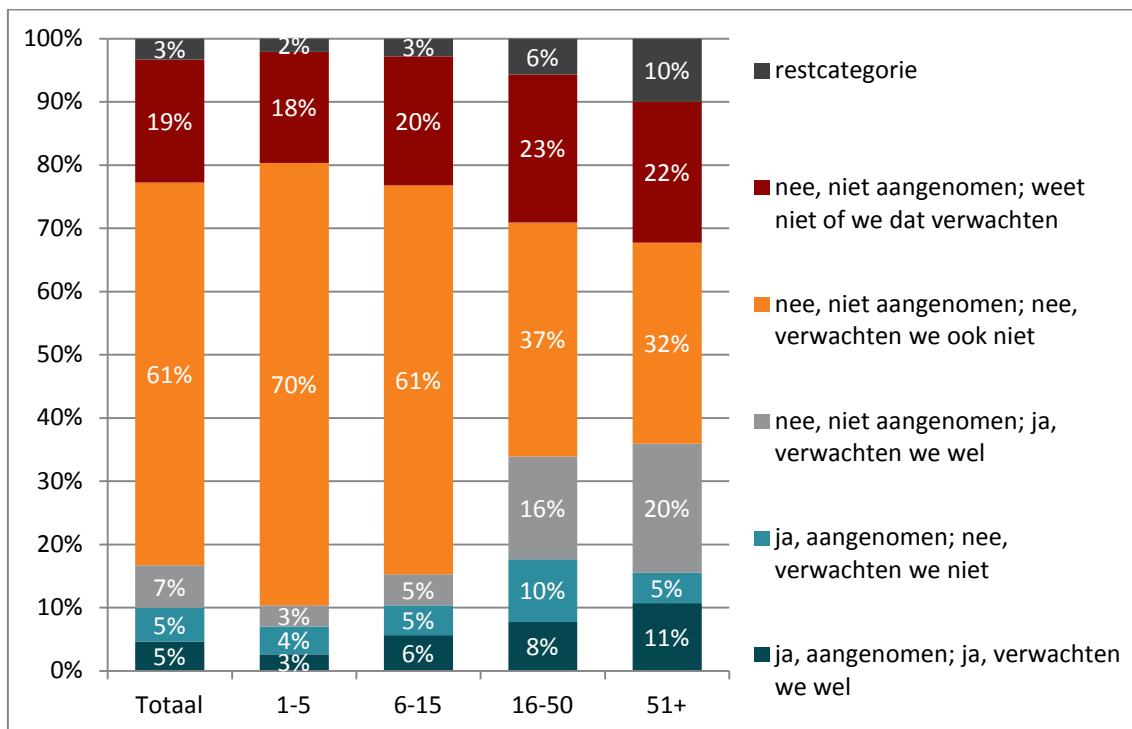
Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Bereidwilligheid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen blijf komend jaar gelijk

Zetten we het al dan niet in dienst hebben genomen van mensen met een arbeidsbeperking in de afgelopen twee jaar af tegen de verwachting om komend jaar mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, dan kunnen we in beeld krijgen of er onder de bedrijven een verandering optreedt in de bereidwilligheid om mensen met een arbeidsbeperking werk aan te bieden.

Uit figuur 6.4 blijkt dat 5 procent van de bedrijven de afgelopen twee jaar mensen met een arbeidsbeperking werk heeft aangeboden, maar dit komend jaar niet verwacht te doen. Omgekeerd heeft 7 procent van de bedrijven de afgelopen twee jaar geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst genomen, maar verwacht dit komend jaar juist wel te doen. Deze beide groepen zijn dus bijna even groot. De verhouding tussen beide groepen verschilt wel aanzienlijk per bedrijfsgrootte. Onder de grotere bedrijven is de groep die de afgelopen twee jaar niet gewerkt heeft met arbeidsbeperkten maar dit komend jaar wel verwacht te doen, veel groter dan de groep die de afgelopen twee jaar wel gewerkt heeft met arbeidsbeperkten maar dit komend jaar juist niet verwacht te doen. Onder de kleinste bedrijven is de situatie andersom, hoewel het verschil minder groot is. De groep die de afgelopen twee jaar niet gewerkt heeft met arbeidsbeperkten en dit komend jaar ook niet verwacht te doen loopt uiteen van 70 procent onder de kleinste bedrijven tot 32 procent onder de grootste bedrijven. Een aanzienlijk deel van de bedrijven had tenslotte de afgelopen twee jaar geen arbeidsbeperkten in dienst genomen en wist niet of ze dat komend jaar wel zouden doen. Het aandeel van deze groep verschilt niet sterk naar bedrijfsgrootteklasse

Figuur 6.4 – Combinatie van het al dan niet in dienst hebben genomen van mensen met een arbeidsbeperking en de verwachting deze komend jaar in dienst te nemen, per grootteklasse



Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

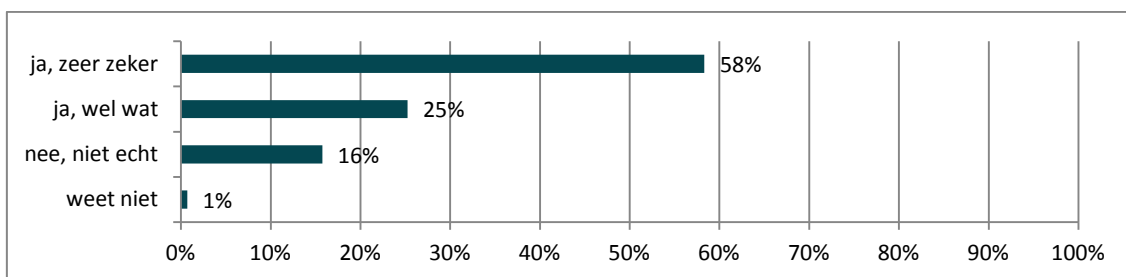
7 Psychosociale problematiek, combinatie werk-privé

Een speciaal aandachtspunt in de enquête van november 2015 was de vraag in welke mate TI bedrijven signalen krijgen van psychosociale belastingsproblematiek van werknemers, onder andere vanwege de combinatie werk-privé. Daaraan gekoppeld was de vraag in hoeverre en op welke manier de bedrijven die signalen oppakken en wat zij op dit punt eventueel van de brancheorganisaties verwachten.

Merendeel van bedrijven heeft aandacht voor psychosociale problematiek van werknemers

Het merendeel van de TI bedrijven stelt wel aandacht te hebben voor psychosociale problemen van werknemers, maar de mate waarin ze er aandacht aan besteden varieert. Ruim meer dan helft (58 procent) zegt er zeer zeker aandacht voor te hebben. Een kwart zegt er wel enige aandacht voor te hebben. Eén op de zeven bedrijven laat weten er nauwelijks of niet aandacht aan te besteden.

Figuur 6.1 – Mate van aandacht door bedrijven voor psychosociale problematiek van werknemers

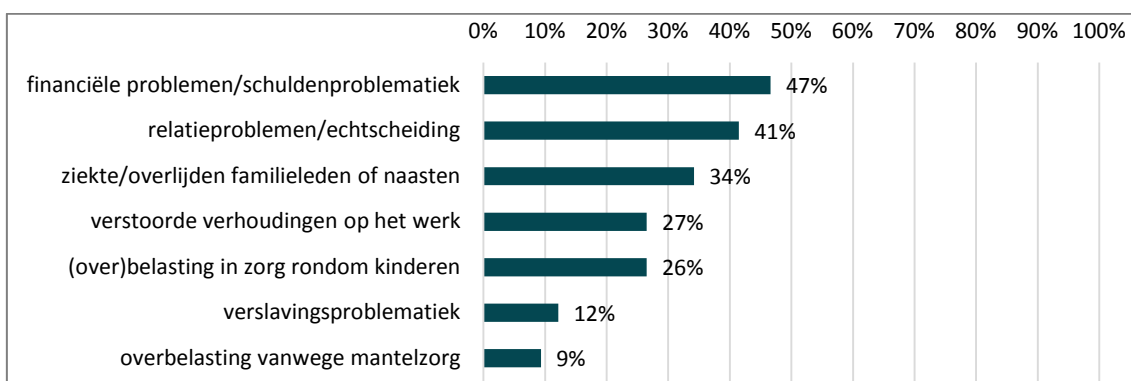


Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Aard problematiek ligt vaak in privé sfeer

Als we kijken naar de aard van de problematiek, dan blijkt dat het vooral gaat om privé-zaken die invloed hebben op de werknemer. De meest voorkomende problemen zijn financiële problemen/schulden (47 procent) en problemen in de relatiesfeer, zoals bijvoorbeeld echtscheiding (41 procent). Verder noemt een kwart van de bedrijven problemen met (over)belasting door de zorg rondom kinderen en eveneens een kwart problemen die te maken hebben met verstoorde verhoudingen op het werk (met leiding of collega's).

Figuur 6.2 – Voorkomende psychosociale problemen bij bedrijven



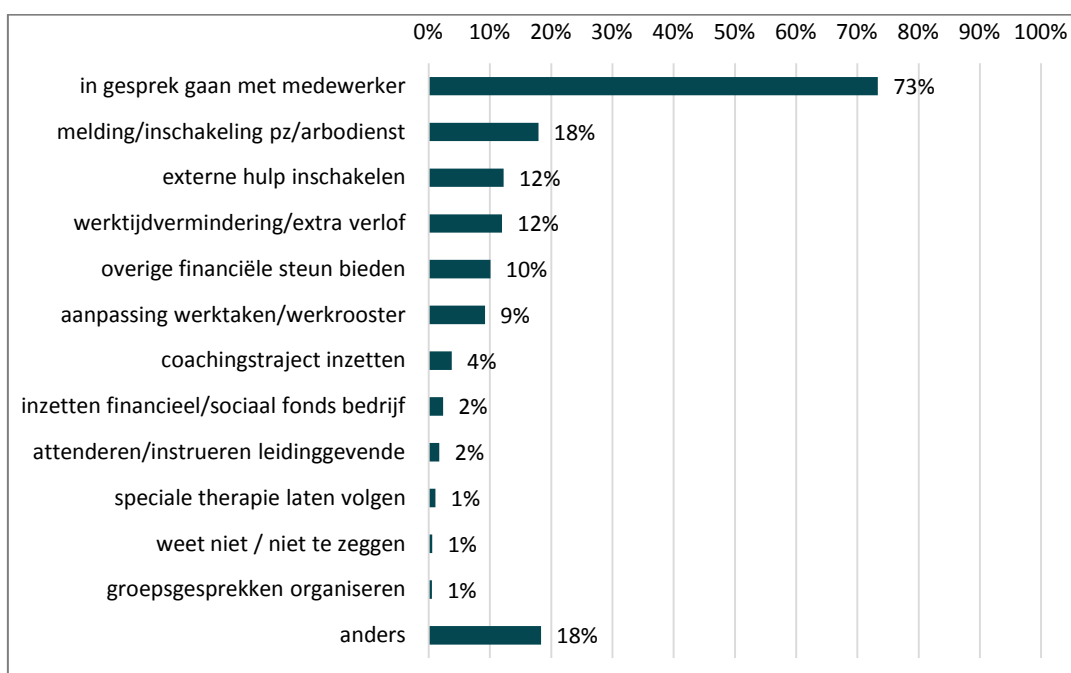
Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Ruim een kwart van de bedrijven (28 procent) laat weten dat de psychosociale problemen wel eens hebben geleid tot het vertrek van één of meerdere werknemers uit het bedrijf.

Bijna alle bedrijven ondernemen actie als zij problemen signaleren

Bijna alle TI bedrijven komen wel op een of andere manier in actie als zij dit soort problemen signaleren. De meeste bedrijven ondernemen zelf actie, in ieder geval in eerste instantie; zij gaan met de medewerker rond de tafel zitten om het probleem te bespreken (73 procent). Een vijfde van de bedrijven doet dit niet (alleen) zelf, maar maakt (ook) melding van de problemen bij de arbodienst. Eén op de tien bedrijven schakelt nog andere externe hulp. Een even groot aantal bedrijven verleent medewerkers extra verlof of past werktaken of werkroosters van medewerkers aan.

Figuur 6.3 – Ondernomen acties door bedrijven bij psychosociale problemen van medewerkers



Bron: Arbeidsmarktenquête november 2015

Merendeel van TI bedrijven voelt medeverantwoordelijkheid als werkgever

Ruim een derde van de TI bedrijven vindt het vooral een zaak van de medewerkers zelf om iets te doen aan de problemen. Maar het merendeel van de bedrijven (62 procent) ziet voor zichzelf bij voorkomende gevallen ook een eigen verantwoordelijkheid als werkgever.

Ruim een kwart van de TI bedrijven (28 procent) vindt dat de TI als branche hier een verantwoordelijkheid heeft ten aanzien van psychosociale belastingsproblematiek van werknemers. Naar hun mening dienen ook brancheorganisaties van de TI hier (meer) aandacht aan te geven. Bedrijven willen vanuit de brancheorganisaties dan vooral graag initiatieven in de sfeer van voorlichting, zoals: informatie verstrekken, het faciliteren van coaching en het aanbieden van opleidingen, cursussen of trainingen.

