

wijs arbeid
g data zorg
onderwijs
e zekerheid
wetenschap
org welzijn
mobiliteit
jn beleids-

Het ITS maakt deel uit
van de Radboud
Universiteit Nijmegen

evaluatie, monitoring, 
effectonderzoek en data

Technische Installatiebranche en intersectorale mobiliteit



Projectnummer: 34001134
Opdrachtgever: OTIB

© 2013 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd 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	Intersectorale mobiliteit: achtergronden	1
1.1	Vóór de crisis: intersectorale samenwerking in kader van employabilitybeleid	1
1.2	Crisis op arbeidsmarkt: intersectorale mobiliteit ter preventie van werkloosheid	2
1.3	Sociale partners: meer aandacht voor 'van-werk-naar-werk'	3
1.4	Overheid volgt met 'Vitaliteitspakket'	4
1.5	Sociaal Akkoord 2013: (inter)sectorale mobiliteit en transitionele arbeidsmarkt	5
1.6	Terughoudendheid bij sectorfondsen	6
1.7	Beperkt draagvlak bij bedrijven en werknemers	6
1.8	Mogelijkheden voor stimulering in branches en regio's?	7
1.9	Activiteiten in technische sectoren	8
1.10	TI en intersectorale mobiliteit	10
1.11	Vraagstelling en aanpak van het onderzoek	11
2	Mobiliteit op de TI-arbeidsmarkt: omvang en samenstelling	13
2.1	Inleiding	13
2.2	Omvang en samenstelling van de instroom en de uitstroom	13
2.3	Instroom van schoolverlaters	14
2.4	Uitstroom van ouderen	18
2.5	Mobiliteit van werknemers	20
3	Afbakening van de TI-branche	23
3.1	Inleiding	23
3.2	Twee afbakeningscriteria	24
3.3	TI-arbeidsmarkt	27
3.4	Intersectorale mobiliteit tussen de TI-branche en andere sectoren	29
4	Intersectorale mobiliteit en beroepenmobiliteit	31
4.1	Inleiding	31
4.2	Intersectorale mobiliteit naar beroepscategorie	31
4.3	Intersectorale mobiliteit en beroepenmobiliteit van TI-monteurs	40
5	TI bedrijven over intersectorale mobiliteit	45
5.1	Inleiding	45
5.2	Werving van (leerling-)monteurs uit andere branches	45
5.3	Werving van technisch stafpersoneel uit andere branches	48
5.4	TI bedrijven over voordelen en nadelen	51
5.5	Faciliteiten in TI bedrijven	53
5.6	Opleidingsplaatsen beschikbaar?	53
5.7	Bijscholing mogelijk?	55

6	Conclusies	59
6.1	Mobiliteit in de TI: intrasectoraal of intersectoraal	59
6.2	Inbedding arbeidsmarkt TI: sector en beroep	60
6.3	Marktbewegingen en instituties	61
6.4	Praktijk en beleid: draagvlak voor stimulering	62
6.5	Sector en regio: centraal ontwikkelen, lokaal uitvoeren	63
6.6	Implicaties voor opleidingen: flexibel koppelen van opleiding en werk	64
6.7	Werkgevers- en werknemersperspectief	66
	Literatuur	68
	Bijlage 1 – De TI-arbeidsmarkt met behulp van de SBI	70

1 Intersectorale mobiliteit: achtergronden

1.1 Vóór de crisis: intersectorale samenwerking in kader van employabilitybeleid

Intersectorale mobiliteit en stimulering van samenwerking tussen sectorfondsen staat al langere tijd op de beleidsagenda's van overheid en sociale partners. Sectorale fondsen voor opleiding en bijscholing van werknemers - opgezet in reactie op eerdere recessieperioden - zijn sinds de jaren negentig sterk uitgebouwd om bedrijven te stimuleren in opleiding te investeren en de kosten van opleiding in bedrijfstakken te verevenen. Voor Cao-partijen zijn het belangrijke instrumenten om te waarborgen dat sectoren voldoende gekwalificeerd personeel kunnen aantrekken en kunnen behouden en om, bij een teruglopende conjunctuur, de gevolgen van economische neergang voor de werkgelegenheid in de sector te kunnen afdempen. Sectorfondsen stimuleren in deze zin de werking van de arbeidsmarkt.

Maar bij erkenning van de voordelen is er ook discussie over de beperkingen van een sectorale aanpak bij opleiding en scholing van werknemers. De discussie spitst zich toe op vier punten. Ten eerste: sectorfondsen dekken niet de hele economie. In bepaalde sectoren zijn geen scholingsfondsen opgezet (voorbeeld ICT), in andere bestrijken ze maar een deel van de bedrijvigheid (voorbeeld grafimedia). Een gedeelte van de werkende bevolking valt dus niet onder een sectoraal scholingsfonds. Ten tweede: sectorfondsen slagen er niet altijd in de beoogde doelen te realiseren. Uit onderzoek is gebleken dat scholingsfondsen hun middelen niet altijd volledig kunnen benutten en dat verevening niet altijd optimaal tot stand komt. Vooral grotere bedrijven maken gebruik van de middelen en voorzieningen, kleinere bedrijven - voor wie ze vooral zijn bedoeld - doen dat minder. Ten derde: sectorfondsen kunnen een 'conserverende' werking hebben. Ze zullen zich doorgaans vooral op de 'doorsnee'-bedrijven in een sector richten, en dat zijn niet de meest innovatieve bedrijven. Ten vierde: sectorfondsen kunnen te weinig inspelen op (nieuwe) bedrijfsactiviteiten met een sectoroverstijgend of -doorsnijdend karakter. Voor dergelijke activiteiten is nieuw opleidingsaanbod nodig of aanbod dat onderdelen van opleidingen uit verschillende sectoren combineert. Sectorfondsen alleen kunnen deze dynamiek lastig verwerken.

Vandaar dat ook al vóór de recessie pleidooien zijn te beluisteren voor (meer) intersectorale samenwerking tussen fondsen dan wel 'verbreding' van het werkingsgebied van sectorfondsen. Dat gebeurt dan vooral nog vanuit een perspectief van 'employability' en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Vergroting van wendbaarheid en weerbaarheid van werknemers voor een arbeidsmarkt die steeds flexibeler en dynamischer wordt, vraagt ook van sectorfondsen meer flexibiliteit, in die zin dat ze werknemers ook scholingsmogelijkheden bieden voor activiteiten die buiten het eigenlijke werkgebied van de sector liggen. Het CNV doet bij voorbeeld voorstellen voor een 'employability-paraplu', een faciliteit bij de sectorale fondsen waarmee werknemers zich kunnen scholen voor een eventuele overstap naar werk in een andere sector. Het gaat bij deze voorstellen meestal om een soort 'kop' op de sectorale voorzieningen. Er is geen sprake van 'ontschotting', in de zin van het doorbreken of opheffen van grenzen van de werkgebieden van de sectorfondsen.

Deze benadering is ook terug te vinden in de afspraken die in 2007 en 2008 in het kader van de **Participatietop** in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt over bevordering van employability door de inzet van gelden uit O&O-fondsen en sectorfondsen. De StvdA roept Cao partijen op te bezien of het wenselijk en mogelijk is scholingsgeld in te zetten om van-werk-naar-werk trajecten op te

zetten in de eigen sector en daarnaast ook intersectorale mobiliteit te bevorderen. De Stichting pleit in dat verband voor het opzetten en uitbouwen van instrumenten als

- loopbaangerichte scholing;
- employability-contracten;
- certificering van werkervaring (evc);
- persoonlijke leer- en ontwikkelbudgetten;
- individuele trekkingsrechten voor werknemers.

Ze vraagt speciaal aandacht voor groepen met een zwakkere arbeidsmarktpositie, zoals oudere en jongere werknemers, flexibele arbeidskrachten en werknemers zonder startkwalificatie. Volgens de StvdA zouden samenwerkende sectorfondsen vooraf financiële verrekenafspraken kunnen maken om bij overgangen van werknemers van de ene naar de andere sector eventuele kosten van opleiding en bijscholing te delen (StvdA, 2007; 2008).

1.2 Crisis op arbeidsmarkt: intersectorale mobiliteit ter preventie van werkloosheid

Naarmate de economische recessie langer aanhoudt worden de gevolgen ervan op de arbeidsmarkt steeds scherper zichtbaar. Veel sectoren worden geconfronteerd met een krimpende werkgelegenheid en stijgende werkloosheidscijfers. In de bouw is de werkgelegenheid met 11 procent gedaald, van 378.000 eind 2008 naar 336.000 werknemers eind 2012. In de TI daalt het aantal werknemers van 140.300 in 2008 naar 128.900 eind 2012 en verder naar 125.600 medio 2013; dat is een daling van ruim 10 procent. In de industrie werken in 2012 12 procent minder mensen dan in 2008. Landelijk loopt het werkloosheidspercentage in deze periode op van bijna 4 naar ruim 8 procent.

Deze landelijke gegevens laten echter niet zien dat er op lagere schaal sprake is van ongelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Naast sectoren met overschotten blijven er ook sectoren en branches met tekorten aan personeel. Behalve bedrijven met te veel aan werknemers zijn en blijven er ook bedrijven met een tekort aan personeel, met vacatures die ze niet goed ingevuld krijgen. In de TI heeft medio 2012 nog 16 procent van de bedrijven een of meer moeilijk vervulbare vacatures. Dat zijn er veel minder dan in 2008, toen 60 procent van de TI bedrijven vacatures had, maar het gaat hier om moeilijk vervulbare vacatures, d.w.z. plaatsen die al langer dan drie maanden niet bezet zijn. Dat wijst er op dat - bij stijgende werkloosheid - in bepaalde bedrijfstakken, beroepen en functiegroepen spanningen op de arbeidsmarkt blijven bestaan.

Gegeven deze discrepanties gaan er steeds meer stemmen op voor samenwerking tussen sectoren om doorstroming van personeel van 'overschot'- naar 'tekort'-sectoren te bevorderen. De discussie over samenwerking tussen sectoren komt sterker in het teken te staan van bevordering van intersectorale mobiliteit, d.w.z. 'baan-baan mobiliteit' ofwel mobiliteit 'van-werk-naar-werk' om werkloosheid te voorkomen dan wel periodes van werkloosheid zo kort mogelijk te houden. Het landelijk beleid steekt daarbij vooral in op mobiliteit van sectoren met overschotten naar sectoren met tekorten aan personeel. De overheid doet een sterker beroep op Cao partijen en sectorfondsen om dergelijke van-werk-naar-werk trajecten op te zetten en employability- en scholingsbeleid sterker in het teken van mobiliteit- en loopbaanbeleid te plaatsen. Intersectorale mobiliteit wordt nu minder vanuit een ontwikkelingsoptiek gezien als een instrument voor positieverbetering van werknemers, maar meer vanuit een crisioptiek als een instrument voor het voorkomen en bestrijden van werkloosheid. Het accent komt te liggen op preventie, van werk naar werk, herplaatsing, bemiddeling, eventueel in het kader van sociale plannen.

1.3 Sociale partners: meer aandacht voor 'van-werk-naar-werk'

Deze accentverschuiving is terug te vinden in de **Beleidsagenda 2020** van **Stichting van de Arbeid** uit 2011. 'Employability en scholing' blijft een kernthema, maar de StvdA merkt ook 'mobiliteit en preventie' als kernthema aan. De StvdA pleit er voor om scholing meer in het kader van preventie en mobiliteit te zetten en in dat verband ook 'sectoroverstijgende baanmobiliteit te bevorderen door om- en bijscholing van werknemers, vooral voor degenen die (op afzienbare termijn) voor werk aangewezen zijn op een andere sector'. De StvdA opteert voor maatwerk, dat aansluit bij wat al loopt in sectoren en bedrijven. Ze geeft partijen in het Cao overleg o.a. als aanbevelingen mee:

- loopbaanbeleid in branches en sectoren te ontwikkelen, scholing meer op loopbanen te richten en in dat verband ook de mogelijkheid van scholing voor werk buiten de sector in de voorzieningen op te nemen;
- afspraken te maken in sectoren en branches over van-werk-naar-werk beleid en (nieuwe) van-werk-naar-werk constructies op te zetten; O&O-fondsen zouden daarvoor samenwerking kunnen zoeken met uwv, mobiliteitscentra, servicepunten in regio's;
- vrijwillige samenwerking tussen bedrijfstakingen en O&O-fondsen te bevorderen, in het bijzonder tussen bedrijfstakingen sectoren en fondsen in aanpalende sectoren;
- diensten en faciliteiten van uwv, mobiliteitscentra en particuliere intermediairs in te schakelen ter ondersteuning van van-werk-naar-werk activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers;
- gebruik te maken van hiertoe bestemde middelen uit de door de overheid nieuwe ingevoerde flankerende 'vitaliteitsregeling'.

De StvdA heeft in de beleidsagenda nog vooral 'probleemgroepen' op het oog, en dan met name oudere werknemers en werkzoekenden, die extra door de crisis worden getroffen. De Beleidsagenda is mee opgesteld als uitwerking van afspraken tussen overheid en sociale partners in het Pensioenakkoord. Streven is dat afspraken op deze terreinen de komende jaren in Cao's worden opgenomen. De StvdA verwacht van de overheid flankerend beleid dat afspraken ondersteund, o.a. met instrumenten als de scholingsaftrek en scholingsbonus en de vitaliteitsregeling met de mobiliteitsbonus (voor ouderen).

De grotere nadruk op employability in het kader van preventiebeleid komt ook tot uitdrukking in het **SER-advies 'Werk maken van baan-baan mobiliteit'** uit 2011. De SER trekt de benadering door naar de hele arbeidsmarkt en pleit voor een 'mentaliteitsomslag met het oog op een mobiliteitscultuur'. De SER volgt grotendeels de Stichting van de Arbeid in zijn aanbevelingen om dat te realiseren. De SER vraagt van partijen in sectoren om:

- functiemobiliteit in de sector te bevorderen;
- loopbaanpaden voor werknemers te ontwikkelen en sectoraal te faciliteren;
- binnen de sector ook functieoverstijgende scholing te stimuleren
- mogelijkheden van een persoonlijk opleidingsbudget verder uit te bouwen (b.v. voor functieoverstijgende scholing);
- meer (vrijwillige) samenwerking tussen O&O-fondsen te zoeken om sectoroverstijgende scholing te financieren, met afspraken over verrekening van kosten;
- het voor werknemers gemakkelijker te maken om cofinanciering voor sectoroverstijgende scholing te krijgen; de scholingswens van het individu moet het uitgangspunt zijn;
- een goede structuur voor het ondersteunen van mobiliteit op te zetten en daarbij gebruik te maken van bestaande netwerken zoals brancheservicepunten en regionale mobiliteitscentra.

In de ogen van de SER zijn sociale partners verantwoordelijk voor de inzet van scholingsfondsen voor de eigen sector. Ze dienen daarbij wel een breed perspectief te hanteren. De overheid zou zich vooral moeten richten op sectoren waar scholing achterblijft en op intersectorale scholing en van-werk-naar-werk trajecten over sectorgrenzen heen (SER, 2011).

Vooraf vanuit vakbondszijde wordt een bredere inzet van scholingsgelden ten behoeve van mobiliteit voorgestaan. Het CNV pleit al langere tijd voor intersectorale inzet. Het kiest voor een regionale insteek, waarbij sectorale scholingsmiddelen op regionaal niveau kunnen worden ingezet voor intersectorale van-werk-naar-werk trajecten. Dat lijkt een veelbelovende aanpak. Mobiliteit vindt feitelijk vooral plaats binnen regionale arbeidsmarkten, zeker in geval van werknemers op vmbo- en mbo-niveau. De eigen regio is het niveau waarop mensen mobiel willen zijn. Op dat niveau functioneren ook de bedrijven en netwerken waar mensen het van moeten hebben. Het CNV is sterk voorstander van meer samenwerking bij mobiliteitsbeleid tussen O&O-fondsen en regionale arbeidsmarktinstellingen (b.v. Transfercentrum Maasland). Het FNV wil daarbij cofinanciering vanuit de overheid, op individueel niveau, en wel: a) om de sectorfondsen minder te belasten en b) om zo ook een voorziening te krijgen voor werknemers die niet onder sectorfondsen vallen, zoals flexwerkers.

In werkgeverskringen is men huiverig voor een brede c.q. intersectorale inzet van scholingsgelden van sectorfondsen. Werkgevers willen de eigen middelen eerst en vooral besteed zien aan instroom en ontwikkeling van personeel in de eigen sector. Zij zijn in principe niet verantwoordelijk voor het scholen van hun personeel voor toekomstig werk in een andere sector.

Noch vakbonden noch werkgevers zijn overigens voorstander van een 'nationaal scholingsfonds' met 'individuele scholingsrechten', een optie die van de kant van arbeidsmarktexperts wel is geopperd. De SER blijft een tweesporen traject volgen als het gaat om de inzet van sectorfondsen: voorop staat de scholing binnen de sector voor sectorale behoeften, daarbovenop komt de scholing voor werk buiten de sector, in het kader van loopbaanontwikkeling en economische aanpassingen in bedrijven.

1.4 Overheid volgt met 'Vitaliteitspakket'

De overheid sluit zich in het **Vitaliteitspakket** uit juli 2011 aan bij de SER en StvdA en neemt de adviezen grotendeels over. Het Kabinet werkt drie beleidslijnen uit om de arbeidsparticipatie en de inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt te vergroten: 'langer doorwerken', 'mobiliteit' en 'loopbaan'. Het Kabinet onderkent het grote belang van investeringen in duurzame inzetbaarheid en is met de SER van mening dat mobiliteit 'een prominenter rol zou moeten spelen in het personeelsbeleid van arbeidsorganisaties'. 'Het Kabinet wil een en ander ondersteunen en introduceert daarvoor o.a. het instrument van mobiliteitsbonussen voor werkgevers en voor (oudere) werknemers en werkzoekenden: werkgevers die ouderen aannemen of ouderen die van baan veranderen of opnieuw een baan vinden, kunnen een extraatje krijgen. De bonussen voor werknemers zijn in het latere Begrotingsakkoord 2012 overigens weer komen te vervallen. Die voor uitkeringsgerechtigden zijn wel gehandhaafd. Toegevoegd is een budget voor arbeidsgehandicapten. Daarnaast stelt het Kabinet in het kader van de lijn 'loopbaan' twee andere stimuleringsmaatregelen voor:

- *Stimuleren van (inter)sectorale scholing.* Ten eerste door verlaging van de fiscale drempel voor aftrek van scholingskosten. Ten tweede door bevordering van een scholingscultuur in bedrijven, scholing- en loopbaanadvies, het gebruik van evc en e-portfolio's. Ten derde door financiële ondersteuning van O&O-fondsen bij activiteiten gericht op intersectorale scholing.
- *Stimuleren van van-werk-naar-werk mobiliteit,* met name in geval van met ontslag bedreigde werknemers. Het Kabinet vraagt sociale partners hiervoor in de Cao's een zogenaamd 'vwnw-budget' te introduceren, in de vorm van een individueel leerrecht, te financieren uit de ruimte van de O&O-fondsen. Dit zou een individueel opeisbaar recht moeten zijn, dat ook voor werk buiten de sector moet kunnen worden aangewend. Het Kabinet is bereid fondsen die hier aan meewerken financieel tegemoet te komen.

De overheid zou graag zien dat sectorfondsen meer met elkaar gaan samenwerken om doorstroming en uitwisseling van personeel tussen sectoren op gang te brengen. Men bespeurt enige terughou-

dendheid bij fondsen om opleiding van werknemers die buiten de sector willen gaan werken te bekostigen. Om dergelijke samenwerking een impuls te geven is met subsidie van de overheid een aantal intersectorale pilots 'van werk naar werk' gestart, o.a. in de bouw, grafimedia, zorg en welzijn en enkele regio's (Kabinetsbrief Vitaliteitspakket, 2011). Dergelijke proefprojecten zijn overigens ook al in 2006/08 uitgevoerd. Ze hebben indertijd maar beperkt resultaten opgeleverd (Astri, 2007, RWI, 2008).

1.5 Sociaal Akkoord 2013: (inter)sectorale mobiliteit en transitionele arbeidsmarkt

Anno 2013 is het nog steeds crisis. De recessie duurt langer dan verwacht, de economie krimpt verder in, de werkloosheid loopt fors op. Waren aanvankelijk vooral oudere, jongere en tijdelijke werknemers de dupe, bedrijven zijn intussen ook in de vaste kern van hun personeelsbestand gaan snijden. Ook in eerder nog goed draaiende sectoren neemt de werkgelegenheid nu af. Door het bezuinigingsbeleid van de overheid komt ook de werkgelegenheid in dienstensectoren als onderwijs, zorg, welzijn en bestuur onder druk te staan.

In het **Sociaal Akkoord** dat overheid en sociale partners in het voorjaar van 2013 hebben afgesloten wordt de urgentie van mobiliteitsbeleid nog eens benadrukt. Het Akkoord legt het accent op mobiliteit van-werk-naar-werk en hecht veel belang aan het instrument van scholing in dat verband ('investering in werkzekerheid'). Het perspectief is een 'duurzame, activerende arbeidsmarkt met toegesneden (inter)sectorale van-werk-naar-werk-voorzieningen' (om-, her- en bijscholing en arbeidsbemiddeling). Dat vereist volgens partijen 'een nieuwe infrastructuur voor de arbeidsmarkt die de (inter)sectorale aanpak van sociale partners op decentraal niveau verbindt met de initiatieven voor het beleid voor de regionale arbeidsmarkt en vice versa'. In het Akkoord wordt voorgesteld dat partijen gaan werken aan de opbouw van '(inter)sectorale van-werk-naar-werk arrangementen' en 'transitiearrangementen'. Dat betekent op langere termijn in concreto o.a.:

- bezien of employability en duurzame inzetbaarheid wettelijk kunnen worden vastgelegd als elementen van 'goed werkgeverschap' en 'goed werknemerschap';
- oproep aan O&O-fondsen om meer sectoroverstijgend te gaan werken; meer samenwerking tussen fondsen wordt aanbevolen;
- eventueel omvorming naar 'transitiefondsen' - een soort 'permanente sociale plannen' - ten behoeve van van-werk-naar-werk bemiddeling: 'dergelijke transitiefondsen kunnen worden gevormd door verbreding van takenpakket en financiële grondslag van bestaande fondsen maar kunnen ook toevoegingen zijn aan de O&O-structuur, zeker daar waar geen fondsen bestaan';
- op termijn: aanpassing van de ontslagregeling en omvorming van de ontslagvergoeding tot een systeem van 'transitievergoedingen' c.q. een van-werk-naar-werk budget.
- bezien van mogelijkheden voor het inzetten van WW-middelen voor van-werk-naar-werk transitie's, ook tussen sectoren;
- herinvoering van betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij uitvoering van de WW en bij (regionale) arbeidsbemiddeling, loopbaanbegeleiding en scholing.

Daarnaast zijn in het Akkoord voorstellen uitgewerkt voor crisisbestrijding op korte termijn. In dat kader stelt de overheid de komende 3 jaren extra middelen beschikbaar voor cofinanciering van specifiek arbeidsmarktbeleid 'in de vorm van een (inter)sectorale aanpak waardoor mensen van werk naar werk kunnen overstappen, tussen en binnen sectoren'. Het Akkoord roept Cao partijen op om voorstellen voor dergelijke werkgelegenheidsplannen te ontwikkelen.

Het Sociaal Akkoord volgt evenals de SER een 2-sporenbeleid ten aanzien van de O&O-fondsen – op peil houden van scholing voor de eigen sector én vanuit de sectorfondsen ook scholing voor mobiliteit naar andere sectoren stimuleren. Er komt geen nationaal scholingsfonds. Wel worden extra

middelen gereserveerd als bijdrage om intersectorale mobiliteit en scholing te stimuleren en voor initiatieven in niet door fondsen gedekte sectoren en voor werkzoekenden (Sociaal Akkoord, 2013).

1.6 Terughoudendheid bij sectorfondsen

Zowel vanuit de overheid als vanuit centrale werkgevers- en werknemersorganisaties (SER, StvdA) komen dus oproepen aan sociale partners op decentraal niveau i.c. werkgevers en vakbonden aan Cao-tafels en in besturen van sectorfondsen om fondsmiddelen nadrukkelijker aan te wenden voor bestrijding van de gevolgen van de recessie. Sectoren wordt gevraagd meer samen te werken en eigen middelen ook in te zetten voor van-werk-naar-werk trajecten en (inter)sectorale mobiliteit.

Voor de meeste sectorfondsen zijn dit relatief nieuw terreinen. Uit onderzoek van Ecorys (2007) blijkt dat maar weinig fondsen op dit gebied actief zijn. Van de 116 fondsen in het onderzoek hadden er nog geen 20 intersectorale mobiliteit als doelstelling in het beleid opgenomen. Een derde ondersteunde van-werk-naar-werk activiteiten feitelijk. Meestal gaat het daarbij om zogenaamde 'preventieve' activiteiten gericht op scholing en beter personeelbeleid, minder om 'curatieve' activiteiten gericht op re-integratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Veel fondsen blijken terughoudend ten aanzien van loopbaanbeleid en scholing voor andere sectoren. Het gaat om premiegelden van bedrijven uit de eigen sector en de bedoeling is dat die gelden in eerste instantie aan werkgevers en werknemers in de eigen sector ten goede komen (Ecorys, 2007). Een ander breed onderzoek - een inventarisatie van projecten en andere initiatieven gericht op bestrijding van arbeidsmarktknelpunten in de industrie - constateert ook dat intersectorale mobiliteit maar beperkt voorkomt in dergelijke projecten. Waar het voorkomt is reorganisatie vaak een belangrijke aanleiding en gaat het er vooral om boventallig personeel te laten uitstromen en te herplaatsen in andere sectoren. Instroom vanuit ander sectoren komt zelden voor. De industrie is niet of nauwelijks 'ontvangende partij' bij intersectorale mobiliteit (SEOR, 2008).

1.7 Beperkt draagvlak bij bedrijven en werknemers

Niet alleen fondsen zijn terughoudend, ook bedrijven zijn huiverig. Een evaluatie van een reeks door SZW mee gefinancierde proefprojecten intersectorale mobiliteit (in diverse sectoren en regio's) wijst uit dat er maar beperkt draagvlak bestaat bij bedrijven en werknemers. Dat heeft onder andere te maken met negatieve beeldvorming. Werkgevers en werknemers hebben weinig oog voor de mogelijkheden van mobiliteitsbeleid. Werkgevers zijn vooral bang voor verlies van vakmensen. Werknemers associëren mobiliteitsbeleid vooral met ontslagdreigingen, gedwongen herplaatsingen of arbeidsongeschiktheid. Het thema is lastig bespreekbaar in bedrijven. Bovendien doen zich bij overstappen naar bedrijven in andere sectoren vaak allerlei praktische belemmeringen voor, bij voorbeeld wat betreft scholing, reisafstand, verschillen in arbeidsvoorwaarden. Slotsom van de evaluatie is dat 'intersectorale mobiliteit bij de start van de projecten vooral een prioriteit was van deskundigen en beleidsverantwoordelijken op het terrein van de arbeidsmarkt: bij individuele werkgevers en werknemers leefde het onderwerp nog weinig, enkele sectoren en grotere werkgevers buiten beschouwing gelaten' (Astri 2007, RWI 2008).

Onderzoek van het SCP uit 2011 bevestigt dit beeld. Het SCP vindt in een grootschalig onderzoek onder bedrijven (databron: Arbeidsvraag-panel) dat slechts een beperkt deel van de werkgevers feitelijk werk maakt van doorplaatsing van met ontslag bedreigd personeel naar ander werk (van-werk-naar-werk). Het aantal werkgevers dat aangeeft werknemers te hebben geholpen met het vinden van een nieuwe baan blijkt zelfs te zijn gedaald, van 35 procent in 2008 naar 29 procent in 2010. Vooral grote bedrijven (100-plus) blijken dergelijke maatregelen te nemen, in kleinere bedrijven

(20-min) gebeurt het veel minder. Kleinere bedrijven hebben financieel vaak minder mogelijkheden. Ze vinden minder gemakkelijk bedrijven waar ze werknemers kunnen herplaatsen. Ze hebben minder aandacht voor personeelbeleid. Werkgevers blijken overigens wel de wenselijkheid van bemiddeling van-werk-naar-werk te onderschrijven. Driekwart van de werkgevers vindt dat ze er zelf ook een taak in hebben (SCP, 2011). Maar in de praktijk komt een en ander nauwelijks uit de verf. Dat is ook te zien in het opleidingsbeleid in bedrijven. Uit onderzoek van het SCP bij werknemers (databron: Arbeidsaanbod-panel) blijkt dat de opleidingen die werknemers in hun bedrijf volgen meestal op hun huidige functie en hun actuele werkzaamheden betrekking hebben. Opleiding en bijscholing voor de latere loopbaan of voor ander werk, in een ander bedrijf, komt veel minder voor (SCP, 2012). Althans, dat geldt voor werknemers in vaste dienst van een bedrijf. Voor flexibele arbeidskrachten die een (deeltijd-)opleiding volgen geldt juist wel vaker dat zij opleiding volgen om ander werk te kunnen gaan doen (De Jong, e.a. 2012).

1.8 Mogelijkheden voor stimulering in branches en regio's?

Deze terughoudendheid in de praktijk roept voor het beleid de vraag op hoe mobiliteit eventueel kan worden gestimuleerd. De insteek wordt daarbij vooral gezocht op de decentrale niveaus: aan de ene kant in de branches, aan de andere kant in de regio's, waar mogelijk op beide niveaus, in combinatie met elkaar.

Naar aanleiding van de evaluatie van de eerdere proefprojecten 'intersectorale mobiliteit' noemen experts in het onderzoek van Astri een aantal faciliteiten en maatregelen waarmee overheid en sociale partners i.c. cao-partijen intersectorale mobiliteit kunnen stimuleren (Astri, 2007):

- in cao's opnemen van een werknemersrecht op een periodieke loopbaanscan;
- in cao's opnemen van een werknemersrecht op opleiding, óók voor een andere sector;
- loopbaanontwikkeling in persoonlijke opleidingsplannen opnemen, ook sectorbreed;
- mobiliteitstrajecten in werktijd kunnen volgen;
- persoonsgebonden mobiliteitsbudget voor werknemers;
- mobiliteitscentra op branche-/sectorniveau opzetten;
- inzetten van O&O-fondsen over grenzen van een sector heen;
- fiscaal faciliteren van persoonsgebonden opleiding- en mobiliteitbudgetten;
- flexibeler opstelling van scholingsinstituten als ROC's.

Deze maatregelen zullen in eerste instantie in sectoren moeten worden uitgewerkt. Maar ze zullen door partijen op regionaal niveau moeten worden toegepast. Partijen hebben daarbij goed inzicht nodig in de situatie op de regionale arbeidsmarkt. Een andere belangrijke aanbeveling is dan ook dat regionale arbeidsmarktinformatie meer toegankelijk en inzichtelijk moet worden gemaakt (Astri, 2007).

Deze suggesties zijn deels overgenomen in het RWI-advies '*Van werk naar werk*', over de rol van O&O-fondsen bij van-werk-naar-werk en intersectorale mobiliteit. De RWI beveelt de fondsen in dit verband verder aan om middelen vooral in te zetten voor ondersteuning van 'preventieve' van-werk-naar-werk activiteiten, b.v. via persoonlijke ontwikkelplannen met bijbehorend budget; samenwerking te zoeken met andere O&O-fondsen om mobiliteit, ook tussen sectoren, een impuls te geven; daarbij ook meer aandacht te geven aan arbeidsinpassing van mensen 'met afstand tot de arbeidsmarkt'. Een van de belangrijkste instrumenten om mobiliteit tussen sectoren te bevorderen is volgens de RWI 'de ontwikkeling van loopbaantrajecten waarbij werknemers kunnen overstappen naar een - andere- functie in een andere branche of sector die goed aansluit bij hun kwaliteiten en competenties van dat moment'. De RWI waarschuwt daarbij wel voor overtrokken verwachtingen. Intersectorale mobiliteit is een middel, geen doel op zichzelf. In de praktijk is al sprake van 'aanzienlijke spontane intersectorale mobiliteit'. Beleid zou zich vooral moeten richten op (groepen) werknemers die uit

zichzelf minder gemakkelijk een overstap kunnen maken, zoals oudere werknemers, werknemers in fuikfuncties en werknemers met fysieke of psychisch belastende functies. Dergelijke stimulering is volgens de RWI in eerste instantie een zaak van de sociale partners, o.a. via gerichte cao-afspraken en sectoroverstijgende inzet van O&O-fondsen (RWI, 2008).

In een recente verkenning van TNO naar voorwaarden voor succesvolle van-werk-naar-werk trajecten, specifiek in het midden- en kleinbedrijf, wordt deze decentrale focus verder doorgetrokken. TNO stelt dat een praktische insteek, dicht bij de bedrijven zelf, aansluitend op wat bedrijven zelf al doen, en met regionale coördinatie, de beste perspectieven op succes biedt (TNO, 2010). Deskundigen die in dit onderzoek zijn geraadpleegd zien vooral een snelle en gemakkelijk te realiseren oplossing in vormen van *'gedeeld werkgeverschap'*. Bedrijven in een regio zoeken elkaar op en ontwikkelen gezamenlijk mogelijkheden voor uitwisseling en doorstroming van personeel ('intersectorale loopbaanpaden'). Dergelijke netwerken zijn al actief in diverse regio's en werkgevers kunnen zich daarbij aansluiten. De deskundigen pleiten wel voor enige *regionale coördinatie* bij dergelijke initiatieven. Die kan bedrijven helpen om informatie te vinden (waar zijn vacatures?), beter inzicht in functies en kwalificaties te krijgen en sneller mensen naar de juiste plekken te kunnen laten doorstromen. Aansluiten bij lopende initiatieven van onderop is zinvoller dan het opzetten van allerlei nieuwe activiteiten van bovenaf (TNO, 2010).

1.9 Activiteiten in technische sectoren

Met het aanhouden van de economische crisis en het oplopen van de werkloosheid is van-werk-naar-werk en in het verlengde daarvan intersectorale mobiliteit de laatste tijd hoger op de agenda komen te staan bij sectorfondsen. Diverse fondsen hebben initiatieven genomen of hebben aansluiting gezocht bij initiatieven van anderen, die in een aantal gevallen hebben geleid tot nieuwe afspraken in Cao's, nieuw beleid van fondsen, concrete projecten, feitelijke samenwerking en faciliteiten voor van-werk-naar-werk, ook over de grenzen van de eigen sector heen. Maar activiteiten zijn in het algemeen beperkt qua omvang, projecten zijn veelal kleinschalig van opzet, en het blijkt niet altijd gemakkelijk om de stap van beleid naar praktijk te zetten. De recessie blijft de ruimte voor actie inperken. Het draagvlak bij bedrijven lijkt vooralsnog beperkt te zijn.

In de technische sectoren is de discussie over kansen en nadelen van intersectorale mobiliteit op gang gekomen, maar er zijn nog betrekkelijk weinig concrete initiatieven opgezet. De technische sectoren werken al langer samen, o.a. in TechniekTalent.nu, maar die samenwerking betreft vooral gezamenlijke acties richting onderwijs, om nieuwe instroom van leerlingen in de techniek te bevorderen. Samenwerking is minder gericht op doorstroming en uitwisseling van (zittende) werknemers binnen en tussen sectoren (zij-instroom). In enkele branches zijn wel al acties gestart, bij wijze van experiment en op projectmatige basis (pilots). In de grafische sector loopt sinds kort het project *'Samenwerkende branches aan de slag'*. Doel van dit pilotproject is het ontwikkelen van een 'vraag-gerichte intersectorale benadering', waarbij het huidige mobiliteitscentrum voor de grafische sector wordt uitgebreid naar andere sectoren. Instrumenten voor loopbaanbeleid van de verschillende sectoren (scan, evc, scholing) worden op elkaar afgestemd. In de autobranche loopt een branche-overstijgende samenwerking tussen OOMT en OOC. Bedrijven in deze sectoren kunnen elkaars leerlingen scholen via praktijktrainingen. Ze kunnen werknemers uit elkaars branche een EVC-traject laten volgen om te kijken of ze geschikt zijn voor werk in de andere sector.

Sector bouw en infra

Een voorbeeld van een al wat langer lopend initiatief is het project 'loopbaanontwikkeling' in de sector bouw en infra. Dit is een voorziening voor omscholing naar een andere functie of een ander beroep, die in bepaalde situaties ook kan worden gebruikt voor een nieuwe baan buiten de sector. In

principe wordt omgeschoold naar een functie binnen de sector, maar als een werknemer niet meer in de bouw kan blijven werken, b.v. om fysieke redenen, kan hij zich omscholen naar een baan buiten de sector. Werknemers kunnen zich zelf voor een traject aanmelden, het traject (scan, evc, pop, opleiding) wordt in overleg met de werkgever opgesteld, het kan door het O&O-fonds mee worden betaald. Alleen 'volledige loopbaanstappen' komen voor een vergoeding in aanmerking, zoals de overstap van een functie in de uitvoering naar een functie op kantoor.

Dergelijk 'uitstroombeleid' staat in de bouw nu wel onder druk. In de laatste Cao onderhandelingen was er weinig aandacht voor (intersectorale) mobiliteit, partijen richtten zich vooral op opleiding en instroom van jongeren én op binding van werknemers aan de sector, 'om te voorkomen dat vak-kennis en scholingsinvesteringen wegvloeien, maar ook om jongeren aan te trekken in een bedrijfstak die de afgelopen jaren een behoorlijke deuk heeft opgelopen' (Protocol Cao bouwbedrijf, 2012). FNV bouw signaleert dat er 'een concurrentieslag aan het ontstaan is met betrekking tot de technisch opgeleide vakman en dat de bouw alles moet doen om goede mensen vast te houden'. Beleid dat op uitstroom is gericht past daar niet bij. Werkgevers in kleine bouwbedrijven signaleren zelfs 'een afnemend draagvlak voor de systematiek van collectief opleiden binnen sectorfondsen'. De crisis is daar een oorzaak van, maar ze wijzen ook op het verloop in de sector en de sterke groei van het aantal zzp'ers. Een te groot deel van de werknemers profiteert zo van de opleidingsvoorzieningen in de bouw maar vertrekt vervolgens naar elders, zodat de sector er zelf geen rendement meer van heeft. Dat pleit er voor werknemers meer zelf te laten bijdragen in de opleidingskosten (Conferentie Aannemersfederatie NL en BGA scholingsfonds, 2011)

Sector metalektro

In de metalektro - een sector met hoofdzakelijk grotere bedrijven - is intersectorale samenwerking prominent op de agenda gezet. A+O Metalektro neemt in zijn recente visienota de tendensen van 'globalisering' en 'clustering' van bedrijfsactiviteiten als vertrekpunt en constateert dat als gevolg van deze trends allerlei grenzen vervagen: tussen sectoren, bedrijven, afdelingen, tussen werken en leren, school en bedrijf etc. Ook in de metalektro is sprake van 'ontgrenzing'. Vooral in de meer innovatieve segmenten ontstaan bedrijven met 'permeabele wanden'. Het fonds wil op deze nieuwe ontwikkeling inspelen: 'Juist op deze vervagende grenzen ontstaan interessante en voor de sector belangrijke ontwikkelingen. Het fonds wil branche- en sectorgrensoverschrijdende initiatieven aanwakkeren. Te denken valt bij voorbeeld aan metalektro en zorg of metalektro en energie. Zo komen werknemers vaker in aanraking met andere sectoren en met de laatste ontwikkelingen van de technologie, hetgeen hun mobiliteit en inzetbaarheid bevordert'. A+O Metalektro wil vanuit 'een stevige sectoridentiteit' de samenwerking opzoeken met andere fondsen in de techniek en partijen buiten de sector (Visienota, 2011). In de nieuwe CAO Metalektro (april 2011) is duurzame inzetbaarheid van werknemers als een van de speerpunten aangemerkt, met een oproep om meer in te zetten op intersectorale mobiliteit. Het beleid lijkt echter nog maar in beperkte mate in concrete acties te worden omgezet. De metalektro werkt bij mobiliteitsbeleid wel met andere sectoren samen, maar dat gebeurt vooral op kleinere schaal, in technieknetwerken en techniekprojecten in regio's. Een initiatief van grotere omvang is een project dat A+O samen met OOM en STOOFF, het opleidingsfonds van de uitzendbranche, landelijk heeft opgezet om meer uitzendkrachten op leerwerkplekken in metaal- en metalektrobedrijven te laten instromen; in dat project ging het om circa 600 leerlingen. In de Agenda voor Toekomst van de sector is intersectorale mobiliteit evenwel niet als strategische beleidslijn opgenomen (A+O Metalektro, 2012).

Sectoren energie, kabel, telecom, water

Cao partijen in de energiesector hebben weinig aandacht voor intersectorale mobiliteit, voor mobiliteit überhaupt. Partijen in deze sector zijn vooral bezig met instroombeleid, activiteiten om de instroom van technisch opgeleiden vanuit het onderwijs op peil te houden. Bij de grote kabelbedrijven zijn employability en duurzame inzetbaarheid wel thema's in het beleid en in het overleg, maar ze worden niet gekoppeld aan mobiliteitsbeleid, althans niet specifiek 'intersectoraal'. Partijen kijken vooral naar de eigen sector. De waterbedrijven en waterschappen hebben duurzame inzetbaarheid eveneens tot een aandachtspunt gemaakt. Zij hebben ook afspraken gemaakt over loopbaanfaciliteiten. Werknemers kunnen een 'employability'-budget krijgen, voor een periode van 3 jaar. Ze

kunnen dat b.v. gebruiken voor coaching en loopbaanadvisering. Bij reorganisaties in de bedrijven worden in het kader van de sociale plannen meestal ook afspraken over begeleiding van werk naar werk opgenomen.

Een opmerkelijke initiatief in deze sectoren komt van werknemerskant, van de ondernemingsraden uit de bedrijven. De OR platforms van drinkwaterbedrijven, waterschappen en netwerkbedrijven zijn rond de tafel gaan zitten om de kansen van een arbeidspool voor technisch personeel te verkennen. Dat heeft over en weer voordelen. Een van de betrokkenen stelt: 'Door onderling vakmensen aan te bieden als bij een ander bedrijf personeelsgebrek dreigt, blijft vakkennis voor elkaar behouden. Dat is duurzaam vooruit denken' (OR Informatie, april 2012)

Uit de voorbeelden blijkt dat het beleid er wel aandacht voor heeft, maar dat technieksectoren in de praktijk slechts beperkt actief zijn als het gaat om intersectorale mobiliteit. Dat heeft mede te maken met recente ervaringen van krapte op arbeidsmarkt en de opnieuw verwachte tekorten als de economie weer aantrekt. Partijen zijn in de eerste plaats bezig met instroom en behoud van voldoende gekwalificeerd personeel voor de eigen sector. Doorstroming en uitwisseling met andere sectoren heeft minder prioriteit. Er zijn wel netwerken, projecten en pilots, maar er zijn geen structurele 'sectoroverstijgende' i.c. 'techniekbrede' voorzieningen voor mobiliteitsbeleid (zoals b.v. mobiliteitscentra). Buiten de techniek zijn wel voorbeelden te vinden van dergelijke voorzieningen. In de zorgsector b.v. zijn in het kader van sectoraal arbeidsmarktbeleid regionale netwerken opgezet, waarbij instellingen uit verschillende branches zijn aangesloten (ziekenhuizen, ggz, thuiszorg, jeugdzorg etc.). De netwerken worden gebruikt voor vacature-uitwisseling tussen instellingen onderling, loopbaanbegeleiding en herplaatsing van boventallig personeel. Ook in de agrarische sector zijn dergelijke netwerken te vinden, eveneens op regionaal niveau, met een brancheoverstijgend bereik. In de zuidelijke land- en tuinbouw is een tijd geleden de stichting '*Alles voor groene arbeid*' opgezet door werkgevers en werknemers. Doel van de stichting is ontwikkeling en uitvoering van het arbeidsmarktbeleid in de groene sector, met dienstverlening rond instroom, doorstroom en uitstroom voor alle betrokken branches. Agrarisch opleidingsfonds AGF heeft onlangs de mogelijkheden onderzocht voor bevordering van mobiliteit over branches heen. Conclusie is dat dergelijke mobiliteit niet op individueel niveau moet worden geregeld, maar dat moet worden 'bevorderd dat sectoren arrangementen met elkaar maken'. Wel vindt men een 'rugzakje' voor werknemers wenselijk. Het beheer daarvan zou middels de O&O-fondsen moeten worden geregeld (AGF 'Verbinden op mobiliteit', 2011).

1.10 TI en intersectorale mobiliteit

De TI is al enige tijd geleden gestart met het verkennen van de mogelijkheden, kansen en risico's van intersectorale mobiliteit. De aanleiding daarvoor zijn niet alleen de oproepen van overheid en sociale partners. Ook nieuwe ontwikkelingen in de markt en in de bedrijfstak op het vlak van technologie en organisatie hebben ertoe geleid dat partijen in de TI de blik op andere sectoren zijn gaan richten.

In opdracht van OTIB is onlangs door Marktmonitor verkennend onderzoek gedaan naar innovaties in de TI 'over sectorgrenzen heen'. Doel van onderzoek was in beeld te krijgen welke kansen er voor TI bedrijven liggen op het snijvlak met sectoren als bouw, energie, industrie, informatica en zorg en welzijn. Marktmonitor constateert dat nieuwe ontwikkelingen in technologie en bedrijfsconcepten tot innovaties leiden die de traditionele grenzen tussen deze sectoren doorsnijden. Voorbeelden daarvan zijn te vinden op terreinen als duurzaam bouwen, woningaanpassingen en zorgtechnologie voor ouderen, nieuwe systemen om de energie-efficiëntie in de industrie te verbeteren. Waar liggen kansen? Hoe kunnen TI bedrijven die kansen pakken? Marktmonitor concludeert dat deze ontwikkelingen consequenties zullen hebben voor bedrijven en personeel in de TI. Bedrijven zullen meer met

bedrijven uit andere sectoren moeten samenwerken. Dat vraagt deels andere competenties van TI medewerkers. Het kan ook leiden tot meer uitwisseling van personeel tussen TI bedrijven en bedrijven uit andere sectoren (Marktmonitor, 2010; 2012). In een onlangs uitgebrachte toekomstverkenning over de TI 'Radar 2020' signaleert werkgeversorganisatie Uneto-Vni eveneens dat de komende jaren nieuwe vormen van samenwerking zullen ontstaan tussen TI bedrijven en andere partijen op de markt, vaak met flexibel karakter (projecten, netwerken), en dat het wenselijk is te doordenken wat die grotere flexibiliteit op de markt gaat betekenen voor competenties van personeel en voor (nieuw aanbod op) de arbeidsmarkt van de TI (Uneto-Vni, 2011). Samenwerking van bedrijven over de grenzen van sectoren heen kan behoefte aan mobiliteit van personeel over de grenzen van sectoren heen met zich mee brengen.

Daarnaast speelt de situatie op de arbeidsmarkt zelf een rol. De arbeidsmarkt in de TI is lange tijd erg gespannen geweest. Vanwege de recessie zijn die spanningen tijdelijk minder voelbaar, maar de prognose is dat als de economie weer aantrekt de personeelstekorten snel weer zullen toenemen (Van den Tillaart e.a., 2012). De (beroeps)bevolking vergrijsst en ontgroent. De instroom van jongeren op de arbeidsmarkt neemt af. In verschillende regio's is feitelijk al sprake van krimp. Tekorten op (deel)arbeidsmarkten zullen in de toekomst mogelijk meer via herschikking van het beschikbare aanbod moeten worden opgevangen, eventueel ook over de grenzen van sectoren heen. De TI werkt al samen met andere technieksectoren, o.a. in TechniekTalent.nu, om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken. Maar die samenwerking richt zich vooral op nieuwe instroom van leerlingen in het onderwijs, minder op uitwisseling en doorstroming van werknemers tussen bedrijven en sectoren.

In de visie van OTIB brengt intersectorale mobiliteit kansen en risico's met zich mee. Kansen liggen er in het gegeven dat bij meer doorstroming op de arbeidsmarkt het wervingsgebied van TI bedrijven breder wordt en de inzetmogelijkheden van werknemers worden verruimd. Bedrijven zullen gemakkelijker aan nieuw personeel kunnen komen. Werknemers zullen indien nodig gemakkelijker van baan kunnen wisselen. Een ander voordeel is dat door meer doorstroming van werknemers tussen sectoren meer nieuwe vak kennis de TI binnen komt. Uitwisseling van vakmensen is tegelijkertijd uitwisseling van vak kennis. TI bedrijven lopen bij meer doorstroming wel het risico dat ze geschoolde mensen gemakkelijker kunnen kwijtraken. Maar daar staat tegenover dat ze ook gemakkelijker weer nieuwe geschoolde vakkrachten kunnen aantrekken. De TI is in de uitwisseling met andere sectoren op de arbeidsmarkt per saldo doorgaans winnaar (Van den Tillaart e.a., 2012).

1.11 Vraagstelling en aanpak van het onderzoek

Voor OTIB roepen beleid en discussies over intersectorale mobiliteit een aantal vragen op, hetgeen reden is geweest er onderzoek naar te laten doen:

1. Hoe is het feitelijk gesteld met intersectorale mobiliteit in de TI? Welke stromen en patronen in de bewegingen van werknemers tussen de TI en andere sectoren zijn waar te nemen? Hoe kan de TI arbeidsmarkt worden afgebakend en hoe is die TI arbeidsmarkt ingebed in de ruimere technische arbeidsmarkt en de arbeidsmarkt als geheel?
2. In hoeverre hebben TI bedrijven te maken met intersectorale mobiliteit bij de werving van nieuw personeel? Hoe kijken zij aan tegen de voordelen en nadelen, kansen en risico's van doorstroming en uitwisseling van technisch personeel met andere sectoren? Welke faciliteiten stellen ze in dat verband beschikbaar?

3. Welk draagvlak is er voor eventuele beleidsacties vanuit de branche gericht op intersectorale mobiliteit? Met welke aspecten moet bij de ontwikkeling van dergelijke activiteiten rekening worden gehouden?

Het onderzoek bestond uit twee hoofdonderdelen: a) analyses op beschikbare databestanden met gegevens over mobiliteit van TI werknemers en b) telefonische interviews bij een landelijk representatieve steekproef van TI bedrijven.

In de eerste plaats zijn de intersectorale stromen van werknemers tussen de TI en andere branches in beeld gebracht met behulp van beschikbare data uit de pensioenbestanden van Mn Services en de banenbestanden van het CBS. Deze bestanden bevatten gegevens voor een reeks van jaren over alle in de TI werkzame en in de TI in- en uitgestroomde werknemers. Die gegevens zijn gebruikt om de patronen in de intersectorale mobiliteit van alle TI werknemers in beeld te brengen. Na koppeling met de bestanden van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS zijn deze stromen vervolgens gespecificeerd naar beroep en is de intersectorale mobiliteit van respectievelijk technisch uitvoerend personeel (monteurs, servicemonteurs, onderhoudsmonteurs, eerste monteurs in elektrotechniek, installatietechniek, koeltechniek) en technisch stafpersoneel (werkvoorbereiders, planners, calculators, tekenaars, engineers, projectleiders, bedrijfsleiders) in beeld gebracht. Daarbij is tevens gekeken in welke mate er bij de wisselingen van sector ook sprake is van wisselingen van beroep. Daarmee is ook de (intersectorale) beroepsmobiliteit van monteurs en technisch stafpersoneel in kaart gebracht.

In de tweede plaats zijn gegevens verzameld door middel van telefonische interviews met een representatieve steekproef van TI bedrijven. Aan deze enquête, die in april 2013 is afgenomen, hebben in totaal ruim 520 TI bedrijven meegedaan. De bedrijven hebben onder andere vragen beantwoord over werving van nieuw (technisch) personeel uit andere dan TI bedrijven, ervaringen met baanwisselaars uit andere sectoren, eventueel beschikbare faciliteiten voor 'overstappers' en hun opvattingen over voordelen en nadelen van doorstroming en uitwisseling met andere sectoren. In aanvulling op de enquête zijn verder verdiepende interviews gehouden met enkele grote TI bedrijven, detacheerders en mobiliteitscentra in de techniek.

2 Mobiliteit op de TI-arbeidsmarkt: omvang en samenstelling

2.1 Inleiding

In de voor dit onderzoek uitgevoerde analyses ligt de focus volledig op de intersectorale mobiliteit van werknemers tussen de TI-branche enerzijds en andere branches anderzijds. Het gaat in deze analyses dus steeds om werknemers die vanuit de TI-branche overstappen naar een baan in een andere sector, of omgekeerd om werknemers die een baan in een andere sector verruilen voor een baan in de TI-branche.

Ook in eerdere jaren hebben we al veel onderzoek gedaan naar de bewegingen op de arbeidsmarkt van de technische installatiebranche. In dat onderzoek is een beduidend ruimere invalshoek gehanteerd. Er is niet alleen gekeken naar (intersectorale) baan-baan mobiliteit van werknemers, maar ook naar andere bewegingen en overgangen, bijvoorbeeld de overgang van een uitkeringspositie naar een baan of de overgang van school naar werk. Deze analyses hebben het inzicht in de TI-arbeidsmarkt duidelijk vergroot, onder andere omdat hierbij naar voren kwam dat er in de mobiliteitsstromen op de TI-arbeidsmarkt een aantal vrije vaste patronen te onderkennen zijn, dat wil zeggen patronen die elk jaar terugkeren. In dit hoofdstuk zullen we de uitkomsten van deze eerdere analyses op een rij zetten, ook omdat op deze manier intersectorale mobiliteit ingekaderd wordt in het grotere geheel van bewegingen op de arbeidsmarkt.

2.2 Omvang en samenstelling van de instroom en de uitstroom

Omvang van de instroom en de uitstroom

De omvang van de uitstroom uit de TI varieert in de periode 2000-2010 van 10 tot 17 procent. De jaarlijkse instroom varieert meer, namelijk van 8 tot 19 procent. In de periode 2000 tot en met 2002 is de instroom groter dan de uitstroom. In deze periode is de werkgelegenheid in de TI dan ook gegroeid. In 2003 is het omgekeerd; de uitstroom is dan groter dan de instroom. Er is sprake van een krimpende werkgelegenheid. In 2004 en 2005 is er sprake van vrijwel gelijkblijvende werkgelegenheid, of lichte krimp. In 2006 wordt het economisch herstel ook in de TI-branche zichtbaar: er zijn in 2006 weer meer instromers dan uitstromers. Ook voor de jaren 2007 en 2008 gaat nog op dat er meer werknemers instromen dan dat er uitstromen. Onder de invloed van de crisis verandert het beeld na 2008. In 2009 is het aantal instromers nog vrijwel gelijk aan het aantal uitstromers (beide 11 procent), maar in 2010, 2011 en 2012 zijn er meer uitstromers dan instromers en is dus sprake van krimp in de werkgelegenheid in de TI.

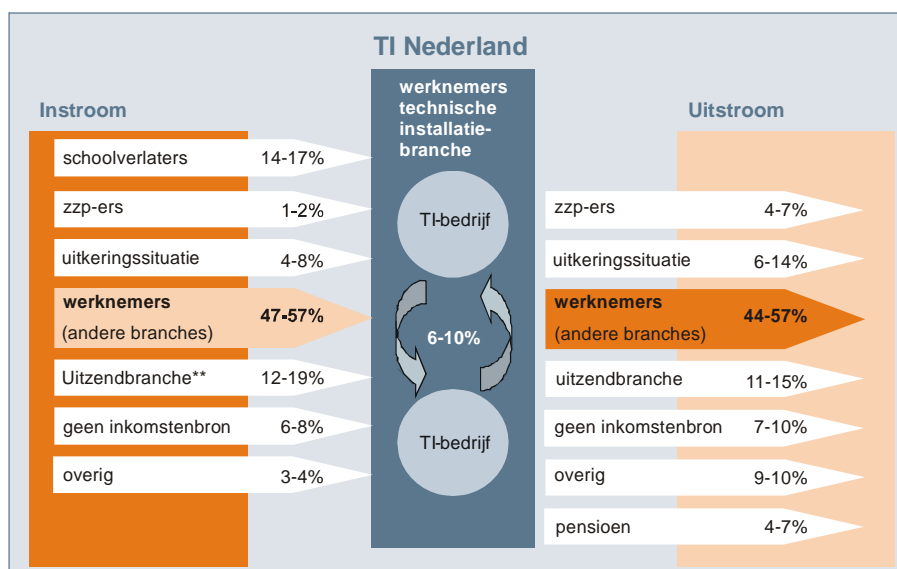
In de periode 2000 tot 2005 neemt de omvang van de mobiliteit af. Het aantal *blijvers*, dus werknemers die niet van bedrijf veranderen, neemt toe van 70 procent in 2000 naar 79 procent in 2005. Vooral het aantal instromers neemt in deze periode af. In 2000 zijn er nog ruim 33.000 personen ingestroomd in de TI-bedrijven. In 2005 is dit afgenomen naar nauwelijks meer dan 20.000 instromers. De afname van het aantal instromers in de periode 2000 tot 2005 heeft te maken met de minder gunstige conjunctuur in deze periode. In een dergelijke periode neemt de mobiliteit van werknemers af, hetgeen resulteert in een afnemende vervangingsvraag. Bovendien scheidt de minder gunstige conjunctuur minder groeimogelijkheden. Niet alleen de vervangingsvraag neemt dus

af, maar dat geldt ook voor de uitbreidingsvraag. In de jaren 2006, 2007 en 2008 neemt de mobiliteit van werknemers weer toe, onder invloed van een duidelijk verbeterende conjunctuur. Het aandeel *blijvers*, dus TI-werknemers die niet van bedrijf veranderen, neemt vrij snel af van 79 procent in 2005 naar 73 procent in 2008. Eind 2008 verandert de economische situatie opnieuw en nu bovendien vrij abrupt en aanzienlijk. Dit is in de mobiliteitscijfers voor 2009 en 2010 terug te vinden. Het aandeel *blijvers* neemt in deze 2 jaar toe van 73 naar 82 procent.

Samenstelling van de instroom en de uitstroom

In arbeidsmarktonderzoek wordt bij de instroom vaak veel of vooral aandacht besteed aan schoolverlaters die nieuw op de arbeidsmarkt verschijnen. Bij de uitstroom wordt vaak vooral ingezoomd op ouderen die de arbeidsmarkt vanwege vut of pensioen verlaten. Figuur 2.1 laat zien dat op deze manier echter slechts een klein deel van de totale mobiliteit op de TI-arbeidsmarkt in beeld komt.

Figuur 2.1 – Stromen op de arbeidsmarkt van de technische installatiebranche in de jaren 2000-2010*



Bron: Mn Services en CBS; bewerking ITS

* De percentages in deze figuur geven telkens aan tussen welke grenzen de stromen in deze jaren fluctueren

** Het gaat hier niet om uitzendkrachten, maar om personen die overstappen van uitzendwerk naar een vaste of tijdelijke baan bij een TI-bedrijf en vice versa.

2.3 Instroom van schoolverlaters

Schoolverlaters vormen 14-17 procent van de jaarlijkse instroom

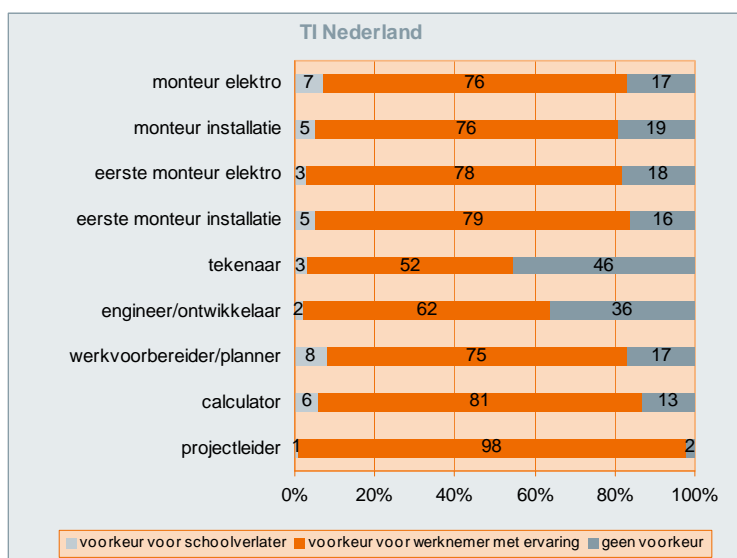
Het aantal schoolverlaters dat jaarlijks van de opleiding overstapt naar een vaste of tijdelijke loondienstbetrekking in de TI is in de periode 2000-2010 steeds 14 tot 17 procent van de totale jaarlijkse instroom (zie figuur 2.1).

Lang niet alle vacatures worden geschikt geacht voor schoolverlaters

Blijkbaar wordt maar een beperkt deel van de vacatures in de TI geschikt geacht voor schoolverlaters. Dit is eerder ook door het CBS in een enquête onder enkele duizenden bedrijven vastgesteld. Uit die enquête blijkt namelijk dat van de vacatures op middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau minder dan 10 procent geschikt gevonden wordt voor mensen die net van school komen (CBS, 2007). En de functies in de TI zijn meestal, namelijk voor circa tweederde deel, van een middelbaar beroepsniveau.

Dat de TI-bedrijven bij vacatures meestal een voorkeur hebben voor werknemers mét ervaring boven schoolverlaters wordt bevestigd in enquêtes die we onder TI-bedrijven hebben uitgevoerd. Alleen bij vacatures in de functies van leerling monteur richten TI-bedrijven zich op schoolverlaters. Voor de andere technische functies hebben zij bij vacatures vaak (tekenaar of engineer) of zelfs meestal (monteur, werkvoorbereider, projectleider) een voorkeur voor personen met relevante werkervaring (zie figuur 2.2). Schoolverlaters kunnen dus, uitgezonderd in de functies van leerling monteur, niet zo gemakkelijk instromen in de TI.

Figuur 2.2 – Voorkeur voor schoolverlaters of voor werknemers met ervaring (in %)

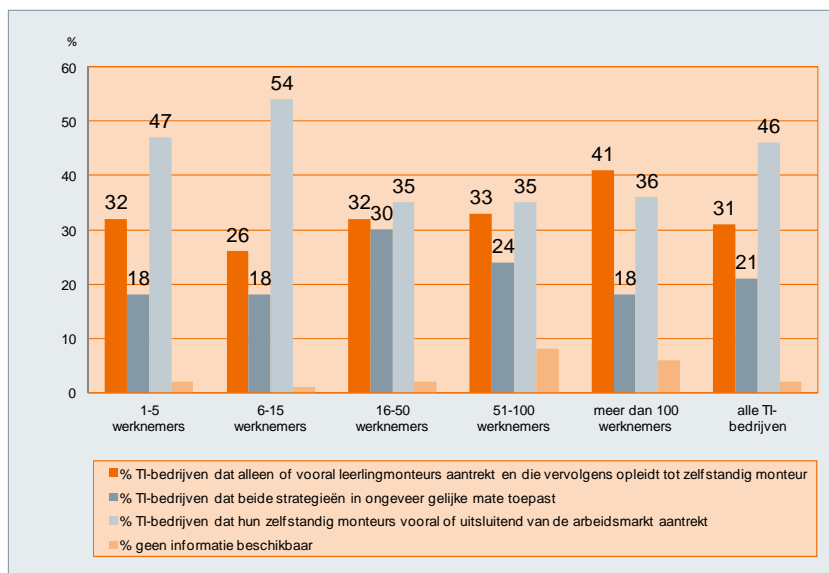


Bron: Enquête onder TI-bedrijven

TI-bedrijven hebben twee mogelijkheden om aan monteurs te komen. Ze kunnen leerling monteurs aantrekken en die vervolgens zelf opleiden tot zelfstandig monteur (opleidingsstrategie), of ze kunnen op de arbeidsmarkt vakbekwame monteurs aantrekken (wervingsstrategie). Bijna een derde deel van de TI-bedrijven volgt (vrijwel) uitsluitend de opleidingsstrategie. De zelfstandig monteurs in deze bedrijven zijn (vrijwel) allemaal als leerling monteur aangetrokken en vervolgens opgeleid tot zelfstandig monteur. Een duidelijk groter deel van de TI-bedrijven, bijna de helft, hanteert vooral uitsluitend een wervingsstrategie. Zij hebben bijna geen of hooguit een minderheid van hun zelfstandig monteurs in eigen huis opgeleid. Zij hebben alle of het merendeel van hun zelfstandig monteurs 'kant en klaar' vanaf de arbeidsmarkt aangetrokken. De personele omvang van de TI-bedrijven speelt bij de keuze van de ene of de andere strategie geen doorslaggevende rol zoals figuur 2.3 laat zien. Zowel bij de kleine als bij de grote TI-bedrijven komen beide strategieën voor. Binnen de meeste grootteklassen gaat op dat er meer TI-bedrijven zijn die (vooral) de wervingsstrategie

hanteren dan TI-bedrijven die de opleidingsstrategie hanteren. Uitzondering vormen de grootste TI-bedrijven met meer dan 100 werknemers. In deze TI-bedrijven is wat vaker sprake van de opleidingsstrategie (41%) dan van de wervingsstrategie (36%).

Figuur 2.3 – Mate waarin TI-bedrijven hun huidige monteurs aanvankelijk als leerling monteurs hebben aangetrokken en vervolgens in het bedrijf opgeleid hebben

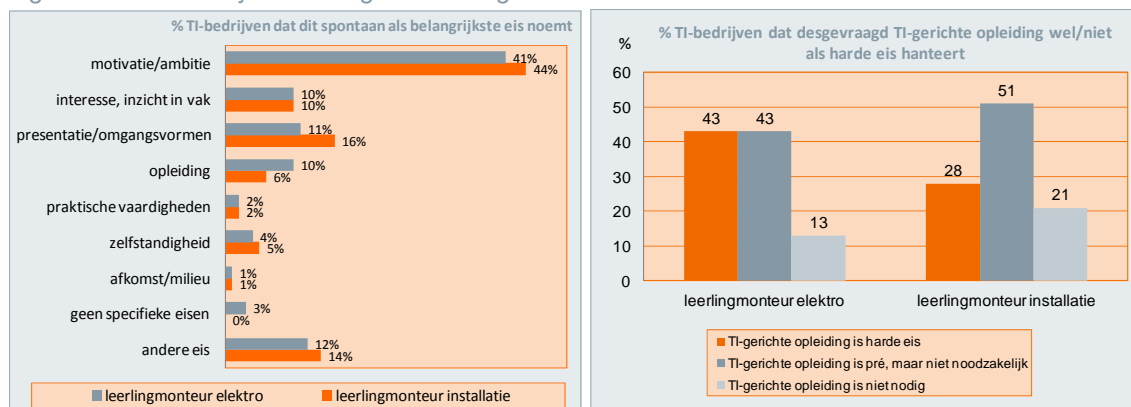


Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Bij rekrutering van leerling monteurs is motivatie belangrijker dan opleiding

Spontaan noemen veel TI bedrijven 'motivatie/ambitie' het belangrijkste criterium bij de rekrutering van leerling monteurs. Dat geldt zowel voor de rekrutering van leerling elektromonteurs als voor leerling installatiemonteurs (zie figuur 2.4).

Figuur 2.4 – Eisen bij rekrutering van leerling monteurs



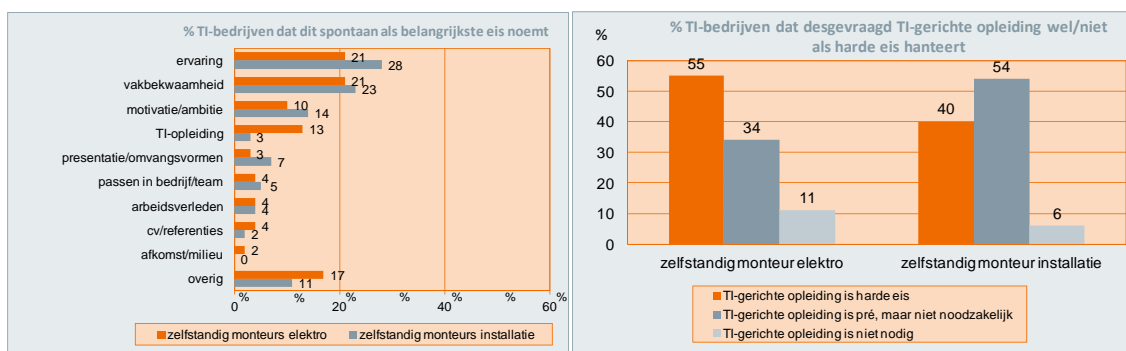
Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Weinig bedrijven merken 'opleiding' spontaan als belangrijkste criterium aan. Dat wil niet zeggen dat een TI gerichte opleiding geen rol speelt. Het is vaak wel een pré, maar meestal geen harde eis. Voor leerling monteurs installatietechniek is een TI-gerichte opleiding in 28 procent van de TI-bedrijven een 'harde eis'. Voor de leerlingen elektrotechniek is dit met 43 procent wat vaker het geval, maar ook hier gaat dus op dat dit bij de meerderheid van de TI-bedrijven geen harde eis is (zie figuur 2.4).

De helft van de TI bedrijven zegt verder 'geen eisen' te stellen aan het opleidingsniveau van de leerlingen. Ook dit is weer vaker het geval bij leerling installatiemonteurs (59%) dan bij leerling elektromonteurs (42%).

Ook bij het aantrekken van monteurs letten de TI-bedrijven lang niet altijd eerst en vooral op de opleidingsbagage van kandidaten, maar juist vaker op zaken als ervaring en vakbekwaamheid. Een TI-gerichte opleiding wordt amper in de helft van de gevallen als een harde eis in het selectieproces van monteurs gehanteerd, namelijk in 55 procent bij monteurs elektro en in 40 procent bij monteurs installatie (zie figuur 2.5).

Figuur 2.5 – Eisen bij rekrutering van monteurs



Bron: Enquête onder TI-bedrijven

Het bovenstaande wordt bevestigd in een analyse van de opleidingen waarmee schoolverlaters feitelijk instromen in (leerling)monteur functies in de TI. Van de ruim 1.600 pas gediplomeerden die in 2009 instromen in een baan als (leerling)monteur in de TI is de helft in het bezit van een TI-diploma en de andere helft dus niet. Er is op dit punt overigens nog wel wat verschil tussen vmbo-gediplomeerden en mbo-gediplomeerden, maar steeds gaat op dat een substantieel deel als (leerling-)monteur in de TI aan de slag gaat zonder over een TI-diploma te beschikken (zie figuur 2.6).

Figuur 2.6 – Opleiding van de gediplomeerden die in 2009 instromen in de TI in de functie van (leerling)monteur

	Instroom in TI vanuit:			
	vmbo	mbo	overig	totaal
met:				
• TI-diploma	51%	57%	23%	52%
• ander diploma*	49%	43%	77%	48%
totaal (= 100%)	(986)	(550)	(71)	(1607)

Bron: CBS en Mn Services; bewerking ITS

* Zie ook figuur 2.7

Instromers zonder TI-diploma hebben meestal wel verwante technische opleiding gevolgd

Van de vmbo'ers die zonder TI-opleiding zijn ingestroomd heeft een derde een sectorbrede techniek-opleiding gedaan en nog eens zo'n 20 procent heeft een opleiding in een andere technische richting. Van de mbo'ers die zonder TI-opleiding zijn ingestroomd heeft bijna twee derde een opleiding in een andere technische richting gevolgd (zie figuur 2.7).

Figuur 2.7 – Opleiding van de niet-TI (v)mbo schoolverlaters, die in 2009 ingestroomd zijn in de functie van (leerling)monteur

	488 niet-TI vmbo-ers	236 niet-TI mbo-ers
• techniek breed	31%	
• techniek metaal	12%	27%
• techniek bouw	4%	5%
• techniek AKA*		14%
• techniek overig	3%	19%
• intersectoraal	4%	
• theoretische leerweg	25%	
• landbouw	14%	
• economie	4%	28%
• overig	4%	8%
Totaal	100% = 488	100% = 236

Bron: CBS en Mn Services; bewerking ITS

* Arbeidsmarktgekwalificeerd assistent. De AKA-opleiding is een brede opleiding waarmee een mbo-diploma op niveau 1 behaald kan worden.

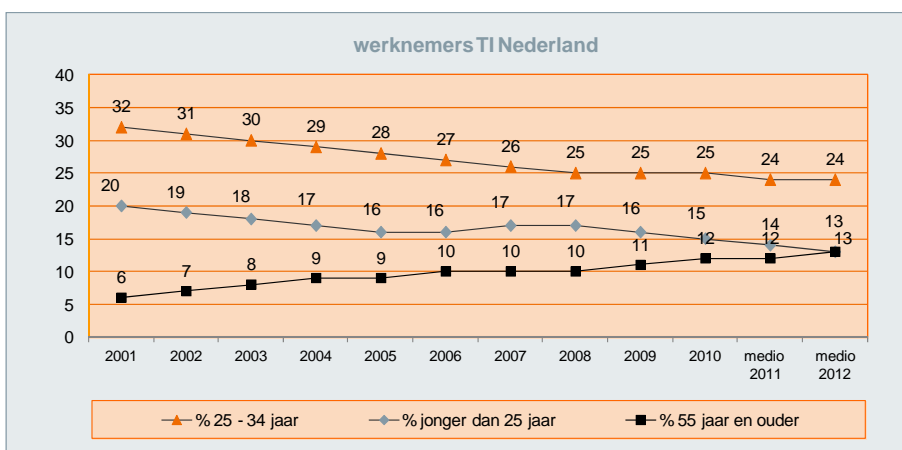
Conclusie: lang niet alle TI-bedrijven hanteren voor de functies van (leerling)monteur een TI-opleiding als harde eis. Wezenlijk vinden de TI-bedrijven dat nieuwkomers gemotiveerd kiezen voor de functie van (leerling)monteur. In dat geval volstaat ook een andere technische opleiding of een zekere technische affiniteit.

2.4 Uitstroom van ouderen

Aandeel 55-plussers is in periode 2000-2010 verdubbeld

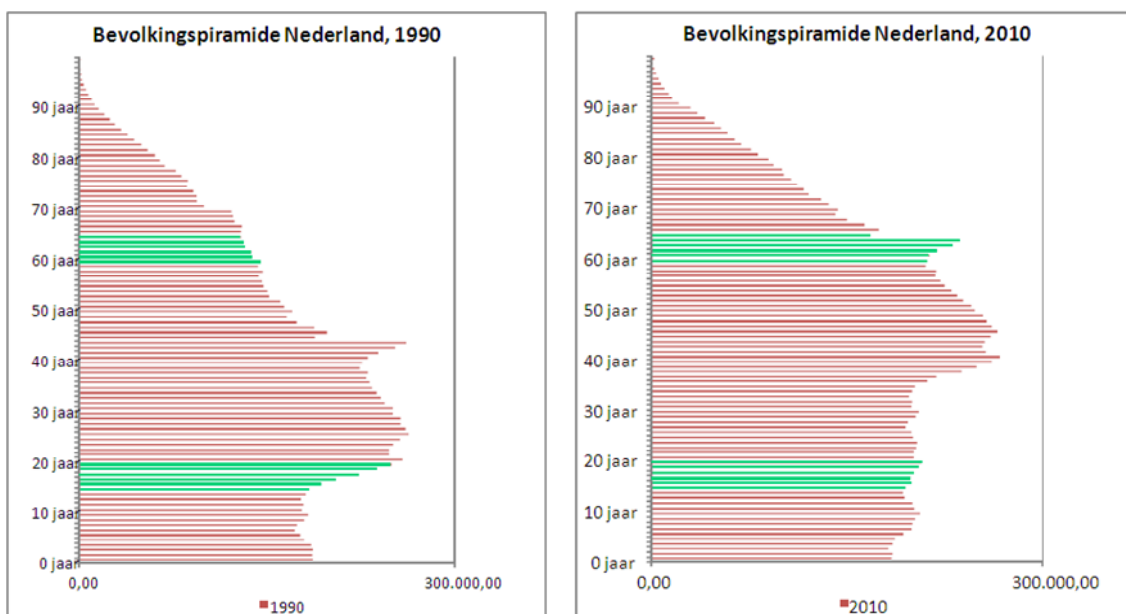
De 55-plussers maken maar een beperkt deel uit van het totaal aantal werknemers in de TI. Tegelijk gaat op dat hun aandeel in de periode 2000-2012 meer dan verdubbeld is, namelijk van 6 naar ruim 13 procent, terwijl het aandeel jongeren in deze periode is gedaald van 20 naar 13 procent (zie figuur 2.8). In 2000 stonden tegenover elke 55-plusser in de TI nog ruim 3 jongeren onder de 25 jaar. In 2012 is die verhouding inmiddels 1 : 1. Deze ontwikkeling is het gevolg van demografische ontwikkelingen, namelijk van ontgroening en vergrijzing (zie figuur 2.9).

Figuur 2.8 – Werknemers in de TI naar leeftijd, periode 2001-2012



Bron: Mn Services; bewerking ITS

Figuur 2.9 – (Beroeps)bevolking naar leeftijd in 1990 en in 2010



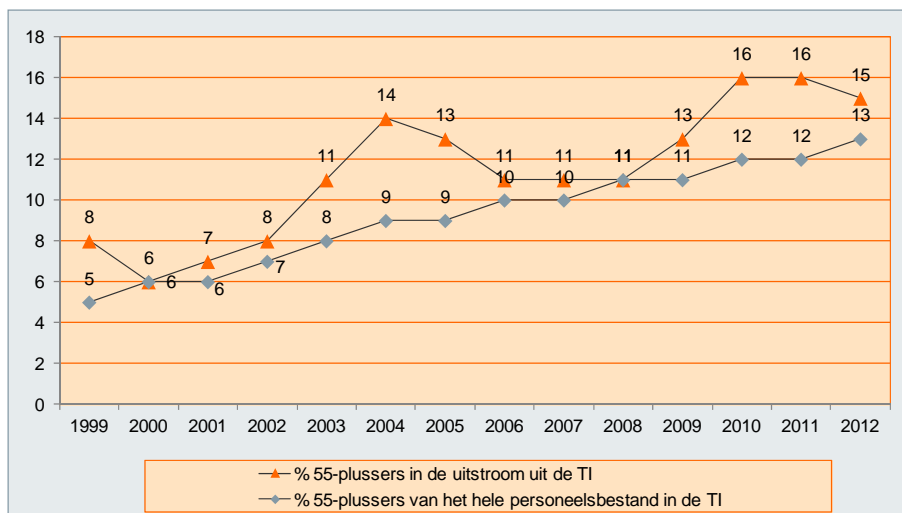
Bron: CBS; bewerking ITS

Het aandeel ouderen in de (beroeps)bevolking en in de TI neemt dus al een aantal jaren toe. Dit impliceert dat ook het aandeel ouderen in de uitstroom van de TI toeneemt.

Op dit punt spelen overigens niet alleen demografische ontwikkelingen een rol, maar ook conjunctu-
rele ontwikkelingen (zie figuur 2.10). In de jaren 2004 tot 2008 treedt tijdelijk een stabilisering/daling
van het aantal 55-plussers in de uitstroom op. Dit heeft te maken met het aantrekken van de econo-
mie in de periode 2005 tot 2008. In een dergelijke situatie is er voor werkgevers immers geen of in
ieder geval veel minder aanleiding om de uitstroom van ouderen te stimuleren. Op deze manier
wordt immers (tijdelijk) de stijging van de vervangingsvraag afgeremd. In de jaren 2009 en 2010 zien

we het percentage 55-plussers in de uitstroom, onder invloed van de recessie overigens weer sterk toenemen naar 16 procent.

Figuur 2.10 – Aandeel dat 55-plussers uitmaken van respectievelijk het totale werknemersbestand in de TI en de uitstroom uit de TI, periode 1999-2012



Bron: Mn Services, bewerking ITS

2.5 Mobiliteit van werknemers

Instroom en uitstroom betreft elk jaar vooral mobiliteit van werkenden

Bij de dynamiek op de TI-arbeidsmarkt gaat het, zoals gezegd, echter maar voor een klein deel om overgangen van school naar werk, respectievelijk om overgangen van werk naar vut en pensioen. Veel vaker – zie figuur 2.1 – gaat het om bewegingen die getypeerd kunnen worden als *van-werk-naar-werk* mobiliteit. Werkenden zorgen in de periode 2000-2010 elk jaar voor circa 70 procent van de mobiliteit op de TI-arbeidsmarkt. Het gaat hierbij vooral om werknemers die vanuit een andere branche overstappen naar de TI-branche, en omgekeerd. In mindere mate gaat het om werknemers die het werken via een uitzendbureau verruilen voor een tijdelijke of vaste aanstelling bij een TI-bedrijf, of omgekeerd. Een derde vorm van deze van-werk-naar-werk mobiliteit bestaat uit ondernemers die hun positie van zzp'er (zelfstandige zonder personeel) inruilen voor een baan in loondienst in de TI, of – wat meer voorkomt (zie figuur 2.1) – omgekeerd uit TI-werknemers die hun baan inruilen voor een positie als zzp'er. Overigens blijven zij daarna vaak als zzp'er in de bouw(installatie) werkzaam. En ook voor de zzp'ers die overstappen naar een werknemerspositie in de TI gaat op dat zij daarvoor vaak als zelfstandige in de bouwinstallatie werkzaam waren.

Intrasectorale en intersectorale mobiliteit

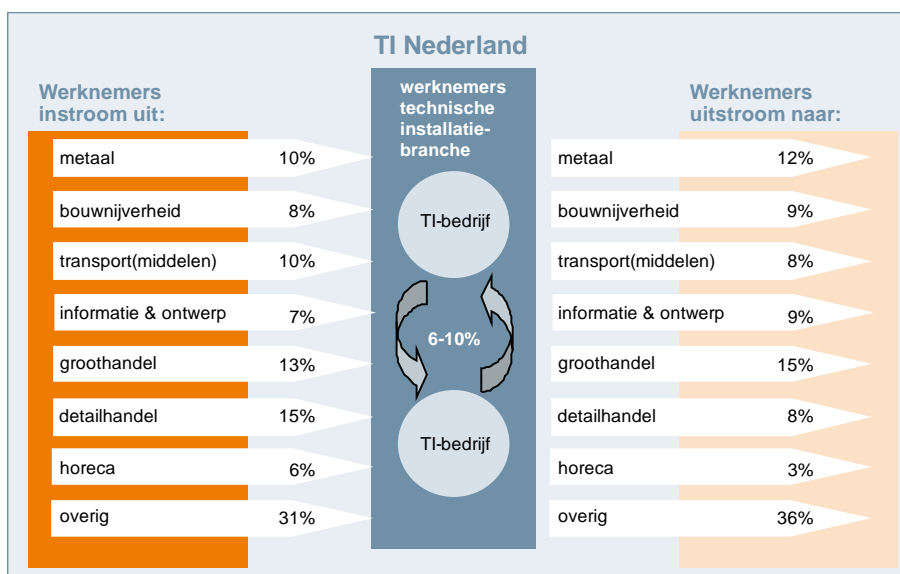
Bij mobiliteit van werknemers wordt een onderscheid gemaakt tussen *intrasectorale* mobiliteit en *intersectorale* mobiliteit.

Bij *intrasectorale* mobiliteit gaat het om werknemers die van het ene TI-bedrijf overstappen naar een ander TI-bedrijf. In de periode 2000-2010 gaat op dat er gemiddeld per jaar 11.000 werknemers van het ene naar het andere TI-bedrijf overstappen. Bij *intersectorale* mobiliteit gaat het om werknemers die van een bedrijf uit de TI-branche overstappen naar een bedrijf in een andere sector, of omgekeerd overstappen van een bedrijf in een andere sector naar een bedrijf in de TI-branche. In de periode 2000-2010 stappen gemiddeld per jaar circa 13.000 werknemers van een bedrijf uit de TI-branche over naar een bedrijf in een andere sector. Omgekeerd stappen er in deze periode gemiddeld elk jaar 14.000 werknemers uit een andere sector over naar de TI-branche.

Intersectorale mobiliteit voor belangrijk deel tussen TI-branche en verwante branches

De intersectorale mobiliteit van werknemers vindt vooral plaats met bepaalde andere branches, namelijk de metaal, de bouw, de groot- en detailhandel, het transport en de informatie & ontwerp branche. Circa tweederde deel van de uitstromende werknemers die overstappen naar de TI is uit deze branches afkomstig. En, omgekeerd, geldt dat van de werknemers uit de TI circa tweederde deel overstapt naar één van deze branches (zie figuur 2.11).

Figuur 2.11 – Intersectorale mobiliteit van werknemers tussen de TI-branche en andere branches*



Bron: Mn Services en CBS; bewerking ITS

* Indeling in sectoren/branches op basis van SBI-93

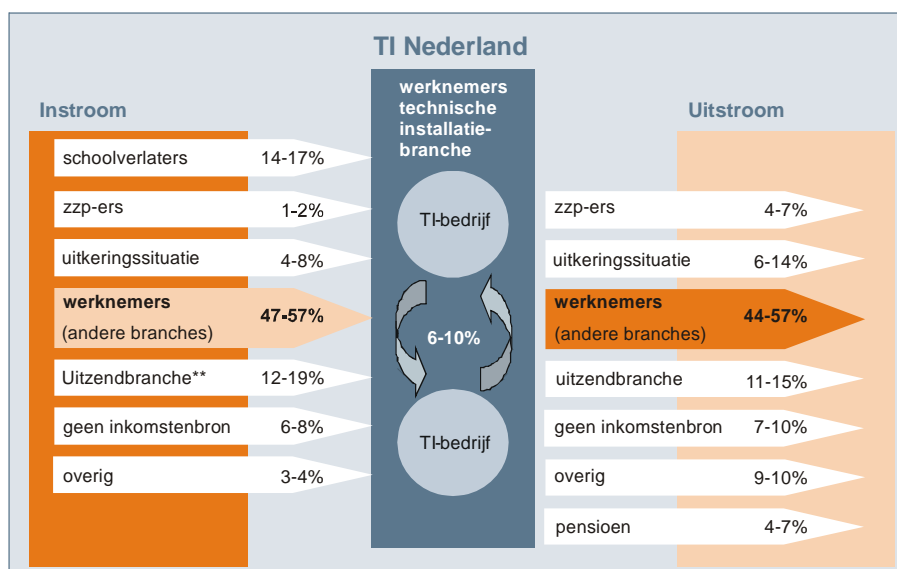
Hiervoor hebben we al gezien dat de TI-bedrijven zeker niet uitsluitend TI-opgeleiden aantrekken voor de functies van leerling monteur. Ook schoolverlaters met andere opleidingen komen in aanmerking voor deze functies. Vaak gaat het bij die andere opleidingen dan wel om andere technische opleidingen zoals opleidingen voor metaal en bouw. In feite komen niet alleen schoolverlaters met opleidingen voor verwante – technische – branches in aanmerking voor functies in de TI, maar dat geldt blijkbaar ook voor werknemers uit deze verwante – technische – branches.

3 Afbakening van de TI-branche

3.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk hebben we de belangrijkste stromen op de TI-arbeidsmarkt in beeld gebracht. Daar kwam naar voren dat ongeveer de helft van alle ingaande en uitgaande bewegingen op de TI-arbeidsmarkt bestaat uit *intersectorale* mobiliteit, dus uit werknemers die vanuit andere sectoren overstappen naar de TI-branche of, omgekeerd, uit werknemers die hun baan in de TI-branche verruilen voor een baan in een andere sector. Bij ongeveer de helft van de ingaande en de uitgaande bewegingen op de TI-arbeidsmarkt gaat het dus om intersectorale mobiliteit (zie ook figuur 3.1).

Figuur 3.1 – Stromen op de TI-arbeidsmarkt in de periode 2000-2010*



Bron: Mn Services en CBS; bewerking ITS

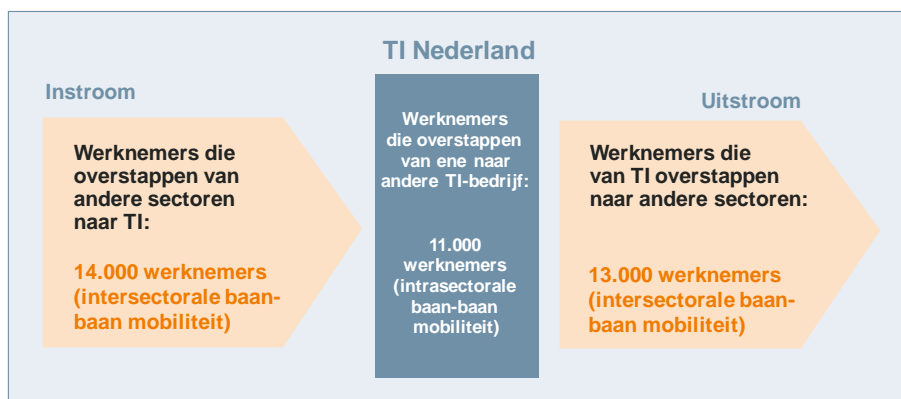
* De percentages in deze figuur geven telkens aan tussen welke grenzen de stromen in deze jaren fluctueren

** Het gaat hier niet om uitzendkrachten, maar om personen die overstappen van uitzendwerk naar een vaste of tijdelijke baan bij een TI-bedrijf en vice versa.

Tegelijk laat figuur 3.1 zien dat er ook vrij veel *intrasectorale* mobiliteit binnen de TI-branche is, dus werknemers die binnen de TI-branche van het ene naar het andere TI-bedrijf overstappen. Dit is in de periode 2000-2010 jaarlijks het geval bij 6-10 procent van de TI-werknemers. Aangezien in de periode 2000-2010 steeds sprake is van 130-140 duizend werknemers in de TI-branche gaat het gemiddeld in deze periode elk jaar om circa 11.000 TI-werknemers die van het ene naar het andere TI-bedrijf overstappen.

In de periode 2000-2010 zijn – gemiddeld – elk jaar bijna 40.000 werknemers betrokken bij inter- of intrasectorale bewegingen op de TI-arbeidsmarkt. In bijna een derde van deze bewegingen gaat het om intrasectorale mobiliteit en in ruim twee derde om intersectorale mobiliteit (zie ook figuur 3.2).

Figuur 3.2 –Omvang intersectorale en intrasectorale mobiliteit in de TI-branche*



Bron: Mn Services en CBS; bewerking ITS

* Gemiddelde aantallen per jaar in periode 2000-2010

De grens tussen intersectorale en intrasectorale mobiliteit op de TI-arbeidsmarkt is echter altijd enigszins arbitrair. Een en ander is namelijk afhankelijk van de omschrijving en afbakening van de TI-branche. Hierbij kan men voor een engere of een ruimere afbakening kiezen. In dit hoofdstuk zullen we aangeven welke afbakening wij in dit onderzoek gemaakt hebben. Vervolgens zullen we in hoofdstuk 4 en 5 de intersectorale werknemers mobiliteit tussen de TI-branche en andere sectoren in beeld brengen.

3.2 Twee afbakeningscriteria

In dit onderzoek hanteren we twee verschillende manieren om de technische installatiebranche af te bakenen, namelijk de CAO en de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS.

Afbakening met behulp van de CAO

Conform de CAO voor het technisch installatiebedrijf bestaat de TI-branche uit ruim 8000 bedrijven met personeel die tezamen begin 2013 bijna 129.000 werknemers in dienst hebben. Al deze 129.000 werknemers staan geregistreerd bij Mn Services, een organisatie die zorg draagt voor de administratie van de pensioenaanspraken van de werknemers die vallen onder de CAO voor het technisch installatiebedrijf. Mn Services registreert alle werknemers die voor kortere of langere tijd werkzaam zijn in de TI-branche. Op basis van de Mn Services registratie kunnen we dus de jaarlijkse in- en uitstroom van de TI-branche berekenen. Mn Services registreert echter niet waar de instromers vandaan komen en waar de uitstromers heengaan. Deze gegevens over *herkomst* van de instromers en *bestemming* van de uitstromers zijn echter nodig om intersectorale mobiliteit te kunnen onderscheiden van andere vormen van mobiliteit.

Afbakening met behulp van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI)

Gegevens over herkomst en bestemming zijn wel aanwezig in de werknemersbestanden van het CBS. In feite gaat het om banenbestanden. Het CBS maakt voor elk jaar een dergelijk banenbestand. In die banenbestanden kan men niet alleen zien sinds wanneer een werknemer in dienst is van zijn of haar huidige werkgever, maar ook in welke andere bedrijven deze werknemer eerder werkzaam is geweest. Uiteraard zijn vanwege de anonimiteit in de banenbestanden geen nawegegevens (gegevens over naam, adres en woonplaats) van de bedrijven opgenomen, maar er is wel informatie opgenomen over de belangrijkste economische activiteit van het bedrijf.

Het CBS hanteert de Standaard Bedrijfsindeling (SBI). De SBI is een indeling van bedrijven op basis van economische activiteiten. De bedrijven worden op basis van hun hoofdactiviteit ingedeeld in een bepaalde sector. De SBI-code van het bedrijf wordt door het CBS toegevoegd aan alle banen die er in het desbetreffende bedrijf zijn. Elke baan in het banenbestand heeft dus de SBI-code van het bedrijf waarin de desbetreffende baan gelokaliseerd is. Bij een analyse van de banenbestanden kan men dus niet alleen steeds zien in welke sector een werknemer op een gegeven moment werkzaam is, maar men kan ook zien in welke sectoren de desbetreffende werknemer eerder werkzaam is geweest. Op basis van de banenbestanden van het CBS kunnen dus analyses gemaakt worden van de intersectorale mobiliteit van werknemers.

De technische installatie wordt echter niet als zodanig onderscheiden in de SBI. Een relevante vraag is dan ook in welke SBI-categorieën de werknemers, die bij Mn Services in de TI-branche staan geregistreerd, werkzaam zijn. Om hier zicht op te krijgen hebben we het werknemersbestand van Mn Services gekoppeld aan het banenbestand van het CBS. We hadden voor deze koppeling de beschikking over de CBS baanbestanden tot en met 2009. Op dat moment – 2009 – stonden er bij Mn Services ruim 139.000 TI-werknemers geregistreerd. Tabel 3.3 en tabel 3.4 brengen het resultaat van deze koppeling in beeld. In tabel 3.3 is te zien in welke SBI-categorieën de bij Mn Services geregistreeerde TI-werknemers vooral teruggevonden worden. In deze tabel staan alle SBI-categorieën weergegeven waarin minimaal 500 bij Mn Services geregistreeerde TI-werknemers zitten. In een aantal gevallen blijken deze TI-werknemers echter slechts een fractie te vormen van alle werknemers die bij het CBS in deze SBI-categorie geregistreerd staan. Zo staan bijvoorbeeld 1.628 van de bij Mn Services geregistreeerde TI-werknemers bij CBS geregistreerd in de SBI-categorie 71120 (Ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies), maar deze 1.628 vormen slechts 2 procent van alle 75.193 werknemers in deze SBI-categorie. Vandaar dat we in tabel 3.4 een ander ordeningsprincipe gehanteerd hebben, namelijk het aandeel dat de bij Mn Services geregistreeerde werknemers uitmaken van de diverse SBI-categorieën. In deze tabel staan dus de SBI-categorieën met een hoog aandeel van bij Mn Services geregistreeerde TI-werknemers.

Tabel 3.3 –SBI-categorieën met veel TI-werknemers (absolute aantallen)

SBI-code*	Omschrijving	a. aantal werknemers volgens CBS	b. aantal bij Mn Services geregistreerd als TI	b. als % van a.
43210	Elektrotechnische bouwinstallatie	55.170	49.428	90%
43222	Installatie van verwarmings- en luchtbehandelings-apparatuur	23.422	20.441	87%
43221	Loodgieters- en fitterswerk; installatie van sanitair	25.936	22.572	87%
42220	Leggen van elektriciteits- en telecommunicatiekabels	12.875	6.903	54%
43290	Overige bouwinstallatie	12.023	4.825	40%
71120	Ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies	75.193	1.628	2%
33221	Installatie van machines voor algemeen gebruik	4.089	1.597	39%
85323	Middelbaar beroepsonderwijs en educatie	40.582	1.509	4%
46692	Groothandel in machines en apparaten voor de warmte-, koel- en vriestechniek	5.057	1.298	26%
27900	Vervaardiging van overige elektrische apparatuur	3.415	1.203	35%
46520	Groothandel in elektrische en telecommunicatie-apparatuur	23.035	1.034	5%
85592	Bedrijfsopleiding en –training	22.509	974	4%
28250	Vervaardigen van machines en apparaten voor industriële koeltechniek en klimaatregeling	6.135	851	14%
33240	Installatie van elektrische apparatuur	2.146	796	37%
26510	Vervaardigen van maat-, regel-, navigatie- en controleapparatuur	9.050	773	9%
41200	Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw	105.541	676	1%
78202	Uitleenbureaus	71.607	670	1%
46699	Groothandel in overige machines en apparaten voor industrie en handel	14.228	619	4%
33121	Reparatie en onderhoud van machines voor algemeen gebruik en machine-onderdelen	7.132	567	8%
42210	Leggen van rioleringen, buizen en pijpleidingen; aanleg van bronbemaling	2.523	564	22%
43999	Overige gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	16.043	531	3%
	Totaal van deze categorieën	537.711	119.459	22%

Bron: Mn Services en CBS; bewerking ITS

* SBI-2008

De Standaard Bedrijfsindeling bestaat uit ruim 1.000 categorieën. Tabel 3.3 laat zien dat ruim 119.000 van de 139.000 (86%) bij Mn Services geregistreerde TI-werknemers teruggevonden worden in 21 SBI-categorieën. In totaal zijn in deze 21 SBI-categorieën echter ruim een half miljoen werknemers ingedeeld. Van dat half miljoen werknemers is minder dan een kwart bij Mn Services geregistreerd als TI-werknemer. Vandaar dat we in tabel 3.4 vooral letten op het aandeel TI-werknemers in de diverse SBI-categorieën. Voor tabel 3.4 hebben we dus de SBI-categorieën geselecteerd met een hoog aandeel bij Mn Services geregistreerde TI-werknemers. Tabel 3.4 brengt de SBI-categorieën in beeld waarin de TI-werknemers 19 procent of meer van alle werknemers uitmaken. Met deze werkwijze vinden we bijna 113.000 van de 139.000 TI-werknemers (81%) terug in 23 SBI-categorieën. In deze 23 categorieën zitten in totaal ruim 157.000 werknemers en bijna driekwart (72%) van hen staat bij Mn Services geregistreerd als TI-werknemer.

Tabel 3.4 –SBI-categorieën met relatief veel TI-werknemers (aandeel TI-werknemers)

SBI-code*	Omschrijving	a. aantal werknemers volgens CBS	b. aantal bij Mn Services geregistreerd als TI	b. als % van a.
95120	Reparatie van communicatieapparatuur	33	30	91%
43210	Elektrotechnische bouwinstallatie	55.170	49.428	90%
43222	Installatie van verwarmings- en luchtbehandelingsapparatuur	23.422	20.441	87%
43221	Loodgieters- en fitterswerk; installatie van sanitair	25.936	22.572	87%
95210	Reparatie van consumentenelektronica (geen computers)	598	451	75%
33130	Reparatie van elektronische en optische apparatuur	151	88	58%
42220	Leggen van elektriciteits- en telecommunicatiekabels	12.875	6.903	54%
95220	Reparatie van elektrische huishoudelijke apparaten	551	282	51%
43290	Overige bouwinstallatie	12.023	4.825	40%
33221	Installatie van machines voor algemeen gebruik	4.089	1.597	39%
33240	Installatie van elektrische apparatuur	2.146	796	37%
27900	Vervaardigen van overige elektrische apparatuur	3.415	1.203	35%
85313	Praktijkonderwijs	1.559	457	29%
33230	Installatie van elektronische en optische apparatuur	1.483	431	29%
46692	Groothandel in machines en apparaten voor de warmte-, koel- en vriestechniek	5.057	1.298	26%
95110	Reparatie van computers en randapparatuur	1.497	368	25%
28910	Vervaardigen van machines voor de metallurgie	113	27	24%
33110	Reparatie van producten van metaal	1.150	267	23%
42210	Leggen van rioleringen, buizen en pijpleidingen; aanleg van bronbemaling	2.523	564	22%
33223	Installatie van machines voor een specifieke bedrijfstak	566	126	22%
33140	Reparatie van elektrische apparatuur	991	195	20%
47527	Winkels gespecialiseerd in overige doe-het-zelf artikelen	1.535	288	19%
28960	Vervaardiging van machines voor de kunststof- en rubberindustrie	662	125	19%
	Totaal van deze categorieën	157.515	112.762	72%

Bron: Mn Services en CBS; bewerking ITS

* SBI-2008

3.3 TI-arbeidsmarkt

TI-bouwinstallatie als centrum van de TI-arbeidsmarkt

De tabellen 3.3 en 3.4 laten duidelijk uitkomen dat er vooral overlap is tussen de CAO voor het technisch installatiebedrijf en de SBI-categorieën die beginnen met de cijfers 432 en 422, dus de SBI-categorieën van de bouwinstallatie. Bij Mn Services staan – 2009 – 139.000 TI-werknemers geregistreerd, dus werknemers die vallen onder de CAO voor het Technisch Installatiebedrijf. Van de 139.000 werken er 104.733 (75%) volgens de Standaard Bedrijfsindeling in de bouwinstallatie. Volgens de SBI-indeling werken er in bouwinstallatie 131.949 werknemers. Onder deze 131.949 zitten er 104.733 (79%) die bij Mn Services als TI-werknemer staan geregistreerd.

TI-verwante sectoren met raakvlakken/snijvlakken met TI-arbeidsmarkt

Daarnaast blijft staan dat ruim 30.000 van de 139.000 werknemers die bij Mn Services geregistreerd staan als TI-werknemer *niet* in de bouwinstallatie blijken te zitten. Voor een belangrijk deel – zie tabel 3.3 en tabel 3.4 – zitten deze 30.000 in de volgende sectoren:

- *TI handel/reparatie consumentgoederen*
Het betreft vooral de groot- en detailhandel in, alsmede reparatie van technische consumentgoederen zoals witgoed, audio/video, optische artikelen, sanitaire goederen, etc.
- *TI installatie/reparatie productiemiddelen*
Het gaat met name om installatie, reparatie en onderhoud van industriële machines/apparaten en transportmiddelen.
- *TI-energie*
Productie, handel en distributie van elektriciteit, aardgas en water
- *TI-ontwerp/advies*
Ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies
- *TI-telecommunicatie*

In bijlage 1 is voor elk van deze 5 TI-verwante sectoren aangegeven welke SBI-categorieën ertoe gerekend zijn.

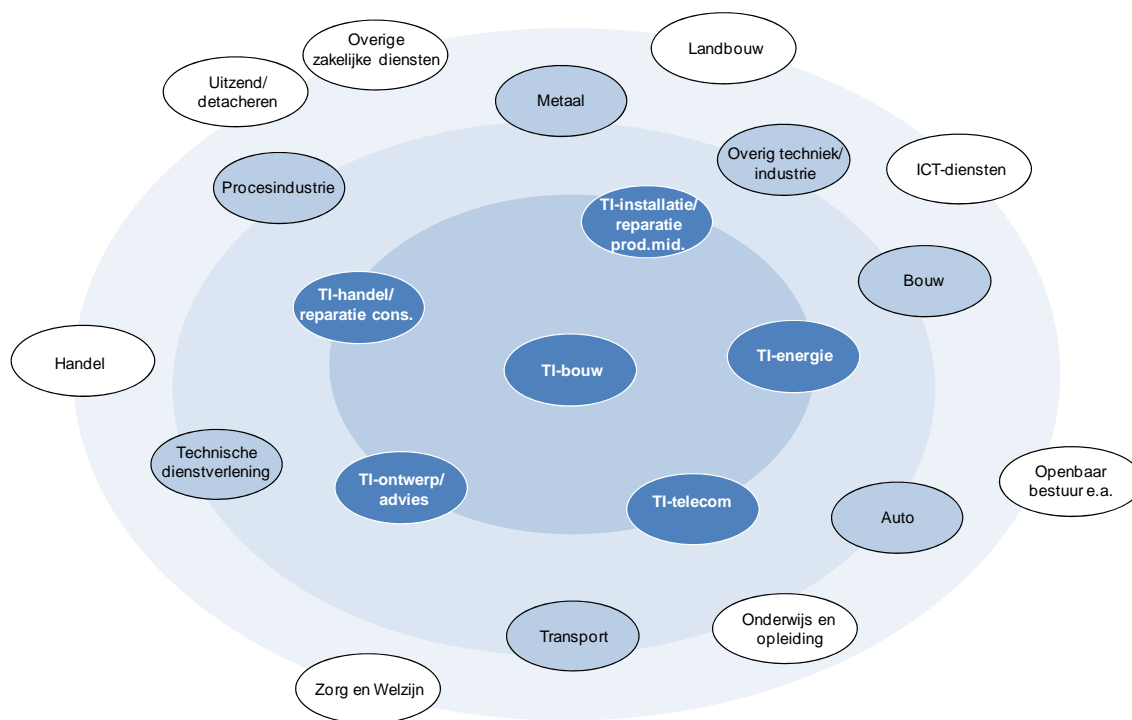
Andere techniek sectoren grenzen aan TI-arbeidsmarkt

Naast de TI-bouwinstallatie en 5 TI-verwante sectoren hebben we een aantal andere techniek sectoren onderscheiden. In figuur 3.5 staan ze weergegeven. Het gaat onder andere om de bouw (uiteraard exclusief de bouwinstallatie), de metaal en de transportsector. In de figuur is dit aangegeven door deze sectoren op enige afstand te plaatsen van de TI-bouwinstallatie.

Niet techniek sectoren

De andere, niet techniek sectoren in figuur 2.5 staan op grote afstand van de TI-arbeidsmarkt. In de figuur is dit aangegeven deze sectoren nog verder van de TI-bouwinstallatie te plaatsen

Figuur 3.5 – Positie TI-arbeidsmarkt in totale arbeidsmarkt



3.4 Intersectorale mobiliteit tussen de TI-branche en andere sectoren

TI-branche heeft werknemersuitwisseling met groot aantal andere sectoren

In de analyse hebben we de intersectorale mobiliteit tussen de TI-branche en andere sectoren bekeken voor de jaren 2007 tot en met 2010. Voor elk van deze jaren hebben we in beeld gebracht uit welke andere sectoren de intersectorale instromers in de TI-branche afkomstig zijn en naar welke sectoren de intersectorale uitstromers uit de TI-branche heengegaan zijn. Figuur 3.6 brengt deze intersectorale bewegingen van werknemers naar en vanuit de TI-branche in beeld voor de jaren 2007 en 2010.

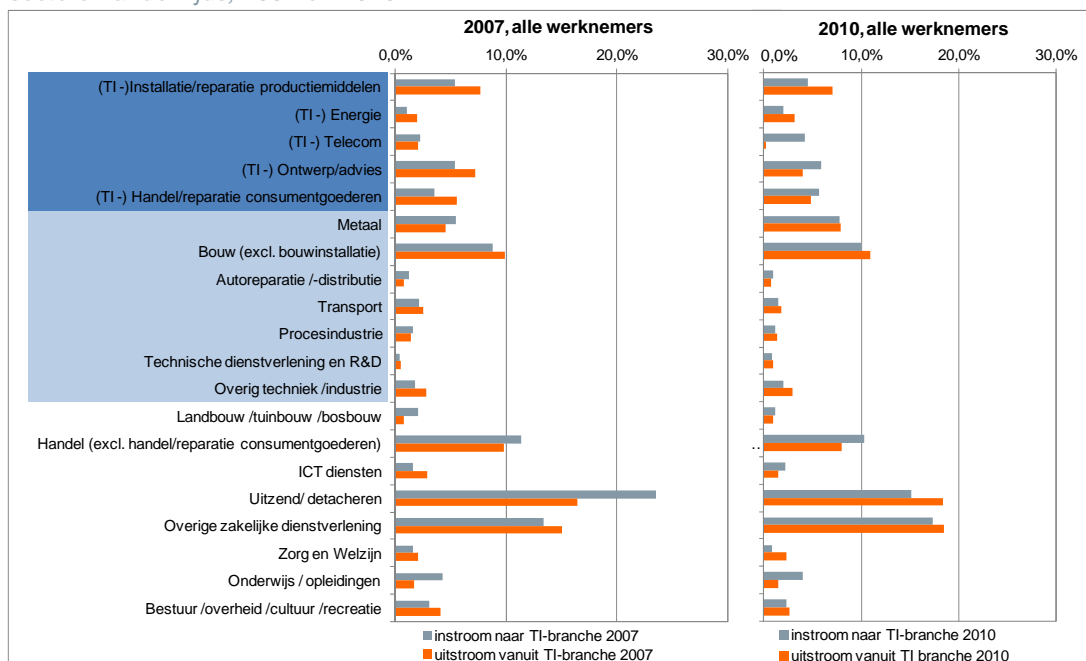
Het gaat hier om de intersectorale mobiliteit van *alle* werknemers, dus ongeacht de functie die de desbetreffende werknemers in de TI-branche hadden (intersectorale uitstromers) of kregen (intersectorale instromers).

Figuur 3.6 laat zien dat werknemers vanuit de TI-branche overstappen naar allerlei andere sectoren en dat, omgekeerd, werknemers vanuit allerlei andere sectoren overstappen naar de TI-branche. De intersectorale mobiliteit blijft zeker niet beperkt tot de sectoren die we eerder – zie figuur 3.5 – als *TI-verwant* of als *andere techniek sectoren* hebben aangeduid. Er blijkt ook veel intersectorale mobiliteit van werknemers te zijn tussen de TI-branche enerzijds en de sectoren zakelijke dienstverlening en handel/reparatie (exclusief TI-handel/reparatie consumentengoederen) anderzijds.

Sprake van redelijk vast patroon van intersectorale mobiliteit

Verder komt in de analyse naar voren dat de intersectorale mobiliteit van werknemers tussen de TI-branche en andere sectoren over de jaren heen gezien een redelijk vast patroon vertoont. Figuur 3.6 laat zien dat het patroon van intersectorale mobiliteit in 2007 (een jaar met een gunstige economische ontwikkeling) in grote lijnen hetzelfde is als in 2010 (een jaar met een krimpende economie). Kijken we naar de sectoren waar de TI-branche in 2007 en in 2010 werknemers mee uitwisselt dan gaat het in beide jaren immers vooral om dezelfde sectoren. Ook het saldo van de intersectorale werknemers mobiliteit is in 2007 meestal niet heel veel anders dan in 2010. Zowel voor 2007 als voor 2010 geldt bijvoorbeeld dat er meer werknemers uit de TI-branche overstappen naar de branche *TI-installatie/repairatie van productiemiddelen* dan er werknemers vanuit deze branche overstappen naar de TI-branche. Een duidelijke uitzondering vormt de uitzendsector. In 2007 zijn er duidelijk meer werknemers die vanuit een positie als uitzendkracht overstappen naar een vaste of tijdelijke aanstelling bij een TI-bedrijf dan er TI-werknemers zijn die een vaste of tijdelijke aanstelling in de TI-branche verwisselen voor een positie als uitzendkracht. In 2010 is deze situatie omgekeerd. In dat jaar zijn er juist meer TI-werknemers die hun aanstelling bij een TI-bedrijf (moeten) omruilen voor een positie als uitzendkracht dan er uitzendkrachten zijn die erin slagen een aanstelling bij een TI-bedrijf te verwerven. De conjunctuur heeft duidelijk meer invloed op de intersectorale werknemersmobiliteit tussen TI-branche en uitzendsector dan op de intersectorale mobiliteit tussen de TI-branche en andere sectoren.

Figuur 3.6 – Intersectorale mobiliteit van werknemers tussen de TI-branche enerzijds en andere sectoren anderzijds, 2007 en 2010*



Bron: CBS; bewerking ITS

* Strikt genomen gaat het bij 2007 om de periode van lvs (laatste vrijdag van september) 2006 tot lvs 2007. Bij 2010 gaat het om de periode lvs 2009 – lvs 2010.

4 Intersectorale mobiliteit en beroepsmobiliteit

4.1 Inleiding

Wanneer de werknemer van het ene naar het andere TI-bedrijf overstapt dan wordt dit aangeduid als intrasectorale mobiliteit. Wanneer de werknemer van een TI-bedrijf overstapt naar een bedrijf in een andere sector of vanuit een bedrijf in een andere sector overstapt naar een TI-bedrijf dan wordt dit als intersectorale mobiliteit beschouwd. De mobiliteit van werknemers wordt dus geïnclassificeerd op basis van bedrijfskenmerken. Van wezenlijk belang is echter de vraag of intersectorale mobiliteit tevens gepaard gaat met beroepsmobiliteit. Kortom in welke mate gaan monteurs die van de technische installatiebranche overstappen naar een andere sector daar tevens een ander beroep uitoefenen? Deze vraag komt in dit hoofdstuk aan de orde.

4.2 Intersectorale mobiliteit naar beroepscategorie

Wel verschillen naar beroep

In hoofdstuk 3 hebben we – zie figuur 3.6 – een overzicht gegeven van de intersectorale mobiliteit van werknemers tussen de TI-branche enerzijds en andere sectoren anderzijds, zonder dat daarbij een onderscheid is gemaakt naar de functies of beroepen van die werknemers. Voor een deel van de werknemers uit figuur 3.6 beschikken we echter over informatie over hun functie of beroep. Bij Mn Services staat namelijk het beroep of de functie van de TI-werknemers geregistreerd. Bij de werknemers die vanuit de TI-branche overstappen naar een andere sector weten we dus welk beroep of functie zij in de TI-branche hadden. Vandaar dat we de *intersectorale uitstroom* van TI-werknemers in figuur 4.1 nog een keer in beeld brengen, waarbij we voor deze uitstromers een onderscheid maken tussen monteurs, technische stafmedewerkers en medewerkers zonder technische functie.

Een andere verandering in figuur 4.1 ten opzichte van figuur 3.6 is dat we in figuur 4.1 bovendien alleen die uitstromers in de analyse betrokken hebben die voor hun uitstroom minimaal 2 jaar in de TI-branche werkzaam zijn geweest. Het gaat dus bij de intersectorale uitstroom van monteurs uitsluitend om werknemers die vóór het moment van uitstroom minimaal 2 jaar in de TI-branche werkzaam waren. Eenzelfde selectie is doorgevoerd bij de medewerkers in technische staffuncties en bij medewerkers in niet-technische functies. Argument voor deze aanpak is dat we korte en tijdelijke dienstverbanden willen uitsluiten.

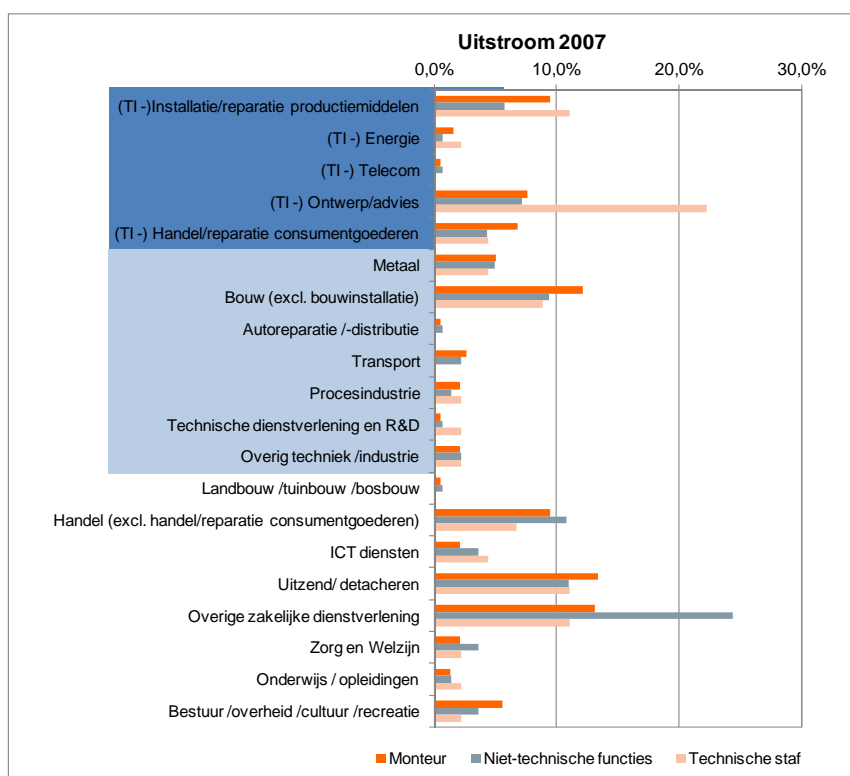
De uitkomsten in figuur 4.1 verschillen niet wezenlijk van die in figuur 3.6, maar er worden wel andere accenten zichtbaar. In figuur 3.6 kwam naar voren dat de werknemers die vanuit de TI-branche overstappen naar een andere sector vooral overstappen naar de uitzendbranche, de zakelijke dienstverlening en de bouw. Figuur 4.1 laat zien dat ook de ervaren monteurs die de TI-branche verruilen voor een andere sector vooral naar deze drie sectoren overstappen. Hierbij speelt uiteraard een rol dat het grootste deel van de werknemers in de TI-branche monteurs betreft. Monteurs maken namelijk ongeveer tweederde deel uit van de totale werkgelegenheid in de TI-branche. Monteurs maken ook ongeveer tweederde deel uit van de totale werknemersuitstroom uit de TI-branche. Dit impliceert dat de uitstroom van monteurs geen heel ander beeld kan laten zien dan de totale werknemersuitstroom uit de TI-branche. Tegelijkertijd laat figuur 4.1 zien dat de sectorbestemming van de in 2007 vertrokken TI-monteurs anders is dan die van TI-werknemers die

vanuit een technische staffunctie of vanuit een niet-technische functie uit de TI-branche zijn vertrokken.

De intersectorale uitstroom van *technisch staffunctionarissen* uit de TI-branche laat dus een iets ander beeld zien. Van deze medewerkers verruilen er namelijk vrij veel de TI-branche voor de TI-gerelateerde branche *ontwerp & advies*. Bij de uit de TI vertrekkende technische staffunctionarissen staat deze TI-gerelateerde branche op de eerste plaats wat betreft bestemmingssector.

Werknemers uit *niet-technische functies* gaan vaker dan de monteurs of de technische staffunctionarissen vanuit de TI in de overige zakelijke dienstverlening werken. In deze branche zijn veel niet-technische functies, waardoor er relatief veel mogelijkheden zullen zijn om een overstap naar deze sector te maken.

Figuur 4.1 – Sectorbestemming van monteurs, technische staffunctionarissen en niet-technische medewerkers die de TI-branche in 2007 verruilen voor een andere sector***



Bron: CBS; bewerking ITS

* Strikt genomen gaat het bij 2007 om de periode van lvs (laatste vrijdag van september) 2006 tot lvs 2007.

** Bij de uitstroom in 2007 gaat het om uitstroom uit de TI-branche naar de in figuur 4.1 genoemde sectoren.

Hoewel de verschillen tussen figuur 3.6 en 4.1 zeker niet groot zijn, illustreren zij wel dat het beroep of functie van werknemers een rol speelt bij hun intersectorale mobiliteit.

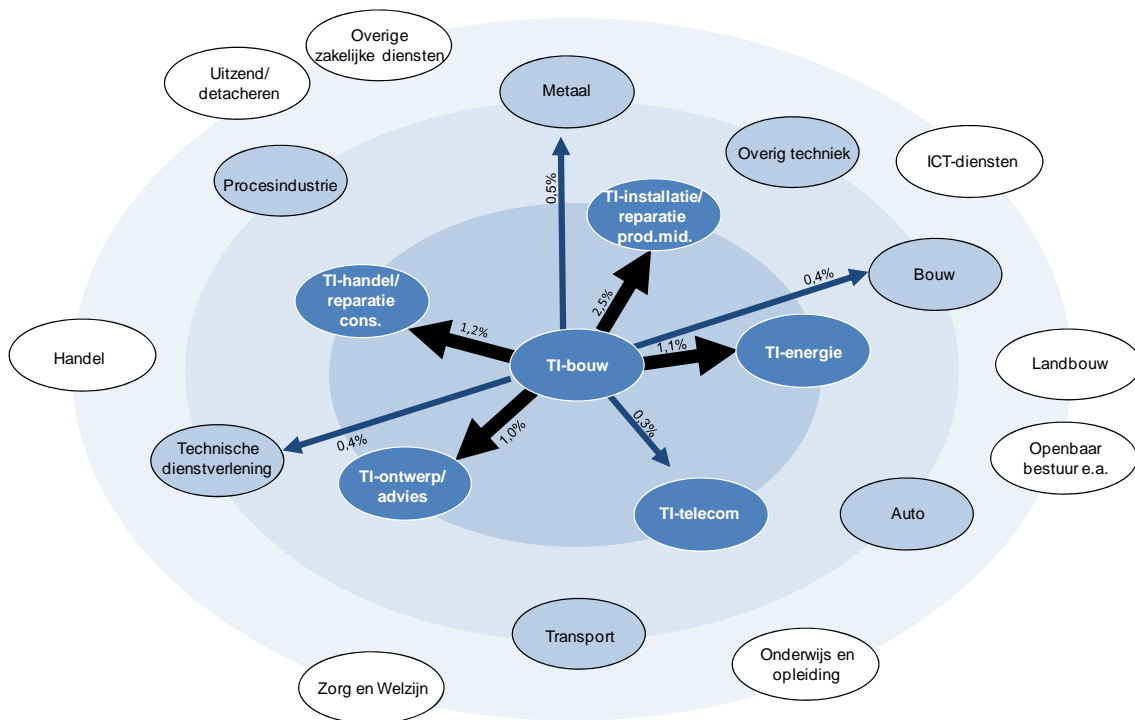
Verdere afbakening van de TI-arbeidsmarkt

In figuur 3.5 hebben we de positie van de TI-arbeidsmarkt schematisch in beeld gebracht met de TI-bouwinstallatie als kern, daarom heen 5 TI-gerelateerde sectoren met raakvlakken/snijvlakken met TI-arbeidsmarkt en tenslotte de andere techniek sectoren.

De uitkomsten in figuur 4.1 bevestigen het in figuur 3.5 geschetste beeld van de TI-arbeidsmarkt slechts ten dele. Er blijkt namelijk tevens veel intersectorale uitstroom van TI-monteurs naar niet-techniek sectoren zoals de zakelijke diensten en de handel (exclusief de TI-handel/reparatie van consumentengoederen) te zijn.

Het beeld wordt echter enigszins 'vertekend' doordat de sectoren in figuur 3.5 zeer verschillend van omvang zijn. De sector *zakelijke dienstverlening* en de sector *handel* zijn beide vele keren groter dan de TI-gerelateerde sectoren. In figuur 4.2 hebben we hiervoor gecorrigeerd door het aantal TI-monteurs dat van de TI-branchen overstapt naar een andere sector steeds uit te drukken als percentage van het aantal werknemers in deze sector. Op deze manier komt naar voren dat er vooral intersectorale mobiliteit van TI-monteurs is met de 5 TI-gerelateerde sectoren en enkele andere techniek sectoren, namelijk bouw, metaal en technische dienstverlening.

Figuur 4.2 – De intersectorale uitstroom van TI-monteurs, uitgedrukt als percentage van het aantal werknemers in de bestemmingssector



Bron: Mn Services/CBS; bewerking ITS

* Alleen percentages groter of gelijk aan 0.3 zijn weergegeven

Aanzienlijk deel van intersectorale uitstroom aan ervaren TI-monteurs keert op later moment terug in de branche

Zoals gezegd gaat het in tweederde deel van de intersectorale werknemersuitstroom uit de TI-branche om monteurs die overstappen naar een andere sector. Vandaar dat we voor deze categorie enkele aanvullende analyses hebben uitgevoerd. Een van deze analyses was erop gericht te achterhalen in welke mate de intersectorale uitstroom van ervaren TI-monteurs op een later moment gevolgd wordt door *her-instroom* in de TI-branche.

Voor deze analyse hebben we in eerste instantie alle TI-monteurs geselecteerd die in 2006 uit de TI-branche vertrokken zijn, nadat ze daarvoor minimaal vijf jaar aaneensluitend in de TI-branche werkzaam waren geweest. Tabel 4.3 brengt in beeld dat het in totaal om 4.590 van die *ervaren* TI-monteurs gaat en dat hiervan 61 procent (2.770 monteurs) van de TI overgestapt is naar een andere sector.

Tabel 4.3 – Aantal in 2006 uit de TI-branche vertrokken ervaren monteurs, naar wel of niet intersectorale uitstroom en naar leeftijd

	<i>intersectorale uitstroom:</i>		
	nee	ja	totale uitstroom (=100%)
<i>Leeftijd (in 2006)</i>			
• jonger dan 25 jaar	27%	73%	400
• 25-34 jaar	30%	70%	1.680
• 35-45 jaar	34%	66%	1.110
• 45-54 jaar	38%	62%	630
• 55 jaar en ouder	72%	28%	790
<i>Totaal</i>	39%	61%	4.590

Bron: CBS; bewerking ITS

Voor de meeste leeftijdsgroepen gaat op dat een meerderheid van de vertrekkende ervaren monteurs vanuit de TI-branche overstapt naar een baan in een andere sector. Alleen van de 55-plussers is dit aandeel duidelijk lager, namelijk weinig meer dan een kwart (zie tabel 4.3).

Vervolgens zijn we nagegaan in welke mate de 2.770 werknemers, die in 2006 als ervaren TI-monteurs overstappen naar een andere sector, op een later moment terugkeren naar de TI-branche. Voor deze analyse hadden we de beschikking over de banenbestanden van 2007 tot en met 2010. We waren dus in staat de in de 2006 uit de TI-branche vertrokken ervaren monteurs te volgen tot en met 2010.

Tabel 4.4 laat zien dat 37 procent van de intersectorale 2006-uitstroom aan ervaren monteurs in de periode 2007-2010 terugkeert naar de TI-branche.

Vaak keert men binnen enkele jaren terug

Van de ervaren TI-monteurs, die in 2006 vanuit de TI-branche overstappen naar een andere sector, keert 20 procent al weer in 2007 terug naar de TI-branche, terwijl in 2008 nog eens 9 procent en in 2009 nog eens 5 procent terugkeert. Het aantal ervaren TI-monteurs dat terugkeert naar de TI-branche, neemt dus snel af naarmate het vertrek uit de TI-branche langer geleden is. We hebben de vertrokken ervaren TI-monteurs slechts vier jaar kunnen volgen. De bevindingen in deze eerste vier

jaar maken het plausibel dat het aantal herinstromers uiteindelijk ergens rond de 40 procent zal komen te liggen.

Herinstroom hoogste bij jonge ervaren monteurs

Het percentage herinstromers varieert naar leeftijd. Het is het grootste onder de ervaren TI-monteurs die op jonge leeftijd, dat wil zeggen onder de 25 jaar, de overstap maken van de TI-branche naar een andere sector. Van deze jonge, maar al wel ervaren TI-monteurs – zij waren allemaal al minimaal 5 jaar in de TI-werkzaam voordat zij in 2006 overstappen naar een andere sector – keert bijna de helft (45%) in de periode 2007-2010 terug naar de TI-branche. Van de ervaren TI-monteurs die de TI-branche pas op latere leeftijd, dat wil zeggen op een leeftijd van 55 jaar of ouder, verwisselen voor een andere sector keert minder dan 10 procent op een later moment terug naar de TI-branche. Bij 55-plussers is de kans op een intersectorale mobiliteit veel kleiner dan bij jongere werknemers (zie tabel 4.3) en dat gaat uiteraard ook op voor de kans op herinstroom. Uitstroom van de arbeidsmarkt vanwege vut, pensioen of arbeidsongeschiktheid ligt in deze leeftijdsgroep meer in de rede.

Tabel 4.4 – Aantal herinstromers onder de ervaren TI-werknemers die in 2006 vanuit de TI-branche overstappen naar een andere sector, naar leeftijd bij uitstroom in 2006

	<i>herinstromers in 2007-2010</i>		
	ja	nee	totaal
<i>Leeftijd bij uitstroom in 2006:</i>			
• jonger dan 25 jaar	45%	55%	100%
• 25-34 jaar	27%	73%	100%
• 35-45 jaar	33%	67%	100%
• 45-54 jaar	31%	69%	100%
• 55 jaar en ouder	9%	91%	100%
<i>Totaal</i>	37%	63%	100%

Bron: CBS; bewerking ITS

Herinstroom bij 25-34 jarigen lager

Van de ervaren TI-monteurs die de TI-branche op jonge leeftijd verlaten, dat wil zeggen op een leeftijd van hooguit 25 jaar, keert 45 procent binnen enkele jaren weer terug in de TI-branche. Opmerkelijk is dat het aantal herinstromers onder de iets oudere monteurs veel lager is. Van de ervaren TI-monteurs die de TI-branche rond hun dertigste verlaten keert namelijk slechts 27 procent binnen enkele jaren terug naar de TI-branche. In deze leeftijdscategorie is de kans op terugkeer tevens lager dan bij de ervaren TI-monteurs die de overstap naar een andere sector maken op het moment dat zij al 35 jaar of ouder zijn. Mogelijk speelt een rol dat het in de TI-branche, zeker bij de monteurs, vrijwel uitsluitend om fulltime banen gaat. Dit kan een probleem vormen voor tweeverdieners, zeker tijdens de gezinsvormende levensfase en de periode daarna met opgroeiende kinderen. Ook in eerdere analyses hebben we signalen gevonden dat de werktijden en fulltime aanstellingen voor TI-medewerkers een probleem kunnen (gaan) vormen. Zo kwam in een eerdere analyse naar voren dat de TI-werknemers die actief op zoek zijn naar een andere baan, naast loopbaanargumenten, ook de beperkte mogelijkheden tot deeltijdwerk en de weinig flexibele werktijden in de TI-branche als reden voor hun zoekgedrag noemen (zie tabel 4.5).

De TI-werknemers die actief op zoek zijn naar een andere baan zijn duidelijk minder tevreden over hun loopbaanmogelijkheden en de flexibiliteit in hun werktijden dan de TI-werknemers die niet op zoek zijn naar een andere baan.

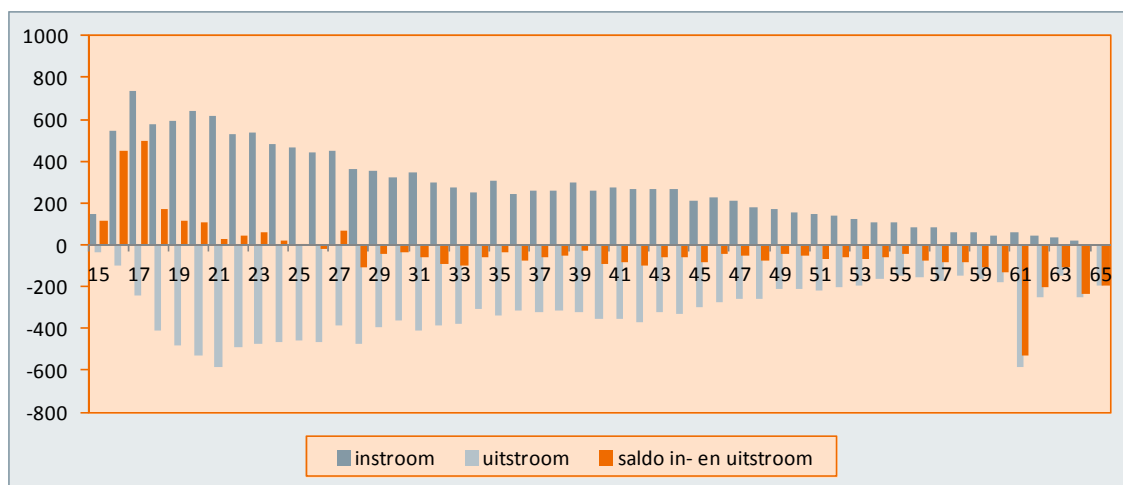
Tabel 4.5 – Beoordeling van een aantal werkaspecten door TI-werknemers die wel en die niet actief op zoek zijn naar een andere baan

	Actief op zoek naar ander werk?	
	Ja	Nee
<i>Tevredenheid (rapportcijfers) over:</i>		
Functioneringsgesprekken	4,1	5,5
Resultaatgerichte beloning	4,4	5,5
Mogelijkheden om in deeltijd te werken	4,5	5,4
Flexibele werktijden	5,0	6,1
Scholings- en opleidingsmogelijkheden	5,5	6,8
Overlegmogelijkheden	6,3	7,4

Bron: CBS/TNO; bewerking ITS

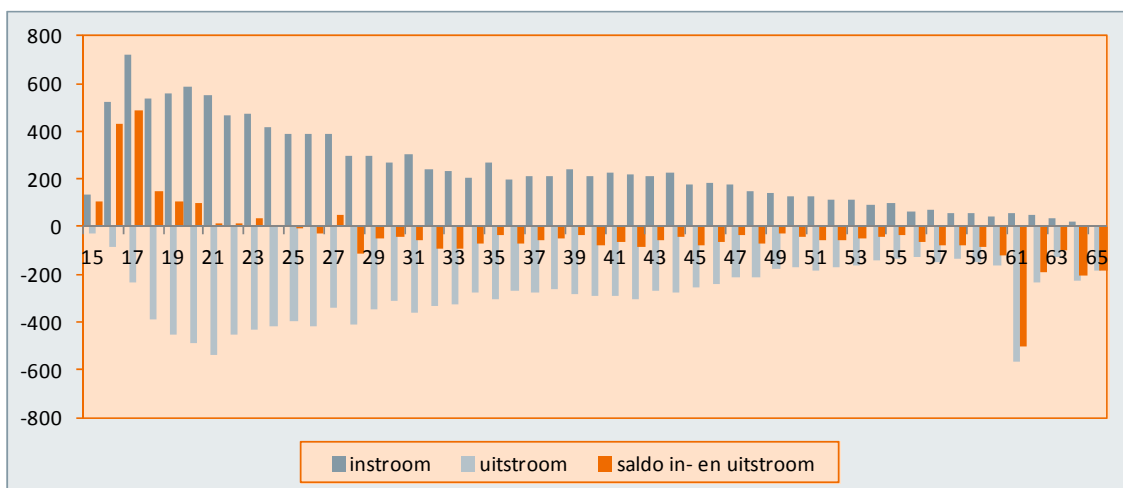
Een ander signaal komt naar voren in de analyse waarin we per levensjaar het saldo van het aantal uitstromers en instromers in de TI-branche berekend hebben. Dit saldo is uiteraard het grootste bij de jonge werknemers: er stromen beduidend meer 16- en 17-jarigen de TI-branche in dan er werknemers op deze leeftijd de TI-branche verlaten (zie figuur 4.6a). Hetzelfde geldt voor de 18- tot en met 25-jarigen, al wordt het saldo bij deze categorie wel steeds kleiner. Vanaf de 28-jarigen zijn er echter steeds (iets) meer uitstromers dan instromers. Met name onder de begin dertigers en de begin veertigers is de uitstroom uit de TI-branche groter dan de instroom (zie figuur 4.6a). Dit gaat ook op voor de mannen in de TI-branche (zie figuur 4.6b).

Figuur 4.6a – Instroom en uitstroom in de TI-branche, naar leeftijd (alle werknemers: mannen en vrouwen)



Bron: Mn Services/CBS; bewerking ITS

Figuur 4.6b – Instroom en uitstroom in de TI-branche, naar leeftijd (alleen mannen)

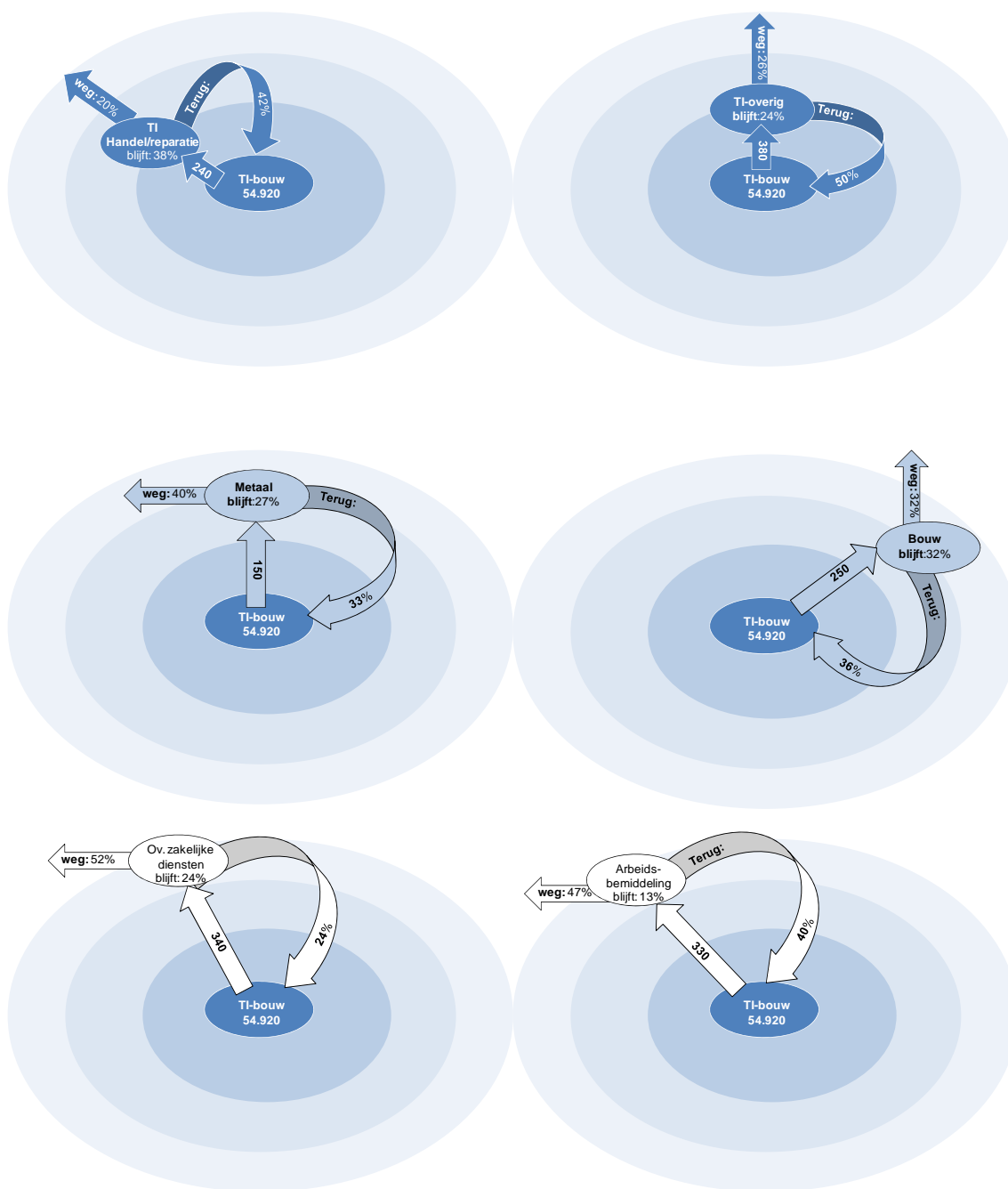


Naast herinstroom ook verdere doorstroom

In 37 procent van de gevallen is dus sprake van herinstroom in de TI. Het percentage herinstromers is groter onder de monteurs die eerder naar TI-gerelateerde sectoren zijn overstapt dan onder monteurs die vanuit de TI overstapt zijn naar niet-techniek sectoren (zie figuur 4.7).

Een deel van de werknemers, die als ervaren TI-monteurs vanuit de TI-branche overstappen naar een andere sector, keert dus weer vrij snel terug naar de TI-branche. Een ander deel is eveneens opnieuw intersectoraal mobiel, maar stapt daarbij opnieuw over naar een andere branche of sector dan de TI.

Figuur 4.7 - Intersectorale mobiliteit 2006-2010 van monteurs voor enkele sectoren



Bron: Mn Services/CBS; bewerking ITS

Van de technische staffunctionarissen keert bijna een derde deel binnen enkele jaren terug naar de TI-branche

De technische staffunctionarissen (engineers, tekenaars, werkvoorbereiders) maken circa 12 procent uit van het personeelsbestand van de TI-branche. Bij de intersectorale mobiliteit van deze medewerkers gaat het dan ook om veel kleinere aantallen dan bij de monteurs. Bovendien duurt de schoolloopbaan van deze categorie langer dan bij de monteurs. Intersectorale mobiliteit van jonge, ervaren technische staffunctionarissen komt dan ook praktisch niet voor. Er zijn in de TI-branche namelijk weinig technische staffunctionarissen onder de 25 jaar te vinden met al minimaal 5 jaar werkervaring in deze branche.

Kijken we echter welk deel van de technische staffunctionarissen met minimaal 5 jaar werkervaring in de TI-branche, ná overstap naar een andere sector, weer terug keert naar de TI-branche dan is dit iets lager dan bij de TI-monteurs met minimaal 5 jaar werkervaring in de TI-branche. Van de vertrokken technische staffunctionarissen met minimaal 5 jaar ervaring in de TI-branche keert 31 procent binnen enkele jaren weer terug naar de TI-branche. De helft van deze herinstromers keert het jaar na hun vertrek al weer terug in de TI-branche.

Ongeveer een kwart van de werknemers in de TI werkt niet in een technische functie. Het is daarmee geen onbelangrijke groep in het personeelsbestand. Vaak gaat het om functies die in een brede waaier van sectoren kunnen worden beoefend. Het betreft bijvoorbeeld administratief of secretariaal werk. Ook gaat het om verkopers of leidinggevend. Het lijkt daarom logisch dat de intersectorale mobiliteit van deze groep hoger zal liggen dan bij de monteurs en de technische staffunctionarissen.

Ook nu weer hebben we gekeken naar degenen die minimaal vijf jaar werkervaring hebben in de TI-branche. De intersectorale uitstroom van niet-technisch personeel is ongeveer zes procent, waarmee deze hoger is dan van monteurs (jaarlijks zo'n drie procent), en vergelijkbaar met die van de technische staffunctionarissen (jaarlijks ook zo'n zes procent). Het uitstroomp patroon van het niet-technisch personeel is op sommige punten verrassend vergelijkbaar met dat van de technische mensen, en op sommige punten wijkt het af. Zo maakt een relatief groot deel van het niet-technisch personeel de overstap naar de overige zakelijke dienstverlening. Van de technische mensen gaat zo'n tien tot twaalf procent bij uitstroom naar deze sector. Van het intersectoraal uitstromend niet-technisch personeel is dit bijna een kwart. Dat is zoals we het verwacht hadden. Wat opvalt echter, is dat de uitstroom van de niet-technische mensen richting de TI-gerelateerde branches vergelijkbaar is met dat van de monteurs en de technische staffunctionarissen. Ruim tien procent van de intersectorale stromers vertrekt naar deze branches. Voor de technische staffunctionarissen is dit nog wat sterker, maar voor het niet-technisch personeel lijkt de uitstroom naar de verwante sectoren veel op dat van de monteurs. Blijkbaar is er toch een binding met de techniek waardoor mensen binnen de TI en TI-gerelateerde sectoren blijven werken.

Dat de binding met de branche wel wat lager ligt, blijkt uit de terugstroom van het niet-technisch personeel. Dit ligt lager dan bij de technische functies. Iets minder dan een kwart van de intersectoraal mobiele komt terug naar de TI. Bij de technische functies was dat beduidend hoger, namelijk 31 procent voor de technische staffunctionarissen en 37 procent voor de monteurs.

4.3 Intersectorale mobiliteit en beroepsmobiliteit van TI-monteurs

Tot nog toe heeft het accent in dit onderzoek vooral gelegen op intersectorale mobiliteit, dus op mobiliteit van werknemers van de ene naar de andere sector. Het gaat dan wel over de mobiliteit van werknemers, maar de analyse vindt plaats aan de hand van kenmerken van de economische activiteiten van *bedrijven*. Door ook het beroep of functie van de werknemers in de analyse te betrekken wordt het inzicht in de betekenis en reikwijdte van intersectorale mobiliteit sterk vergroot. In paragraaf 4.2 hebben we een eerste stap in deze richting gezet. Daar hebben we namelijk de intersectorale mobiliteit apart bekeken voor TI-monteurs, voor technische staffunctionarissen uit de TI-branche en voor niet technische medewerkers uit de TI-branche. Voor elk van deze drie categorieën hebben we de bestemmingssectoren, waar de desbetreffende werknemers naar overstappen, in beeld gebracht. Daar is echter buiten beschouwing gebleven wat deze werknemers in deze sectoren gaan doen. Gaan zij daar verder in hun TI-beroep of gaan zij daar iets anders doen. In deze paragraaf gaan we daar meer zicht op proberen te krijgen.

Focus op de TI-monteurs

Informatie over beroepen en functies van werknemers is slechts in beperkte mate beschikbaar. Dat we voor dit onderzoek via Mn Services de beschikking hadden over het beroep of functie van *alle* TI-werknemers is al zeer uitzonderlijk. Mn Services heeft echter alleen informatie over het beroep dat de werknemers in de TI-branche uitoefenen. Het is ook bij Mn Services niet bekend of de TI-werknemers eerder in een andere sector werkzaam waren en wat voor beroep of functie zij daar hadden. Evenmin is bij Mn Services bekend wat werknemers die van de TI-branche overstappen naar een andere sector daar vervolgens gaan doen. Juist naar deze informatie zijn wij echter op zoek. Om te bepalen of intersectorale mobiliteit van TI-werknemers gepaard gaat met beroepsmobiliteit hebben we immers informatie nodig over het beroep of functie ná overstap naar een andere sector.

Bij het CBS is de benodigde informatie in beperkte mate beschikbaar. Het CBS voert namelijk elk jaar de Enquête Beroepsbevolking (EBB) uit. In het kader van dit onderzoek worden elk jaar vrij veel mensen geïnterviewd. Bovendien worden deze personen in dat jaar op meerdere momenten geïnterviewd, waarbij telkens wordt nagegaan of er een beroepswisseling heeft plaatsgevonden.

We hebben de informatie van de EBB voor dit onderzoek benut en zijn daar als volgt bij te werk gegaan.

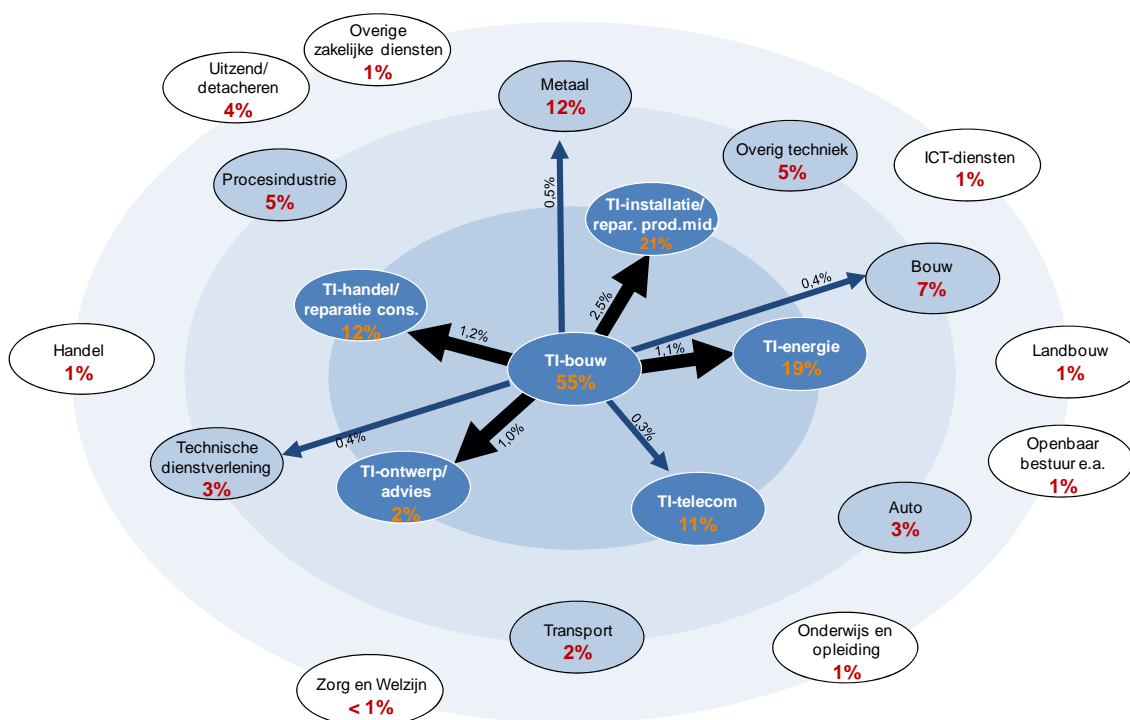
- We zijn begonnen met alle TI-monteurs die in de periode 2007-2010 uit de TI-branche zijn overgestapt naar een andere sector.
- Vervolgens hebben we daaruit de TI-monteurs met minimaal 2 jaar werkervaring in de TI-branche geselecteerd.
- Tenslotte hebben we gekeken welke van deze TI-monteurs aan de Enquête Beroepsbevolking hebben meegedaan op een moment *nadat* zij uit de TI-branche zijn vertrokken.

We hebben ons in deze analyse tot de TI-monteurs beperkt omdat de aantallen technische staffunctionarissen die van de TI-branche overstappen naar een andere sector veel kleiner zijn dan bij de monteurs. Aangezien nog maar weer voor een deel van deze intersectorale uitstromers informatie uit de EBB voorhanden is, hebben we ons noodgedwongen moeten beperken tot de TI-monteurs.

Monteurs zijn gespreid over veel sectoren

We hebben de gegevens van de Enquête Beroepsbevolking ook gebruikt om een schatting te maken van het aantal installatiemonteurs in de diverse economische sectoren. Figuur 4.8 brengt het resultaat van deze bewerking in beeld.

Figuur 4.8 – Aandeel installatiemonteurs in de diverse economische sectoren



Bron: Mn Services/CBS; bewerking ITS

Op basis van de EBB schatten we dat in de sector TI-bouwinstallatie 56 procent van de werkgelegenheid uit TI-monteurs bestaat. Deze schatting zit redelijk in de buurt van de registratie van Mn Services. Volgens deze registratie is ruim 60 procent van de TI-werknemers als monteur werkzaam.

Ook de TI – verwante sectoren blijken, met uitzondering van de sector *TI-ontwerp/advies*, een aanzienlijk aandeel monteurs onder de werknemers te hebben.

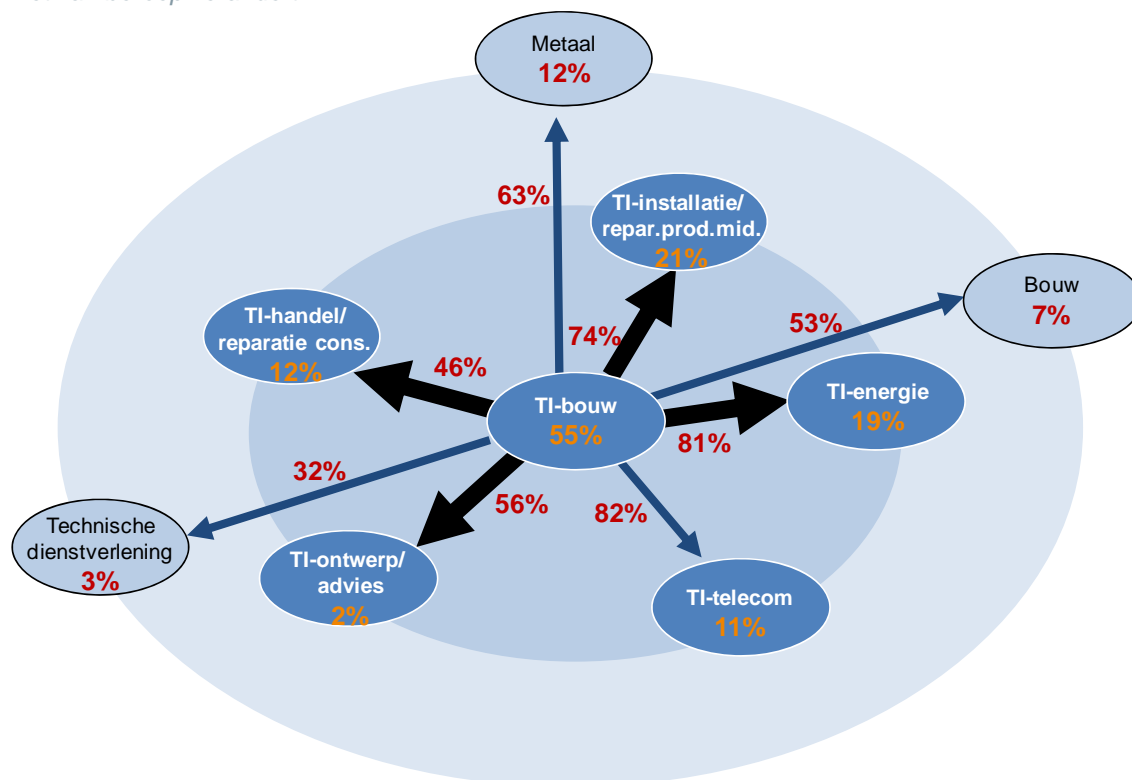
Wat betreft de andere techniek sectoren gaat op dat het grootste aandeel monteurs zit in de sector metaal, de sector bouw, de sector procestechniek en de sector overige techniek.

Op de TI-arbeidsmarkt gaat intersectorale mobiliteit van monteurs meestal niet gepaard met beroepsmobiliteit

Met behulp van de EBB-gegevens zijn we nagegaan in hoeverre de intersectorale mobiliteit van TI-monteurs gepaard gaat met beroepsmobiliteit. Bij intersectorale mobiliteit op de TI-arbeidsmarkt blijkt dit vaker niet dan wel het geval te zijn (zie figuur 4.9). Meestal (62%) blijven de vertrekkende TI-monteurs ook in hun nieuwe baan als monteur werkzaam. Uitzonderingen zijn de sectoren TI-

handel/reparatie consumentengoederen (van de TI-monteurs die naar deze sector overstappen blijft 46 procent monteur) en de sector technische dienstverlening (32% van de TI-monteurs blijft na overstap naar deze sector monteur). TI-monteurs die overstappen naar de TI-handel/reparatie consumentengoederen (met name de witgoed- en bruingoedzaken) en daarbij tevens van beroep wisselen, gaan in hun nieuwe baan vaak in de verkoop of administratie werken. Vaak zullen ze ook in hun nieuwe werk hun vakkennis, opgedaan in hun eerdere opleiding en baan in de TI-branche, goed kunnen inzetten.

Figuur 4.9 – Percentage TI-monteurs dat binnen de TI-arbeidsmarkt intersectoraal mobiel is, maar niet van beroep verandert



Bron: Mn Services/CBS; bewerking ITS

De beroepen mobiliteit blijft bovendien nogal eens beperkt tot beroepsloopbaan mobiliteit

Binnen de TI-arbeidsmarkt gaat intersectorale mobiliteit van TI-monteurs dus meestal niet gepaard met beroepsmobiliteit. Voor zoverre dat wél het geval is gaat het bovendien nogal eens om beroepsloopbaan mobiliteit. Een deel van de TI-monteurs verlaat de TI-bouwinstallatie om in een andere sector door te stromen naar een technisch staffunctie of naar een leidinggevende functie. Dat is met name vrij vaak het geval bij TI-monteurs die overstappen naar een bedrijf in de technische dienstverlening (zie tabel 4.10).

Tabel 4.10 – Beroepenmobilititeit bij de TI-monteurs die binnen de TI-arbeidsmarkt intersectoraal mobiel zijn

	Uitstroom ervaren monteurs uit TI-bouw naar.....								
	TI- installatie/ reparatie prod. mid.	TI- energie	TI- telecom	TI- ontwerp/ advies	TI- handel/ reparatie cons.	metaal	bouw	tech- nische dienst- verlening	totaal
Blijft monteur	74%	81%	82%	56%	46%	63%	53%	32%	62%
Technische staf	4%	0%	4%	0%	0%	5%	7%	26%	5%
Leidinggevend	4%	8%	3%	13%	4%	1%	7%	0%	5%
Overige	18%	11%	10%	32%	50%	30%	33%	42%	28%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Mn Services/CBS; bewerking ITS

TI-monteurs die intersectoraal mobiel zijn, maar daarbij wel binnen de TI-arbeidsmarkt bewegen blijven dus ook na de overstap meestal als monteur werken (62%) of stappen over naar een functie in de technische staf of de leiding. Ruim een kwart van hen (28%) stapt echter over naar een ander beroep. Bij TI handel gaat het dan meestal om een beroep als technisch verkoper of technisch administrateur of programmeur. De andere overstappers komen in hun nieuwe baan eveneens meestal in technisch beroep terecht, vrijwel steeds op een lager of middelbaar niveau. Beroepen waar zij naar doorstromen zijn bij voorbeeld: sloper bouwwerken, betontimmerman, monteur systeembouw, metaalbewerker, lasser, modelmaker metaal, decorbouwer. Overstappen van monteur in de TI naar een beroep op elementair scholingsniveau komen weinig voor (14% van de 'overige overstappers' uit tabel 4.10).

Intersectorale mobiliteit van TI-monteurs naar niet techniek sectoren gaat wel vaak gepaard met beroepenmobilititeit

Tabel 4.11 heeft betrekking op TI-monteurs die overstappen naar een niet techniek sector en laat zien welke beroepen de uit de TI vertrokken monteurs daar gaan uitoefenen.

Tabel 4.11 – Beroepenmobilititeit bij de TI-monteurs die intersectoraal mobiel zijn naar een niet techniek sector

	Uitstroom ervaren monteurs uit TI-bouw naar							totaal
	landbouw	handel (excl. con- sumenten- goederen)	ICT diensten	overige zakelijke dienstver- lening	zorg en welzijn	onderwijs en opleiding	openbaar bestuur e.a.	
blijft monteur	0%	37%	38%	26%	46%	28%	45%	30%
technische staf	0%	1%	35%	5%	0%	0%	0%	5%
leidinggevende	0%	4%	0%	7%	6%	0%	0%	4%
Overige	100%	58%	28%	63%	48%	72%	55%	61%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Mn Services/CBS; bewerking ITS

Ook van de TI-monteurs die overstappen naar een niet techniek sector blijft een deel als monteur werkzaam, maar bij intersectorale mobiliteit naar de niet techniek sectoren is dat deel wel duidelijk kleiner (30%). Dit impliceert dat bij intersectorale mobiliteit van TI-monteurs naar niet techniek sectoren vaker sprake is van beroepenmobiliteit. De desbetreffende monteurs stappen vaak (61%) over naar een 'overig' beroep. Dat is in deze gevallen duidelijk vaker een ander beroep op elementair scholingsniveau (41%) en duidelijk minder vaak een beroep op lager of middelbaar technisch niveau. Beroepen waar zij naar doorstromen zijn bij voorbeeld: assistent onderhoudsmedewerker, winkelbediende, magazijnknecht, medewerker tuinbouw en groenvoorziening, colporteur.

5 TI bedrijven over intersectorale mobiliteit

5.1 Inleiding

In de vorige hoofdstukken zijn de personeelsstromen tussen de TI en andere sectoren beschreven aan de hand van de bewegingen van werknemers in het recente verleden. In dit hoofdstuk zetten we de stap naar de actualiteit en verleggen we het perspectief naar de TI bedrijven. We hebben namelijk in de periode april-juni 2013 een telefonische enquête uitgevoerd onder ruim 500 TI-bedrijven. In die enquête is ingegaan op de instroom en doorstroming van werknemers vanuit andere branches in de TI.

De bedrijven hebben vragen beantwoord over:

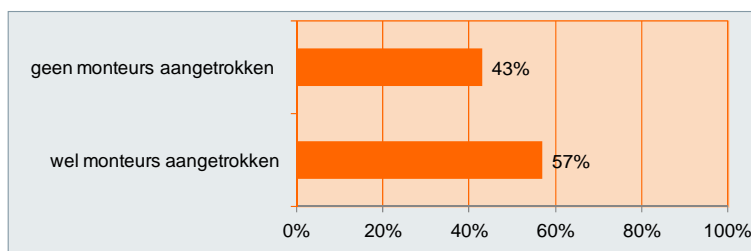
- werving van (leerling-)monteurs uit andere branches;
- werving van technisch stafpersoneel uit andere branches;
- voor- en nadelen van doorstroming en uitwisseling met andere branches;
- faciliteiten voor doorstroming en uitwisseling met andere branches;
- opleiding- en bijscholingsmogelijkheden voor personeel uit andere branches.

In de volgende paragrafen bespreken we de belangrijkste uitkomsten.

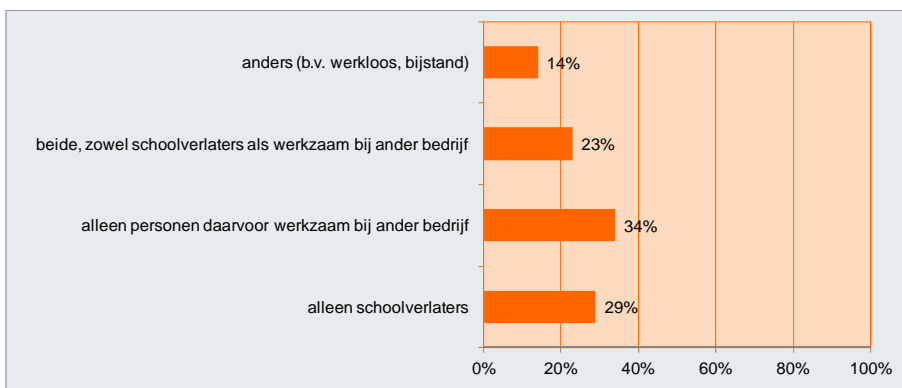
5.2 Werving van (leerling-)monteurs uit andere branches

Aan de TI bedrijven is in de eerste plaats gevraagd of zij in de afgelopen twee jaar een of meer (leerling-)monteurs hebben aangetrokken. In totaal blijkt 57 procent van de 519 bedrijven dat te hebben gedaan; dat zijn 297 bedrijven. Aan deze bedrijven is daarna gevraagd of zij alleen schoolverlaters hebben aangetrokken of ook ervaren werknemers, d.w.z. personen die daarvoor bij een ander bedrijf werkzaam waren. Als zij (ook) ervaren werknemers hebben aangenomen is vervolgens gevraagd in hoeverre het daarbij gaat om werknemers uit andere branches (niet-TI bedrijven) en in hoeverre het gaat om werknemers uit andere functies (niet-monteurs). De figuren 5.1.-5.4 brengen in beeld hoe de bedrijven deze vragen hebben beantwoord.

Figuur 5.1 – Afgelopen 2 jaar (leerling-)monteurs aangenomen? (N=516)



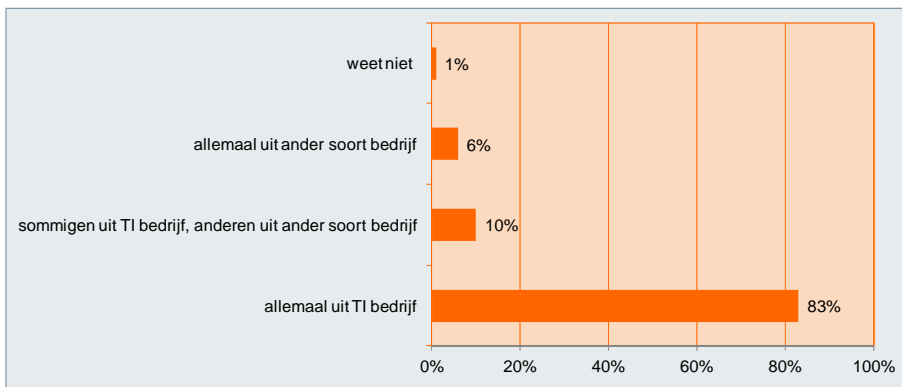
Figuur 5.2 – Indien monteurs aangetrokken: schoolverlaters of werknemers van elders? (n=297):



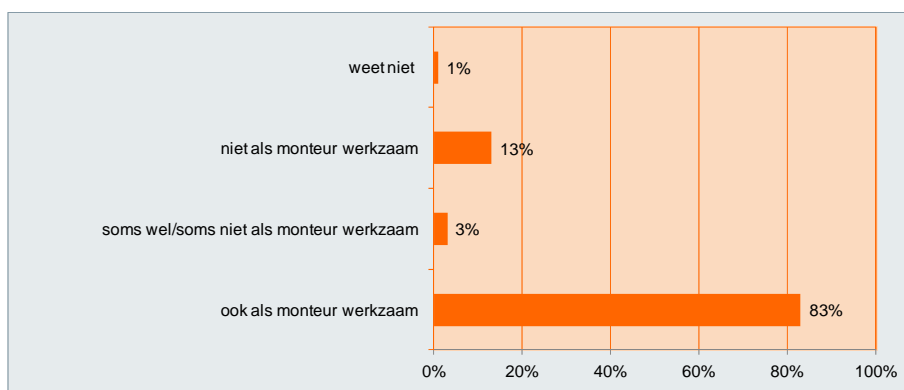
Uit de gegevens blijkt dat nog geen derde van de bedrijven die (leerling-)monteurs nodig hebben alleen schoolverlaters aantrekken voor die vacatures. De meerderheid van de bedrijven neemt (ook) werknemers met ervaring aan. Een derde heeft de afgelopen twee jaar zelfs alleen maar personen aangenomen die daarvoor al bij een ander bedrijf werkzaam waren.

Tegelijkertijd blijkt dat die ervaren werknemers van elders vrijwel altijd afkomstig zijn uit andere TI bedrijven. Een overstap vanuit een ander soort bedrijf naar een TI bedrijf komt niet zo veel voor. Verder blijkt dat zij in hun eerdere werkkring vrijwel altijd ook al als monteur werkzaam waren. Een overstap vanuit een ander soort functie naar een functie als monteur in de TI komt dus ook niet zo veel voor.

Figuur 5.3 – Indien werknemers van elders: uit TI bedrijf of uit ander soort bedrijf? (n=169)



Figuur 5.4 – Indien werknemers van elders: uit monteurfunctie of uit andere functie? (n=169)



Er zijn maar betrekkelijk weinig TI bedrijven die aangeven dat ze (soms) wél werknemers uit andere soorten bedrijven aantrekken voor (leerling-)monteurfuncties. In totaal gaat het hierbij om 26 bedrijven. Dat is 16% van alle TI bedrijven met recente zij-instromers (n=169). Dit komt overeen met 5% van alle TI bedrijven (n=516).

Kijken we naar de branches waar deze zij-instromers vandaan komen, dan zien we een verdeeld beeld. Bij 13 bedrijven komen ze uit andere technische sectoren, waarvan 8 maal uit de bouw en 5 maal uit de telecom, technische handel en dienstverlening en procesindustrie. De andere 13 bedrijven komen uit allerlei andere sectoren, zoals magazijnen, winkels, keukens, horeca, tuincentra, makelaardij, woningstichtingen en defensie.

Eveneens 1 op de 6 bedrijven laat weten (soms) wel werknemers uit andersoortige functies op een vacature voor (leerling-)monteur aan te nemen. Dat zijn ook 26 bedrijven. Die bedrijven is gevraagd of ze een aantal voorbeelden van eerdere functies van deze 'overstappers' konden geven. Ze noemen de volgende voorbeelden:

- technisch magazijnmedewerker,
- medewerker technische groothandel
- medewerkers metaal of autobranche
- bouwvakker, dakdekker, timmerman, steigerbouwer, ijzervlechter
- medewerker doe het zelf zaak
- medewerker tuinbouw, tuincentrum, kopersbegeleider
- cat tekenaar, planner, leidinggevende functie
- horecamedewerker, leerling-kok, bakker

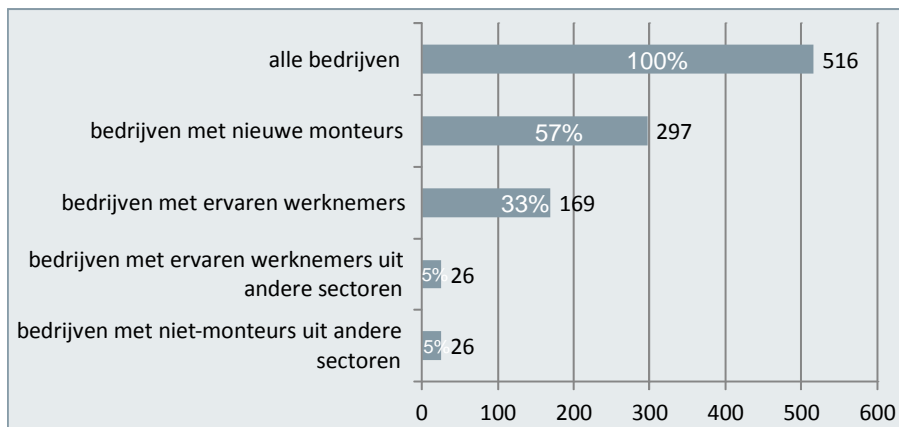
Uit de voorbeelden blijkt dat ook als het gaat om overstappen vanuit andere functies er vaak sprake is van overstappen binnen het brede gebied van de techniek en de technische dienstverlening. Het komt maar weinig voor dat bedrijven mensen van elders uit functies buiten de techniek aantrekken.

De betreffende TI bedrijven hebben meestal positieve ervaringen met overstappers van buitenaf. Zo'n 60 procent zegt desgevraagd dit soort overstappen (zeer) wenselijk te vinden. Een kwart vindt ze minder wenselijk. Nog eens 14 procent maakt het niets uit of heeft er verder geen mening over.

Conclusie

In figuur 5.5 zijn de gegevens over het aantal bedrijven dat (leerling-)monteurs uit andere branches heeft aangetrokken nog een keer weergegeven, nu uitgedrukt in percentage van het totale aantal van 516 TI bedrijven. Conclusie is dat in 5 procent van alle TI bedrijven in de afgelopen 2 jaar bij de werving van monteurs sprake is geweest van intersectorale mobiliteit. Drukken we dit uit op alleen naar de bedrijven die feitelijk nieuwe medewerkers hebben aangetrokken dan gaat het om 16 procent.

Figuur 5.5 – Monteurs uit andere branches?



* Aantal bedrijven dat uit andere branches (niet-TI) werft: 16% van 169 = 26; 5% van 516)

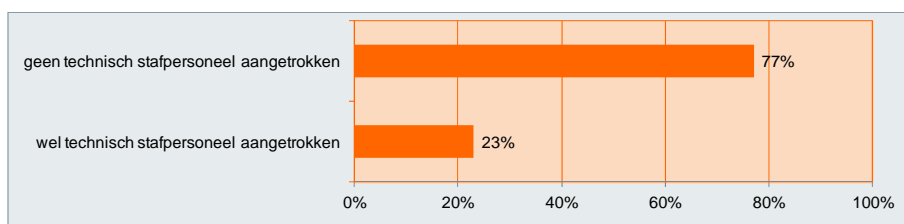
** Aantal bedrijven dat uit andere functies (niet-monteur) werft: 16% van 169 = 26; 5% van 516)

Het is overigens de vraag of vanuit deze gegevens over de werving van de bedrijven de intersectorale mobiliteit in de TI niet wordt onderschat. De CBS-gegevens in figuur 3.2 laten zien dat er in de bewegingen van werknemers in en uit de TI meer uitwisseling met andere sectoren plaatsvindt dan deze bedrijfsgegevens suggereren. Dat kan er mee te maken hebben dat TI werkgevers in de enquête aangeven dat hun nieuwe werknemers uit een ander TI bedrijf komen, terwijl het daarbij eigenlijk niet om een *TI bedrijf* gaat, maar om een *TI baan* in een ander soort bedrijf. Het is mogelijk dat een aantal werkgevers bij deze vraagstelling meer de eerdere baan c.q. het beroep van hun nieuwe werknemers voor ogen heeft gehad dan het bedrijf c.q. de sector waar deze vandaan kwamen.

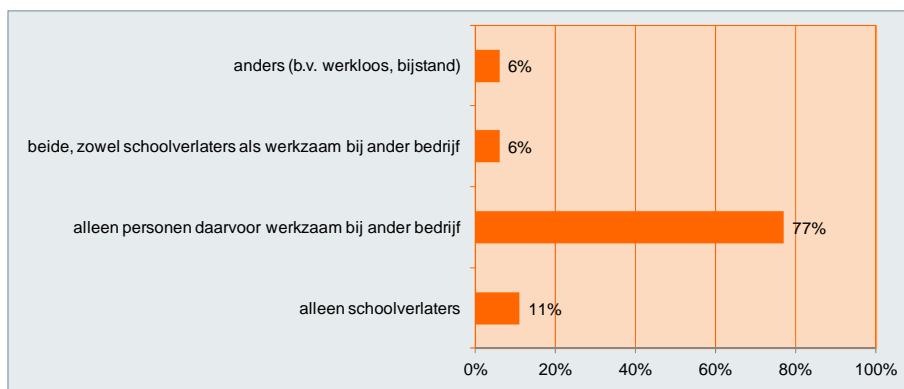
5.3 Werving van technisch stafpersoneel uit andere branches

Bij de vragen over werving van technisch stafpersoneel is dezelfde werkwijze gevolgd als bij de vragen over werving van (leerling-)monteurs. Aan de TI bedrijven is ook nu eerst gevraagd of zij in de afgelopen twee jaar een of meer nieuwe medewerkers voor technische staffuncties hebben aangetrokken. In totaal blijkt 23 procent van de 519 bedrijven dat te hebben gedaan; dat zijn 119 bedrijven. Aan deze bedrijven is daarna gevraagd of zij alleen schoolverlaters hebben aangetrokken of ook ervaren werknemers, d.w.z. personen die daarvoor bij een ander bedrijf werkzaam waren. Als zij (ook) ervaren werknemers hebben aangenomen is vervolgens gevraagd in hoeverre het daarbij gaat om werknemers uit andere branches (niet-TI bedrijven) en in hoeverre het gaat om werknemers uit andere functies (niet-technische staf). De figuren 5.6-5.9 brengen in beeld hoe de bedrijven deze vragen hebben beantwoord

Figuur 5.6 – Afgelopen 2 jaar technisch stafpersoneel aangetrokken? (N=516)



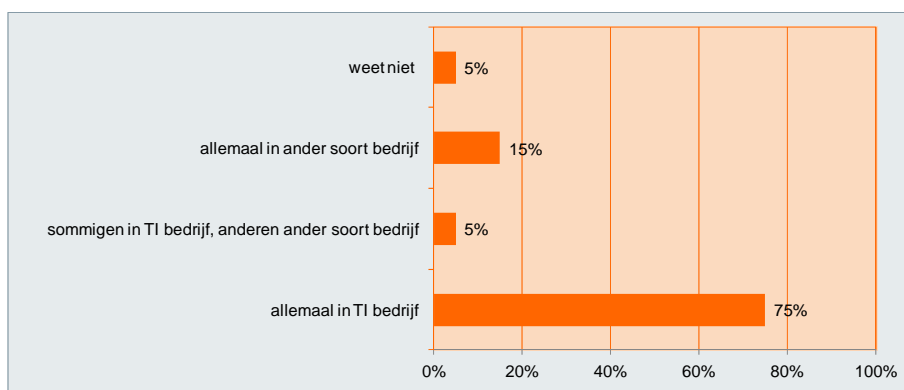
Figuur 5.7 – Indien staf aangetrokken: schoolverlaters of werknemers van elders? (n=119)



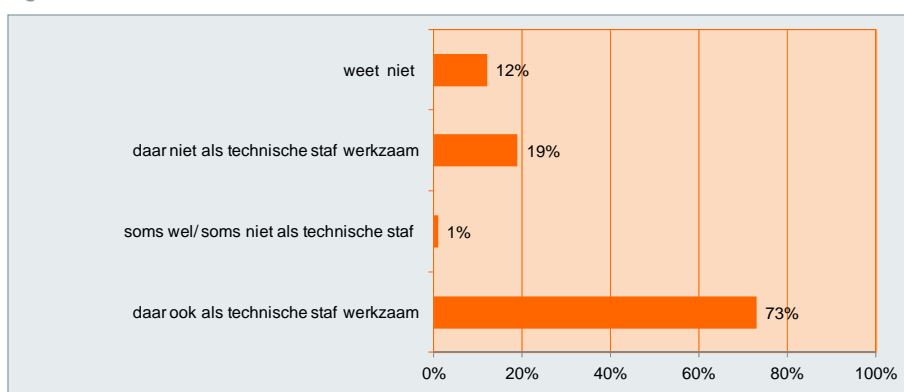
Uit de gegevens blijkt dat maar een klein deel van de bedrijven die nieuw technisch stafpersoneel nodig hebben alleen schoolverlaters aanneemt voor die functies, namelijk slechts een op de tien. De grote meerderheid van de bedrijven, ruim driekwart, neemt op vacatures in technische staffuncties alleen werknemers met werkervaring aan.

Tegelijkertijd blijkt dat in verreweg de meeste bedrijven die ervaren werknemers van elders vrijwel allemaal afkomstig zijn uit andere TI bedrijven. In beduidend minder bedrijven gaat het om overstappen vanuit een ander soort bedrijf. Verder blijkt dat zij in de meeste gevallen in hun eerdere werkkring ook al in een technische staffunctie werkzaam waren. Een overstap vanuit een ander soort functie naar een technische staffunctie in de TI komt veel minder voor.

Figuur 5.8 – Indien werknemers van elders: uit TI bedrijf of uit ander soort bedrijf? (n=99)



Figuur 5.9- Indien werknemers van elders: staffunctie of uit ander soort functie? (n=99)



Slechts weinig TI bedrijven geven aan (soms) wél werknemers uit andere soorten bedrijven aan te nemen voor technische staffuncties. In totaal gaat het hierbij om 20 bedrijven. Dat is 20% van alle TI bedrijven met recente zij-instromers (n=169) en komt overeen met 4% van alle TI bedrijven (n=516).

Deze zij-instromers in deze 20 bedrijven zijn zeker niet allemaal uit andere sectoren in de techniek afkomstig. Slechts bij 6 bedrijven gaat het om instromers vanuit andere technieksectoren als bouw, industrie, telecom en offshore. In de meeste gevallen komen de instromers uit bedrijven in de handel en de dienstverlening, waaronder 6 maal groothandel en detailhandel, 2 maal technische dienstverlening, advies en ontwerp, 2 maal logistiek en transport en 2 maal overige zakelijke diensten. In 1 bedrijf is nog sprake van instroom vanuit de sector zorg en welzijn.

Eveneens 20 TI bedrijven geven aan dat zij (soms) wel werknemers uit andersoortige functies op een vacature voor een technische staffunctie aannemen. Aan die bedrijven is gevraagd of ze voorbeelden van eerdere functies van deze 'overstappers' konden geven. Ze noemen de volgende voorbeelden:

- monteur, servicemonteur
- metselaar, timmerman
- verkoper, inkoper, commercieel medewerker binnendienst
- controller, financieel dienstverlener
- informatietechnicus
- projectmanager, uitvoerder
- manager, bedrijfsleider

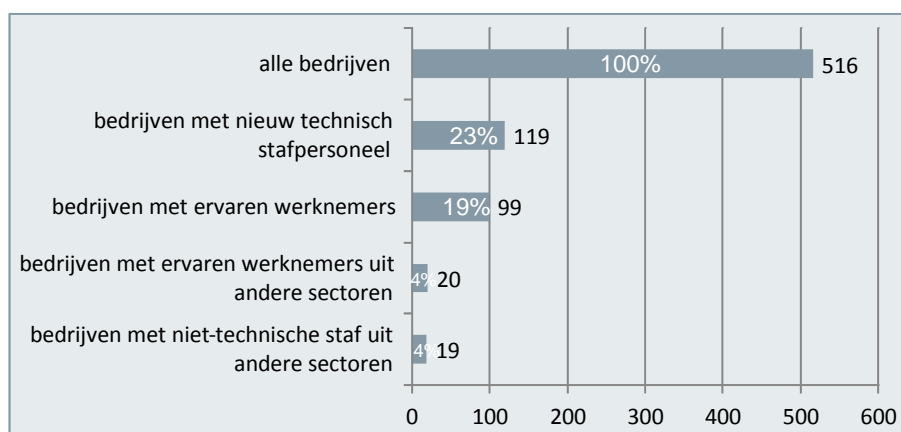
Uit deze voorbeelden blijkt dat als het gaat om overstappen vanuit andere functies er nogal eens sprake is van doorstroming van een lagere naar een hogere functie en van een functie in de uitvoering naar een functie in de staf. Dat is bijvoorbeeld het geval bij een overstap van monteur of servicemonteur naar een staffunctie als werkvoorbereider. Naast deze verticale zien we ook horizontale bewegingen, bij voorbeeld waar controllers of projectmanagers uit andere bedrijven de overstap maken naar een staffunctie in de TI.

De betreffende TI bedrijven zijn in meerderheid positief over hun ervaringen met overgestapt stafpersoneel. Zo'n 75 procent zegt dit soort overstappen (zeer) wenselijk te vinden. Slechts 14 procent vindt ze minder wenselijk. Nog eens 12 procent maakt het niet uit of heeft er geen mening over.

Conclusie

In figuur 5.10 is nog een keer in beeld gebracht hoeveel TI bedrijven technisch stafpersoneel uit andere branches hebben aangetrokken, nu uitgedrukt in percentage van het totale aantal van 516 TI bedrijven. Conclusie is dat in 4 procent van alle TI bedrijven in de afgelopen twee jaar bij de werving van technisch stafpersoneel sprake is geweest van intersectorale mobiliteit.

Figuur 5.10 – Technische staf uit andere branches?



* Aantal bedrijven dat uit andere branches (niet-TI) werft: 20% van 99 = 20 (4% van 516)

** Aantal bedrijven dat uit andere functies (niet-tech staf) werft: 20% van 99 = 20 (4% van 516)

Overigens geldt bij deze figuur eenzelfde kanttekening als bij figuur 5.5.

5.4 TI bedrijven over voordelen en nadelen

Aan de TI bedrijven is ook de vraag voorgelegd hoe zij aankijken tegen de voordelen en nadelen van doorstroming van personeel naar en uit bedrijven in andere branches. De opvattingen die bedrijven hierover hebben geven een indicatie van eventueel draagvlak voor beleid en acties van de branche rond intersectorale mobiliteit.

Deze vraag is voorgelegd in de vorm van een aantal stellingen over voordelen en nadelen. Bedrijven konden telkens aangeven of zij het (zeer) eens dan wel (zeer) oneens zijn met de stelling. De stellingen zijn voorgelegd aan alle 516 bedrijven in de enquête, dus niet alleen aan de bedrijven die de afgelopen twee jaar daadwerkelijk nieuw personeel hebben aangenomen. Ook bedrijven die dit

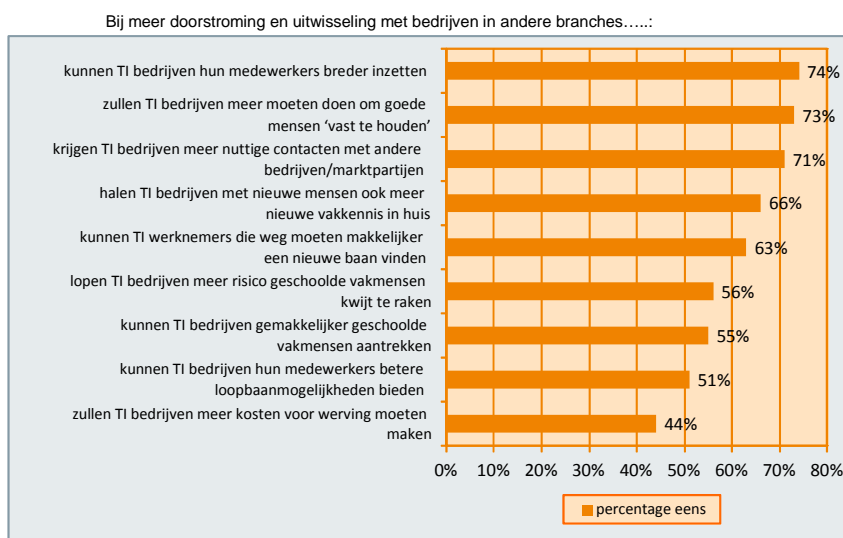
niet hebben gedaan kunnen immers hun opvattingen over een en ander hebben. Die opvattingen zullen dan vaker zijn gebaseerd op ervaringen met werving in eerdere jaren.

In figuur 5.11 zijn de antwoorden van de bedrijven in beeld gebracht.

Uit de gegevens komt naar voren dat veel TI bedrijven toch een aantal positieve aspecten van meer doorstroming en uitwisseling met andere branches onderkent, juist ook voor het bedrijf zelf. Zo'n 65-75 procent van de bedrijven ziet als voordelen dat ze hierdoor meer nuttige contacten met andere bedrijven en marktpartijen krijgen, dat ze met nieuwe medewerkers uit andere bedrijven ook nieuwe vakkennis in huis kunnen halen en dat ze hun medewerkers breder in kunnen zetten. Een ander voordeel dat vaker wordt onderschreven is dat bij meer doorstroming boventallige medewerkers gemakkelijker een nieuwe baan kunnen vinden. Dat kan behalve voor de betreffende medewerkers ook voor het bedrijf voordelig zijn.

De bedrijven zien echter ook vaak nadelen. Het nadeel dat ze het meest noemen is dat ze meer moeite zullen moeten gaan doen om goede mensen vast te houden. Bijna driekwart van de bedrijven verwacht dat dit het geval zal zijn. Een duidelijk kleiner aantal bedrijven is echter bang voor het risico dat ze hun geschoolde vakmensen ook echt kwijt zullen raken (56%). Tegenover het risico van verlies staat bovendien volgens eenzelfde groep bedrijven het voordeel dat het bij meer doorstroming gemakkelijker zal zijn weer nieuwe geschoolde vakmensen aan te trekken. Daarvoor zullen wel vaker meer wervingsinspanningen moeten worden gedaan.

Figuur 5.11 – TI Bedrijven over voordelen en nadelen



Al met al kan de conclusie zijn dat de bedrijven de voordelen vaker onderschrijven dan de nadelen. De te verwachten baten worden kennelijk hoger ingeschat dan de risico's en de te verwachten kosten van meer doorstroming en uitwisseling met andere branches op de arbeidsmarkt.

5.5 Faciliteiten in TI bedrijven

Aan de bedrijven is vervolgens de vraag voorgelegd of zij bepaalde faciliteiten hebben voor doorstroming en uitwisseling van technisch personeel met andere branches, en zo ja: welke faciliteiten dat zijn. Ook deze vraag is aan alle 516 bedrijven voorgelegd, en wel als open vraag.

Dergelijke faciliteiten blijken maar mondjesmaat voor te komen. Van alle TI bedrijven zegt 1 op de 10 wél faciliteiten voor doorstroming te hebben, 9 op de 10 zegt die niet aan te bieden. Bij de 11 procent die wél faciliteiten aanbiedt gaat het nogal eens om uitwisseling van vacatures met andere bedrijven in de regio of met een regionaal netwerk. Ook vergoeding van opleiding of bijscholing voor een andere baan buiten de TI worden enkele keren genoemd. Verder wijst een aantal bedrijven op de betekenis van hun informele contacten met andere bedrijven in dit verband:

- *'bemiddeling via mijn netwerk'*,
- *'samenwerking met andere bedrijven'*
- *'mensen uitlenen aan TI bedrijf in regio'*
- *'collegiale doorleen'*

Grotere bedrijven beschikken nog over extra mogelijkheden:

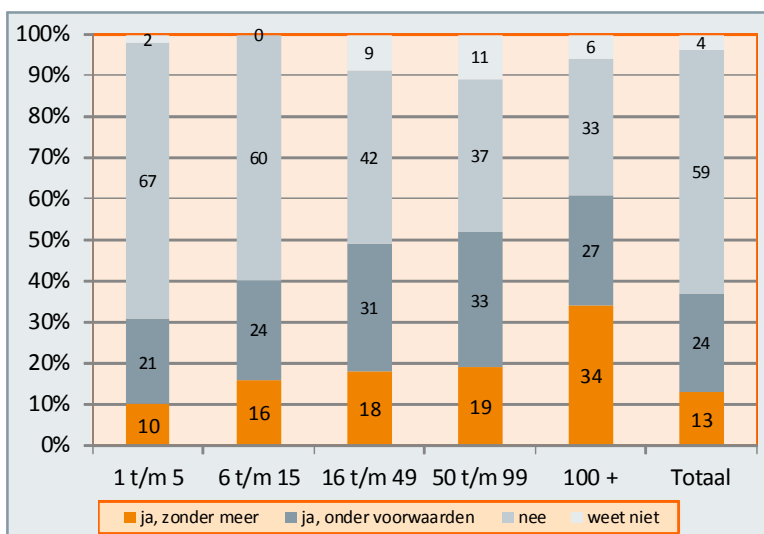
- *'mensen kunnen uitgeleend worden aan zusterbedrijven'*
- *'plaatsen bij andere onderdelen van het bedrijf'*
- *'bedrijf zit zelf in meerdere branches'*.
- *'intern uitwisselen'*
- *'doorstroming binnen concern zelf'*
- *'uitwisselen met andere locaties/takken binnen de holding'*

In slechts enkele bedrijven worden stages of coachtrajecten spontaan als faciliteit genoemd. Een bedrijf laat weten in voorkomende gevallen de arbodienst er bij te halen.

5.6 Opleidingsplaatsen beschikbaar?

Mogelijkheden voor opleiding kunnen er aan bijdragen dat werknemers uit andere branches gemakkelijker een overstap naar een baan in de TI kunnen maken. Aan alle TI bedrijven in het onderzoek is daarom de vraag voorgelegd of zij bereid zijn opleidingsplaatsen c.q. BPV plaatsen open te stellen voor medewerkers uit andere branches die bij hen in de TI willen komen werken. Figuur 5.12 laat zien hoe het met die bereidheid gesteld is. De figuur toont de gegevens voor alle TI bedrijven en daarnaast uitgesplitst naar de verschillende bedrijfsgrootteklassen.

Figuur 5.12 – Opleidingsplaatsen voor 'overstappers' mogelijk?



Het zal duidelijk zijn dat de bereidheid niet zo heel erg groot is. Slechts 13 procent wil zonder meer opleidingsplaatsen beschikbaar stellen. Nog eens een kwart wil dat ook wel doen, maar dan onder bepaalde voorwaarden. Samen is dat iets meer dan een derde van de bedrijven. Bijna 60 procent van alle TI bedrijven zegt níét bereid te zijn opleidingsplaatsen open te stellen voor overstappers vanuit andere branches. We moeten hierbij wel bedenken dat voor een deel van de bedrijven zal gelden dat ze überhaupt geen opleidingsplaatsen hebben.

Er zijn op dit punt verschillen tussen grotere en kleinere TI bedrijven. Bij de grote bedrijven is de bereidheid duidelijk groter dan bij de kleine bedrijven. Vooral de 100-plus bedrijven lijken meer mogelijkheden te bieden. Van deze bedrijven is ruim een derde zonder meer bereid overstappers van elders een opleidingsplaats aan te bieden. Met de bedrijven erbij die dat onder voorwaarden willen doen, komt dat totaal zelfs op bijna twee derde. Bij de kleinste bedrijven lijken de mogelijkheden een stuk beperkter. Zij zijn in grote meerderheid negatief over opnemen en opleiden van overstappers van buiten. De middelgrote bedrijven zijn eveneens sceptisch, maar hier zijn wel meer bedrijven die opleiding van overstappers eventueel onder voorwaarden mogelijk willen maken.

Welke zijn dan die voorwaarden? Die vraag is in de interviews als open vraag voorgelegd. De bedrijven konden zelf hun voorwaarden aangeven. Uit de antwoorden komen de volgende argumenten naar voren:

1. Er moet plek voor zijn:
 - *'mits het mogelijk is om ze te plaatsen'*;
 - *'moet wel ruimte voor opleiden zijn'*;
 - *'moet structureel kunnen, voor langere periode'*

2. Er moet genoeg werk zijn:
 - *'als ik personeel nodig heb'*;
 - *'mits er werk voor is'*;
 - *'mits geschikte vacatures in toekomst'*;
 - *'als bedrijf goed opgestart is'*.

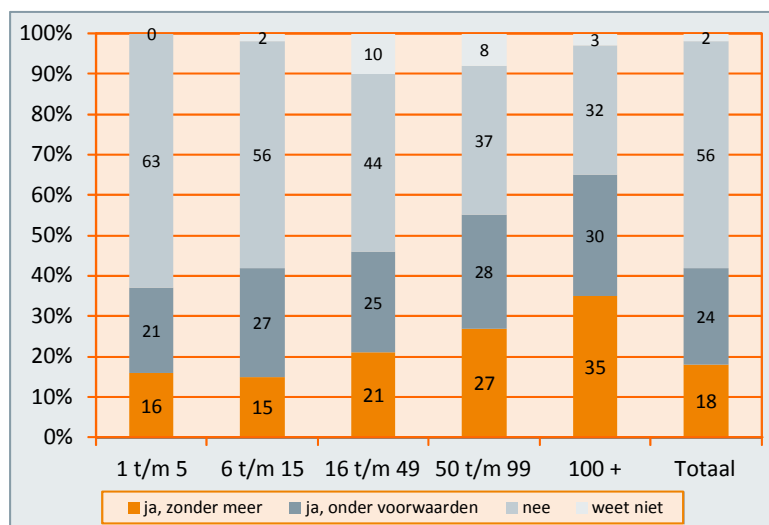
3. Gaat om kosten-baten afweging:
 - *'kosten en baten in goede verhouding';*
 - *'als het niet slaagt afscheid kunnen nemen';*
 - *'terugbetalen bij niet halen';*
 - *'moeten investering terug verdienen';*
 - *'moeten snel productief zijn'.*
4. Afhankelijk van vooropleiding en ervaring:
 - *'als ze elektrotechnisch geschoold zijn';*
 - *'alleen met technische achtergrond';*
 - *'of het past qua opleidingsverleden en persoon'*
 - *'enige ervaring in branche'*
5. Voldoende affiniteit met techniek
 - *'alleen als ze technisch onderlegd zijn'*
 - *'moeten technische opleiding willen gaan volgen'*
 - *'moeten echt voor installatietechniek kiezen'*
 - *'branche waar ze vandaan komen moet niet te afwijkend zijn'*
6. Alleen bij voldoende motivatie, geschiktheid, potentieel:
 - *'moeten verder willen in branche'*
 - *'bij gebleken geschiktheid, motivatie, potentieel'*
 - *'motivatie om opleiding te volgen'*
 - *'moeten we toekomsttraject aan kunnen verbinden'*
7. Persoon moet bij het bedrijf passen:
 - *'moet wel passen bij bedrijf als persoon'*
 - *'of het inpasbaar is binnen ons bedrijfsconcept'*
 - *'niet te oud plus juiste instelling en soft skills'*
8. Hangt af van situatie: persoon, functie, toekomst
 - *'hangt van persoon af, als zich juiste kandidaat aandient'*
 - *'moet klikken, moet toekomst in zitten'*
 - *'eerst goed gesprek, wel met voorselectie'*
 - *'is afhankelijk van profiel kandidaat'*
 - *'is afhankelijk van functie en drukte'*

Aan de ene kant gaat het dus om actuele mogelijkheden, ruimte in het bedrijf, personeelsbehoeften, beschikbare vacatures, kosten en baten afwegingen. Aan de andere kant gaat het om het perspectief op termijn dat overstappers geboden kan worden en de aanwezigheid van voldoende basis, motivatie en potentieel bij de overstappers zelf om geboden kansen waar te maken.

5.7 Bijscholing mogelijk?

Het opleiden van nieuwe medewerkers, zeker als dat via een volledige bbl-opleiding gebeurt, vergt de nodige investeringen van de kant van bedrijven. Bij bijscholing, bij voorbeeld via aanvullende cursussen of trainingen op de werkplek, zullen de kosten vaak lager zijn. De bedrijven is ook de vraag voorgelegd of zij eventueel bijscholing willen aanbieden aan medewerkers uit andere branches die bij hen in de TI willen komen werken. Figuur 5.13 laat zien wat de bedrijven op die vraag hebben geantwoord.

Figuur 5.13 –Bijscholing voor ‘overstappers’ mogelijk?



Bedrijven blijken wat vaker bereid overstappers bijscholing te laten volgen dan volledige vakopleidingen. Toch geldt ook voor bijscholing dat ruim meer dan de helft van alle TI bedrijven niet bereid is die faciliteit aan overstappers uit andere branches aan te bieden. Net als bij vakopleiding zien we ook hier een verschil qua grootteklassen. De grote bedrijven zijn vaker wel bereid nieuwe medewerkers bijscholing te laten volgen. De kleine bedrijven zijn er vaker niet toe bereid. De middelgrote bedrijven nemen een tussenpositie in.

Ook bij bijscholing zegt een kwart van de bedrijven dat ze deze eventueel wel onder voorwaarden willen aanbieden. Die voorwaarden liggen deels op hetzelfde, deels op een ander vlak dan bij vakopleiding.

1. Behoeftte aan geschoold personeel:

- *'mits mogelijkheid om ze te plaatsen'*
- *'als we ze baan aanbieden krijgen ze er ook scholing bij'*
- *'als het van belang is om medewerkers te krijgen'*
- *'als er geen geschoold personeel te krijgen is'*
- *'als het in de toekomst nodig is'*

2. Hangt af van niveau, ervaring, opleiding:

- *'moet wel iets van technische achtergrond zijn'*
- *'alleen als er geen technisch personeel te vinden is'*
- *'bij goede match m.b.t. kennisniveau, inzicht, motivatie'*
- *'ligt aan de branche waaruit ze komen'*

3. Afhankelijk van motivatie, geschiktheid, potentieel:

- *'alleen als ze jong zijn'*
- *'bereidheid vakkennis op te doen'*
- *'moet goed gemotiveerd personeel zijn'*
- *'als ze kwaliteiten en motivatie hebben'*
- *'intentie om verder te gaan in het vak'*
- *'iemand moet er echt voor willen gaan'*

4. Persoon moet passen:

- *'hangt af van hoe persoon is, moet vertrouwen zijn'*
- *'wat je in huis krijgt, per geval bekijken';*
- *'als we de persoon al kennen'*
- *'moet passen in de dagelijkse routines'*
- *'als de juiste persoon zich aandient'*
- *'wat de mogelijkheden van beide kanten zijn'*

5. Binding met bedrijf:

- *'persoon moet ook daadwerkelijk blijven';*
- *'ze moeten wel langere tijd blijven'*
- *'dat ze lang genoeg in dienst blijven'*
- *'hangt af van leeftijd en vorige baan'*

6. Hangt af van markt, tijd, geld, ruimte:

- *'moet passen in bedrijf, hangt af van de vraag'*
- *'mits er faciliteiten voor zijn, werkafhankelijk'*
- *'als de economie weer aantrekt'*
- *'alleen met een betalingsregeling'*
- *'kosten niet te hoog t.o.v. verwachte baten'*

Ook voor bijscholing geldt dat voorwaarden niet alleen aan de kant van het bedrijf worden gelegd – het moet nodig zijn en er moet ruimte zijn – maar dat ook naar de overstappers zelf wordt gekeken – ze moeten het willen en ze moeten in het bedrijf passen. Ook hierbij heeft een aantal bedrijven een langere termijn perspectief voor ogen. Nieuwe mensen moeten een bepaalde binding met het bedrijf hebben en niet te snel na hun opleiding weer willen vertrekken.

6 Conclusies

In de vorige hoofdstukken is met behulp van empirische data beschreven hoe de doorstroming en uitwisseling van werknemers tussen TI bedrijven en bedrijven in andere sectoren feitelijk verloopt. Dat geeft een beeld van de mate waarin de TI te maken heeft met intersectorale mobiliteit en het laat zien hoe de TI arbeidsmarkt is ingebed in de bredere arbeidsmarkt van de techniek en in de arbeidsmarkt als geheel, inclusief de niet-technische sectoren. De focus is hierbij gelegd op werknemers in monteurfuncties en in technische staffuncties, omdat dit kernfuncties zijn in de TI en deze functies verreweg het grootste aandeel uitmaken van de totale werkgelegenheid in de branche. De data maken inzichtelijk welke structurele patronen van uitwisseling er tussen de TI en andere sectoren in deze functies bestaan.

Daarnaast is in telefonische interviews met TI bedrijven de stap gezet naar de actualiteit en is nagegaan in welke mate de bedrijven in de afgelopen twee jaar feitelijk nieuw personeel uit andere dan TI bedrijven hebben aangetrokken. Dat geeft een beeld van de mate waarin TI bedrijven onder de huidige conjuncturele omstandigheden een beroep doen op werknemers uit andere sectoren c.q. van de mate waarin werknemers uit andere sectoren 'intersectoraal' mobiel zijn. Ook hierbij is de focus gelegd op monteurs en technisch stafpersoneel. Aan de TI bedrijven is bovendien gevraagd hoe zij aankijken tegen de voordelen en nadelen van meer doorstroming en uitwisseling met andere sectoren en welke faciliteiten, o.a. in de sfeer van opleiding en bijscholing, zij beschikbaar hebben voor werknemers die vanuit andere sectoren een overstap naar de TI willen maken.

De feitelijke bewegingen op de TI arbeidsmarkt en de feitelijke gedragingen en opvattingen van de TI bedrijven geven belangrijke indicaties van het draagvlak voor eventuele actie vanuit de branche rond intersectorale mobiliteit. Overheid en sociale partners hebben in het Sociaal Akkoord 2013 sectoren opgeroepen de wenselijkheid en mogelijkheden hiervoor te bezien. In deze nabeschuiving bespreken we aan de hand van de onderzoeksuitkomsten een aantal aandachtspunten waarmee bij eventuele verdere acties rekening kan worden gehouden.

6.1 Mobiliteit in de TI: intrasectoraal of intersectoraal

Eerste aandachtspunt betreft het gebruik van het begrip sector en de afbakening van de TI als sector. Begrippen als sector en branche worden gebruikt om markten en economisch activiteiten op een systematische manier in te delen, maar ze worden nogal eens door elkaar heen gebruikt en kunnen in het gebruik op verschillende niveaus betrekking hebben. Zo wordt de 'techniek' soms als een 'sector' beschouwd (b.v. in het beroepsonderwijs) en worden bedrijfstakken binnen de techniek verder aangeduid als 'branches': bouw, metaal, autobedrijf, elektrotechniek, installatietechniek etc. Soms worden die 'branches' zelf als 'sectoren' aangemerkt en wordt verder over 'subbranches' of 'specialisaties' gesproken. Hoe sectoren worden gedefinieerd en afgebakend bepaalt mee hoe naar 'intersectorale' mobiliteit, d.w.z. personeelsstromen 'tussen' sectoren, wordt gekeken. Als de techniek in zijn geheel als 'sector' wordt gezien is bij overgangen van bouw naar metaal sprake van 'intrasectorale' mobiliteit. Worden deze bedrijfstakken afzonderlijk als 'sectoren' aangemerkt, dan gaat het bij dergelijke overgangen over 'intersectorale' mobiliteit.

Er zijn twee hoofdlijnen waarlangs sectoren kunnen worden afgebakend. Sectoren kunnen worden onderscheiden op basis van een indeling van bedrijfsactiviteiten – dat is wat het CBS in zijn SBI-

classificatie doet. Sectoren kunnen ook worden onderscheiden op basis van de indeling in werkingsgebieden van Cao's – dat is een eveneens veel gebruikte indeling, die meer de institutionele scheidslijnen op de arbeidsmarkt volgt. Beide indelingen hoeven niet volledig te overlappen en in de TI is dat ook niet het geval. De TI is naar de aard van zijn activiteiten een sterk gespreide sector. De TI is in de CBS-SBI niet als afzonderlijke sector opgenomen. Activiteiten die onder de *Cao voor het Technisch Installatiebedrijf* (verder Cao TI) vallen liggen verspreid over een groot aantal verschillende SBI-klassen.

Om een beeld van deze verspreiding te krijgen zijn in dit onderzoek twee stappen gezet. Eerst zijn de CBS-SBI categorieën als vertrekpunt genomen en is gekeken hoeveel monteurs in die categorieën werkzaam zijn. De klassen met de hoogste aantallen zijn er uit gelicht. Daarna is het bestand van Mn Services werknemers c.q. alle werknemers die onder de TI Cao vallen als vertrekpunt genomen en is gekeken hoe die over de SBI categorieën verdeeld zijn. Ook daarbij zijn weer de klassen met de hoogste percentages er uit gelicht. Die dubbele analyse laat zien dat in de realiteit de TI als sector niet scherp is af te bakenen. De TI is een sector met een grote diversiteit aan markten, bedrijfstypen, toepassingsgebieden en vakdisciplines, variërend van de loodgieter om de hoek tot de leverancier van complexe industriële en infrastructurele installaties. Dat komt ook in de spreiding en verdeling van de TI werkgelegenheid tot uitdrukking. Op basis van de informatie, die in de beginfase van dit onderzoek beschikbaar was, hebben we een afbakening van TI sector gemaakt. Het ligt voor de hand dat op basis van aanvullende analyses en informatie een scherpere afbakening mogelijk is.

6.2 Inbedding arbeidsmarkt TI: sector en beroep

Uit de analyses komt naar voren dat er een kern van een TI arbeidsmarkt bestaat die ligt in de TI bouw, met daaromheen een aantal verwante sectoren met relatief veel installatietechnische werkzaamheden: TI industrie (installatie en reparatie van productiemiddelen), TI handel (verkoop en reparatie van consumentengoederen, zoals wasmachines etc.), TI ontwerp en advies, TI energie, TI telecom. Daaromheen ligt een aantal sectoren waarmee de TI eveneens relatief veel personeel uitwisselt, met name de bouwnijverheid en de metaalnijverheid. Vanuit een oogpunt van samenwerking rond intersectorale mobiliteit lijken vooral deze sectoren relevant.

Om stromen in beeld te krijgen is in eerste instantie gestart vanuit het concept van 'sector' en zijn stromen geanalyseerd van alle TI werknemers over alle sectoren (SBI's) heen. Het beeld dat deze analyses opleveren is echter enigszins vertroebeld, omdat in deze analyses ook alle werknemers zijn meegenomen die niet in TI-kernfuncties werken, zoals administratief personeel, verkooppersoneel, magazijnmedewerkers, bedrijfsmanagers en ander facilitair personeel. Deze werknemers verschillen qua aard en inhoud van functies en werkzaamheden nogal van het technisch personeel in de TI, ze hebben (deels) andere mogelijkheden om hun loopbaan vorm te geven en ze zullen die mogelijkheden (deels) in andere sectoren willen en kunnen realiseren. Dat leidt tot ruis in de beschrijving van de stromen op de arbeidsmarkt voor de functies waar het in de TI vooral om gaat en die ook het merendeel van de werkgelegenheid uitmaken, namelijk de monteurs (hulpmonteur, zelfstandig monteur, eerste monteur, service monteur, chef monteur) en de medewerkers in technische staffuncties, zoals werkvoorbereider, planner, engineer en projectleider.

Om die ruis er uit te halen zijn vervolgens analyses gedaan van stromen tussen de TI en de andere sectoren voor monteurs en technische stafmedewerkers afzonderlijk. Die analyses geven dus ook een beeld van de intersectorale mobiliteit, maar nu specifiek naar beroep, en wel voor de kernberoepen in de TI. Dat plaatje ziet er al wat anders uit dan wanneer naar alle werknemers wordt gekeken. Enkele stromen springen er dan al wat duidelijker uit, zoals de stroom van technische staffunctionarissen die van de TI-branche overstapt naar de branche van ontwerp en advies. Deze analyses

geven dus al een iets scherper beeld van de inbedding van de TI arbeidsmarkt dan wanneer niet naar beroep wordt gefilterd.

Bovendien kon op deze manier de terugstroom naar de TI in deze kernberoepen in beeld worden gebracht. Geanalyseerd is in welke mate eerder uitgestroomde monteurs na verloop van tijd weer terug stromen naar de TI. Hetzelfde is gedaan met uitstromers uit technische staffuncties. In beide analyses is een 'harde kern' van ervaren TI werknemers als uitgangspunt genomen, namelijk monteurs respectievelijk stafmedewerkers die minimaal 5 jaar aaneengesloten in een TI bedrijf werkzaam waren geweest. Uit analyses blijkt dat van eerder uitgestroomde monteurs circa 40 procent weer naar de TI terug komt. Zij blijven dus op de TI arbeidsmarkt actief. Bij de technische staf is dit percentages wat lager, maar het is wel duidelijk hoger dan bij TI-medewerkers in niet-technische functies. Deze cijfers geven een eerste indicatie voor de verwevenheid van de TI met aanpalende en aanverwante sectoren. De arbeidsmarkt voor monteurs vertoont een bepaalde samenhang. Ze kan als een 'beroepsdeelmarkt' worden getypeerd. Die beroepsdeelmarkt strekt zich uit over de grenzen van 'sectoren' heen. Vervolgens hebben we de intersectorale stromen van de monteurs nog nader geanalyseerd door te kijken wat de monteurs die vanuit de TI naar een andere sector overstappen vervolgens in die andere sector zijn gaan doen. In de situaties dat die overstap betrekking heeft op een TI-verwante sector blijven ze ook in die nieuwe sector meestal als monteur werkzaam. Duidelijk anders ligt dit wanneer ze overstappen naar een niet-techniek sector. In die gevallen gaan ze meestal wel een ander beroep uitoefenen. Deze patronen vormen een tweede indicatie voor het gegeven dat de arbeidsmarkt van monteurs een beroepsdeelmarkt is.

6.3 Marktbewegingen en instituties

Er zit een bepaalde spanning tussen het gebruik van de begrippen 'sector' en 'beroep' als het gaat om intersectorale mobiliteit. Sector is een begrip om economische activiteiten uit te drukken. Het is als het ware een kenmerk van bedrijven. Beroep is een begrip om vakdisciplines en competenties uit te drukken. Het is in die zin een kenmerk van werknemers. Wat nogal eens gebeurt is dat gesproken wordt over 'intersectorale' mobiliteit terwijl eigenlijk op overstappen van werknemers van beroep naar beroep of van functie naar functie wordt bedoeld. Een classificatie van bedrijfskenmerken wordt dan gebruikt om stromen en patronen in loopbanen van werknemers te beschrijven. Dat wringt, zoals bij voorbeeld in ongenueanceerde oproepen voor herplaatsing en omscholing van personeel van 'overschot'-sectoren naar 'tekort'-sectoren. Het is de vraag of pogingen om intersectorale mobiliteit te stimuleren zonder deze op specifieke beroepen en beroepsdeelmarkten te betrekken voldoende aansluiting zullen vinden in de praktijk. Mobiliteit in en rond de TI speelt zich in de realiteit voor een belangrijk deel af binnen technische beroepen, minder tussen economische sectoren. Loopbanen van monteurs hebben doorgaans het karakter van 'beroepsloopbanen', minder van 'bedrijfsloopbanen'.

Deze spanning tussen sector en beroep weerspiegelt de spanning tussen marktbewegingen en instituties in de TI. Bedrijven oriënteren zich op hun markten en zullen met nieuwe technologieën, diensten en producten voortdurend proberen nieuwe mogelijkheden op hun markten te benutten. Zoals de verkenningen van MarktMonitor en Uneto-Vni constateren zullen ze zich daarbij weinig gelegen laten liggen aan bestaande grenzen tussen economische en maatschappelijke sectoren. Kansen liggen juist ook op het snijvlak van sectoren (b.v. thuiszorgtechnologie) en in een combinatie van disciplines (b.v. mechatronica). Dergelijke nieuwe ontwikkelingen op de bedrijfsafzetmarkten oefenen een voortdurend druk uit op de bestaande instituties op de arbeidsmarkt en op scheidslijnen die door en tussen instituties worden getrokken. Die instituties zijn gebaseerd op collectieve overeenkomsten en afspraken tussen partijen. De TI Cao is een belangrijk kader voor gezamenlijke acties. De Cao is uiteraard een compromis tussen werkgevers die zich vooral op de belangen van de

bedrijven richten, en vakorganisaties, die zich ook op de belangen van de beroepsgroep (monteurs, technici) oriënteren. De Cao legt op zeker moment scheidslijnen vast in het bereik van voorzieningen en faciliteiten o.a. voor arbeidsmarktbeleid (b.v. opleiding, bijscholing, functies, loopbanen) die vervolgens voor een langere periode gelden. Het bereik van de Cao-voorzieningen in de TI dekt echter zeker niet alle werknemers die installatietechnisch werk doen en een TI beroep uitoefenen. Een behoorlijk deel van de TI werknemers werkt in sectoren die niet onder het bereik van de TI Cao vallen. Waar zij onder andere Cao's vallen is het - met het oog op intersectorale mobiliteit - van belang Cao regels en faciliteiten goed af te stemmen. Waar zij niet onder andere Cao's vallen zou dat er voor pleiten de grenzen van de TI Cao niet te scherp te trekken en Cao regels voor werknemers in TI functies en beroepen buiten de TI sector in strikte zin flexibel toe te passen.

6.4 Praktijk en beleid: draagvlak voor stimulering

De stromen en patronen op de TI arbeidsmarkt kennen dus een eigen dynamiek en lopen voor een deel dwars door gevestigde institutionele scheidslijnen heen. Dat roept de vraag op hoe het beleid rond intersectorale mobiliteit zich tot de autonome bewegingen op de markt verhoudt. Wat dit betreft lijkt er nogal wat ruimte te zitten tussen beleid en praktijk. De prioriteit die intersectorale mobiliteit in het beleid krijgt, lijkt weinig neerslag in de praktijk te vinden.

Uitkomsten van eerdere evaluaties naar projecten en pilots wijzen ook in deze richting. Een conclusie van deze evaluaties is dat intersectorale mobiliteit in eerste instantie vaak een zaak van beleid en beleidsmakers is en weinig weerklank vindt bij bedrijven en werknemers. Bedrijven en werknemers hebben er maar sporadisch mee te maken. Zij zien het vooral als een extra instrument dat bij krimp of reorganisatie in sociale plannen kan worden ingebouwd om boventallig personeel te herplaatsen. Het wordt minder gezien als een instrument voor loopbaanontwikkeling en bevordering van inzetbaarheid van medewerkers. Uit de enquête bij de TI bedrijven komt een vergelijkbaar beeld naar voren:

- In maar een klein deel (4-5 procent) van alle TI bedrijven is feitelijk sprake van intersectorale mobiliteit als het gaat om werving van nieuwe monteurs en nieuwe technische staf.
- TI bedrijven werven naar hun idee nauwelijks mensen uit andere sectoren of andere beroepen. Waar het wel gebeurt gaat het vrijwel altijd om mensen uit andere, verwante technieksectoren. De grote meerderheid van TI bedrijven werft nieuw technisch personeel vrijwel altijd uit andere bedrijven met (ook) TI activiteiten.
- TI bedrijven bieden niet of nauwelijks faciliteiten aan voor doorstroming naar en uitwisseling met andere soorten bedrijven en branches. Zij zijn vaak ook huiverig om faciliteiten - zoals opleidingsplaatsen en bijscholingsmogelijkheden - voor overstappers beschikbaar te stellen. Het gaat om incidentele bewegingen. Vaste voorzieningen zijn daarvoor in hun ogen wellicht niet nodig.
- Waar doorstroming en uitwisseling met andere bedrijven plaats vindt, gebeurt het vaak op kleine schaal, op informele manier, in de directe omgeving en via de eigen netwerken van de bedrijven.
- De betreffende bedrijven hebben meestal wel positieve ervaringen met dergelijke overstappen. Bedrijven zien ook voordelen in meer doorstroming en uitwisseling. Ze hebben daarbij vooral voordelen voor het bedrijf voor ogen (ruimer wervingsgebied, nieuwe vakkennis in huis), wat minder voor medewerkers zelf (loopbaan).

Conclusie is dat het draagvlak bij bedrijven voor beleidsacties in de TI al met al beperkt lijkt te zijn. Daarbij zullen de omstandigheden anno 2013 zeker ook een rol spelen: de laagconjunctuur, de bezuinigingen, de opvolgende recessies, die op de TI arbeidsmarkt steeds scherper voelbaar worden. TI bedrijven hebben nu veel minder vacatures en hoeven veel minder te werven dan voor de recessie. De arbeidsmarkt is een stuk minder gespannen. TI bedrijven kunnen nu ook nieuwe mensen vinden in het beschikbare aanbod van (werkloze) leerlingen uit de eigen opleidingen en in

het groeiend aanbod van ervaren monteurs uit de sector zelf die in de afgelopen periode werkloos zijn geworden. Dat zal op korte termijn de behoefte aan instrumers vanuit andere sectoren vermindern en een rem zetten op intersectorale mobiliteit, zeker in het kader van loopbaanontwikkeling.

Aan de ene kant geldt: de marges voor beleid zijn smal, de mogelijkheden in de praktijk zijn beperkt, zeker op korte termijn. Maar aan de andere kant lijkt het niet verstandig om mobiliteitsbeleid nu volledig in de ijskast te zetten. Met de aanhoudende recessie is in het beleid rond intersectorale mobiliteit in het algemeen een accentverschuiving te zien van loopbaanbevordering naar werkloosheidspreventie. Sectoren en regio's worden opgeroepen om instrumenten die eerder zijn ontwikkeld om employability te bevorderen nu meer in te zetten om werkloosheid te bestrijden. Partijen geven er gevolg aan. Het TransferCentrum Maasland (TCM) is een voorbeeld van deze omslag. Aan het begin van de crisis was het voldoende om personeel van een bedrijf met een overschot aan werknemers te begeleiden naar een bedrijf waar een tekort was. Deze mobiliteit vond plaats tussen bedrijven in de regio, werkzaam in diverse sectoren. Er was dan ook sprake van intersectorale mobiliteit, veelal wel binnen de techniek als geheel. Het TCM vormde een 'loopplank', een overbrugging om personeel en daarmee vak kennis te behouden voor de regio. Als het tij weer zou keren, zouden vakmensen weer terug kunnen naar hun oorspronkelijke werkzaamheden. Naarmate de crisis langer duurde, bleek het echter niet meer mogelijk mensen direct te begeleiden van de ene baan naar de andere. Het TCM neemt de mensen nu zelf in dienst (voor zover mogelijk) en voorziet ze van een opleiding waarmee ze aantrekkelijker zijn voor de arbeidsmarkt zonder dat vooraf een concrete functie beschikbaar is. In plaats van een *baan* op de arbeidsmarkt wordt er nu *perspectief* op de arbeidsmarkt geboden. Een ander voorbeeld kan zijn de samenwerking tussen de branchegebonden detacheerders, zoals Werk en Vakmanschap (bouw, metaal, proces) en InstallatieWerk (TI). Nu zijn dit gescheiden organisaties, elk werkzaam voor de eigen branche. Juist daardoor zouden ze elkaar kunnen ondersteunen als de ene branche nog wel plaatsingsmogelijkheden heeft voor leerlingen en de andere niet, zij het dat leerlingen dan wel zouden moeten switchen van een TI opleiding naar een metaalopleiding of een opleiding bij de energiebedrijven (en vice versa). Nog een ander voorbeeld is de loopbaanplanner die in de TI is ontwikkeld voor loopbaanadviesing, -begeleiding en scholing. Deze betreft nu primair de toepassingsgebieden en vakdisciplines in de TI zelf. Overwogen zou kunnen worden het instrument uit te breiden en ook toe te gaan passen in aanpalende branches op de beroepsdeelmarkten voor monteurs en technische staf.

Zo zijn er wellicht meer mogelijkheden. Kerngedachte is om loopbaan- en scholingsinstrumenten van sectoren waar nodig zodanig aan te passen dat ze ook voor grensoverschrijdende loopbaanstappen kunnen worden ingezet. Dat vergt overleg en samenwerking tussen sectororganisaties en wellicht aanpassingen in (sectorale) regelingen en procedures. Het spoort wel met het door de SER en de Stichting van de Arbeid geadviseerde twee-sporenbeleid: niet óf-óf, maar én-én, met behoud van eigen identiteit en instituties van sectoren, maar met minder rigide schotten door een intersectorale 'kop' op sectorale voorzieningen en faciliteiten te zetten.

6.5 Sector en regio: centraal ontwikkelen, lokaal uitvoeren

Vraag is vervolgens of samenwerking tussen sectoren centraal op landelijk niveau dan wel decentraal in de regio's vorm zou moeten krijgen. In dit onderzoek komt naar voren dat initiatieven op regionale of lokale schaal de meest kansrijke perspectieven bieden. Ook eerdere onderzoeken wijzen in die richting. Op lokale en regionale schaal kennen bedrijven elkaar het best en weten ze elkaar het gemakkelijkst te vinden. Bedrijven hebben vaker al contacten met 'naaste burens' en zijn al vaker aangesloten bij lokale netwerken en verenigingen. Werknemers op de niveaus waar het in de sector vooral om gaat – vmo'ers, mbo'ers – zullen vooral ook mobiel willen en kunnen zijn op lokale en regionale schaal. Het ligt dus het meest voor de hand initiatieven gericht op bemiddeling van-

werk-naar-werk en ontwikkelen van loopbaanmogelijkheden over bedrijf- en branchegrenzen heen in de regio's, op lokale schaal op te zetten. Dat sluit aan bij de praktische en vaak informele manier waarop doorstroom en uitwisseling van personeel nu ook al door TI bedrijven wordt aangepakt. Regionale initiatieven zullen gemakkelijker de 'spontane' bewegingen volgen die zich al op de arbeidsmarkt voordoen.

Een lokale insteek, praktisch en concreet, dicht bij de bedrijven zelf, is ook kansrijk omdat die kan aansluiten bij activiteiten die al 'van onderop' vanuit de regio zelf worden ondernomen. In de TI functioneren al allerlei netwerken op regionaal niveau waarop bij mobiliteitsacties een beroep kan worden gedaan. In de Rbpi's en Lpi's werken scholen en bedrijven samen om de instroom van leerlingen op peil te houden. In de praktijkopleidingscentra van InstallatieWerk hebben TI bedrijven zich verenigd om leerling-werknemers waar nodig extra scholing- en plaatsingsmogelijkheden te bieden. In de Collegiale in- en uitleen hebben de gezamenlijke TI bedrijven in de regio een centrum dat kan zorgen voor 'verevening' tussen bedrijven met tijdelijk overschot en bedrijven met tijdelijk tekort aan personeel. Een recent initiatief is hier de vacaturescan, bedoeld om tekorten en overschotten van personeel binnen te TI-branche aan elkaar te matchen. In diverse regio's hebben TI bedrijven netwerken opgezet om informatie over werving, vacatures, opleidingen, arbeidsmarkttrends e.d. uit te wisselen, soms met ook bedrijven uit andere technieksectoren er bij. Deze netwerken zijn uiteraard vooral op de TI zelf gericht, incidenteel wordt met andere sectoren samengewerkt. Optie is deze regionale netwerken en initiatieven te 'verbreden' naar andere sectoren.

Op deze manier kan sectoraal beleid worden geschakeld met regionaal beleid, bij de ontwikkeling van intersectorale samenwerking. Insteek is dat middelen en faciliteiten sectoraal worden gegeneerd en beheerd, maar dat ze in de regio's worden benut en ingezet voor de uitvoering van bij de lokale arbeidsmarkt aansluitende loopbaantrajecten en scholingsplannen. Centrale, landelijke, sectorale cao-afspraken gebruiken om op lokaal niveau van-werk-naar-werk trajecten binnen sectoren, maar ook tussen sectoren mogelijk te maken, dat is wat instellingen als de SER, de Stichting van de arbeid en de RWI voor ogen staat in hun adviezen over bevordering van mobiliteit op de arbeidsmarkt.

In de huidige omstandigheden zou hierbij tevens aansluiting kunnen worden gezocht bij de regionale Werkpleinen, die in het Sociaal Akkoord zijn voorgesteld. Werkgevers en werknemers krijgen weer een grotere betrokkenheid bij die Werkpleinen. Het UWV is vanuit de Werkpleinen de afgelopen jaren al met allerlei mobiliteitscentra en servicecentra gestart, specifiek ook voor de techniek. Voor de TI biedt dat nu extra kansen. Het aantal werkloze monteurs en technici groeit op het moment fors en verwacht wordt dat die groei nog wel een tijd zal aanhouden. Samenwerking tussen TI netwerken en Werkpleinen kan er aan bijdragen dat deze groeiende groep 'zij-instromers' weer snel naar een baan wordt terug geleid, in de TI dan wel - eventueel tijdelijk - in een verwante sector in de techniek.

6.6 Implicaties voor opleidingen: flexibel koppelen van opleiding en werk

Wat betekent een en ander voor de opleidingen in de TI? De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben uiteraard ook hun weerslag in het beroepsonderwijs. Ook in onderwijs is een discussie gaande over flexibilisering en verbreding en samenwerking van sectoren, in dit geval opleidingsectoren. Het spanningsveld tussen sector en beroep komt hier voor een deel terug in uitdrukkingen als 'opleiden voor de branche' dan wel 'opleiden voor het vak' (Van der Velden, 2006).

Dat raakt nauw aan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de TI. In het trendonderzoek arbeidsmarkt dat in 2012 voor OTIB is gedaan, is gebleken dat er niet alleen directe, één op één verbindingen zijn tussen TI opleidingen en TI functies. Aan de ene kant zijn er gediplomeerden van

TI opleidingen die na hun opleiding naar bedrijven buiten de TI doorstromen; zij gaan in andere sectoren aan de slag. Aan de andere kant zijn er nogal wat TI bedrijven die bij vacatures geen gediplomeerden van TI opleidingen aantrekken, maar van andere technische en niet-technische opleidingen. Er zit de nodige flexibiliteit in de aansluiting tussen opleiding en werk in de TI.

In dit onderzoek komt eveneens naar voren dat er sprake is van flexibiliteit. De TI werkgelegenheid is gespreid over een variëteit aan sectoren. TI opgeleide werknemers bewegen zich op de arbeidsmarkt dwars door sectorgrenzen heen. Tegelijkertijd blijkt nu dat er als het gaat om monteurs en technisch stafpersoneel wel sprake is van samenhang tussen sectoren. Bewegingen en overgangen van werknemers zijn beslist niet volstrekt diffuus en volkomen willekeurig. Er zitten patronen in, zeker als het gaat om de bewegingen van monteurs, waardoor de TI arbeidsmarkt te typeren valt als een 'beroepsdeelmarkt'. Die beroepsdeelmarkt ligt wel verspreid over bedrijven die actief zijn in verschillende marktsegmenten (bouw, industrie, infrastructuur, handel, energie, telecom). Het monteurberoep zal in die verschillende toepassingsgebieden en bedrijfscontexten vaak een meer specifieke invulling krijgen en om (bedrijfs-)specifieke kwalificaties vragen.

Een uitdrukking als 'opleiden voor het vak' past bij het concept van een beroepsdeelmarkt, 'opleiden voor de branche' is uitdrukking van een visie waarin de arbeidsmarkt vanuit een bedrijfsmatige optiek wordt bekeken. Beide optieken worden gecombineerd in een 'flexibiliteitsbenadering' van de aansluiting tussen onderwijs en arbeid. Vanuit die benadering gezien verloopt de overgang van opleiding naar werk in de TI via een aantal schakels waartussen 'flexibele koppelingen' moeten worden gelegd (Hövels, 2010). Wezenlijk punt daarbij is dat opleiden niet alleen in het onderwijssysteem plaats vindt maar ook op de arbeidsmarkt en binnen bedrijven en branches zelf. Het beroepsonderwijs zorgt voor brede basisopleidingen. Arbeidsmarktinstellingen zorgen voor aanvullende opleidingen en eventuele om-, her- en bijscholing. Binnen de bedrijven worden de nieuw ingestroomde werknemers verder geschoold in de specifieke kneepjes van het vak en in de specifieke werkwijzen zoals die bij de specifieke klanten van die bedrijven in de specifieke markten waarin ze actief zijn, noodzakelijk zijn. De opleidingsactiviteiten in de bedrijven zelf vormen in dat systeem als het ware de 'laatste schakel' in het opleidingstraject van de werknemers (Van Hoof, 2007).

Zo'n flexibele aansluiting lijkt ook het aangewezen perspectief voor de beroepsdeelmarkt in de TI, wanneer de loopbanen van de beroepsbeoefenaren (monteurs, technische staf) zich over meer en meer verschillende toepassingsgebieden, typen bedrijven en sectoren gaan uitstrekken. Dat betekent dat als de intersectorale mobiliteit in de TI gaat toenemen waarschijnlijk ook een groter beroep zal worden gedaan op het mobiliteit- en opleidingsbeleid in TI bedrijven zelf. Op korte termijn kan dat tot meer investeringen en kosten voor opleiding leiden. Maar daar staan op termijn voordelen tegenover. Dat geldt voor de bedrijven zelf – met goede eigen interne voorzieningen voor opleiding en doorstroming zijn bedrijven minder afhankelijk van de externe arbeidsmarkt en van wisselingen in het externe aanbod. Het geldt ook voor de branche als geheel – met goede voorzieningen voor bedrijfsspecifieke opleiding kunnen werknemers gemakkelijker wisselen van baan en bedrijf, waardoor mobiliteit in de branche (waar nodig en gewenst) gemakkelijker kan worden georganiseerd. De TI hoeft daarbij niet bang te zijn voor het risico te veel mensen kwijt te raken, zo blijkt uit dit onderzoek. Ook bij overstappen naar andere sectoren komen nogal wat medewerkers later in de loopbaan toch weer terug in de TI. In de andere sector waar ze gaan werken komen ze immers vaak ook in een TI beroep terecht, op hetzelfde niveau of op een hoger niveau. Bij terugstroom kunnen ze dan relevante kennis en ervaring meebrengen, niet alleen op het eigen TI vlak maar wellicht ook op terreinen die binnen de TI ingezet kunnen worden voor vernieuwing en uitbreiding.

6.7 Werkgevers- en werknemersperspectief

Uit de enquête van dit onderzoek blijkt dat, hoewel ze er op dit moment feitelijk weinig aan doen, nogal wat TI bedrijven in principe niet onwelwillend staan tegenover de mogelijkheden van meer doorstroming en uitwisseling van personeel met andere sectoren. Bedrijven schatten de voordelen (breder inzetten personeel, nieuwe vakkennis in huis) hoger in dan de verwachte nadelen en risico's van intersectorale mobiliteit (hogere wervingskosten, verlies van vakkrachten). Wat dit betreft lijkt er wel enig draagvlak aanwezig te zijn voor de voorstellen van de SER en de Stichting van de Arbeid om een 'intersectorale kop' op de sectorale voorzieningen voor opleiding en loopbaanbeleid te zetten. Er is echter weinig gevoel van urgentie, maar dit kan ook komen door de recessie.

Werkgevers en werknemers hebben verschillende belangen, maar ook gedeelde belangen. Zaken rond opleiding en bijscholing of ruimer gezegd: ontwikkeling van kwalificaties tijdens de beroepsloopbaan, vormen typisch een gedeeld belang. Werkgevers in bedrijven en branches hebben er belang bij te kunnen blijven beschikken over voldoende aanbod van goed opgeleide vakmensen. Werknemers hebben er belang bij hun kwalificaties op peil te kunnen houden en verder te kunnen ontwikkelen om inzetbaar te blijven op een steeds dynamischer en flexibeler arbeidsmarkt. Dat geldt in de TI net als in veel andere sectoren. Op sectorniveau is dat gezamenlijk belang neergeslagen in collectieve afspraken over scholingsrechten en scholingsfondsen. Op bedrijfsniveau wordt het uitgewerkt in hrd-beleid, opleidingsplannen, ontwikkelgesprekken, loopbaanbegeleiding etc. De TI als sector heeft wat dit betreft een uitgebreide infrastructuur opgebouwd.

Uit de branche komen wel signalen dat het opleidingsbeleid onder druk staat van de recessie. Het aantal TI bedrijven dat opleidingsplaatsen aanbiedt daalt. Het aantal TI bedrijven dat erkend is als leerbedrijf maar feitelijk geen of minder leerlingen opleidt dan enkele jaren geleden, is aan het stijgen. Nieuwe leerling-werknemers kunnen niet altijd meer een opleidingsplaats in de TI vinden. De deelname aan scholing lijkt terug te lopen. TI bedrijven zijn nu vooral bezig met de korte termijn. Om opleiding op de agenda te houden zal vanuit de branche dan ook scherp het lange termijn perspectief onder de aandacht moeten worden gebracht. Bedrijven zullen als het ware 'door de crisis heen' moeten kijken. De TI heeft te maken met vergrijzing, ontgroening, daling van leerlingaantallen, afbouw van opleidingen, verminderde instroom op de arbeidsmarkt, en als de economie aantrekt zullen opnieuw personeelstekorten ontstaan, met mogelijk verlies aan omzetten, vermindering van kwaliteit en druk op de lonen als gevolg. Vanuit lange termijnperspectief gezien zouden bedrijven in ieder geval hun opleidingsinvesteringen op peil moeten houden. Opleidingsbeleid zou zich daarbij ook kunnen oriënteren aan de beroepsloopbanen van de werknemers, d.w.z. werknemers niet uitsluitend faciliteiten bieden voor scholing voor de actuele situatie, voor de huidige functie, maar ook voor scholing met het oog op verdere stappen in de loopbaan, eventueel - tijdelijk – ook voor een stap naar een ander bedrijf. De TI hoeft daarbij niet te bang te zijn voor verlies van investeringen. Zoals in dit onderzoek is gebleken keren veel monteurs en technici die een overstap maken naar een andere sector na verloop van tijd weer terug naar een TI bedrijf. De inbedding van de TI in de ruimere arbeidsmarkt van de techniek beperkt weglee-effecten. Bovendien bevordert een dergelijk beleid de bedrijfsbinding, zeker van de categorie werknemers die als 'carrièrebêta's' kunnen worden aangeduid (Platform Betatechniek, 2012). Juist bedrijven die geen opleiding- en doorstroombeleid hebben lopen het risico deze werknemers kwijt te raken.

Stimulering van mobiliteit door middel van individuele rechten of budgetten staat wat op gespannen voet met deze visie op opleiden voor het beroep als een gedeeld belang. Het kan een uitkomst bieden als werknemers zich willen ontwikkelen in een richting die ver buiten het bereik van de TI ligt. Maar in het onderzoek is gebleken dat dergelijke rigoureuze overstappen van TI werknemers naar heel andere sectoren, buiten de techniek relatief weinig voorkomen. Een optiek waarin opleiding en ontwikkeling uitkomst zijn van een dialoog tussen werkgevers en werknemers lijkt een meer aange-

wezen weg. Werkgevers zullen daarbij wel buiten de kaders van het eigen bedrijf moeten durven te denken en enig risico moeten willen nemen dat werknemers voor hun eigen ontwikkeling tijdelijk een overstap maken naar een ander bedrijf. Wellicht zijn er mogelijkheden voor samenwerking tussen bedrijven op dit terrein, met name tussen complementaire bedrijven, niet direct concurrenten op de markt. Vanuit de branche zou kunnen worden nagedacht over mogelijkheden voor stimulering of ondersteuning van dergelijke vormen van samenwerking bij opleiding, bijvoorbeeld in de vorm van detacheringen over en weer, stages en proefplaatsingen over en weer, roulerend of gedeeld werkgeverschap. Het ligt voor de hand de vestigingen van InstallatieWerk en hun netwerken hierbij te betrekken.

Literatuur

- Dorenbosch L. & J. Sanders (2010), *Werk maken van VWNW mobiliteit. Tien initiatieven voor van werk naar werk mobiliteit en hun passendheid voor het Nederlandse MKB*, Amsterdam: TNO.
- Ecorys (2007), *Hoe werken sectorfondsen*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. .
- Hoof, J. van (2007), *Interfaces en tussenschakels*, in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, jaargang 23, speciale editie.
- Hövels, B., K. Visser & H. Schut (2006), *Over 'hamers' en 'vasthouden' gesproken*, 's Hertogenbosch: Adviescommissie Onderwijs en Arbeidsmarkt (ACOA).
- Jong, G. de, H. Vermeulen, J. Warmerdam & W. de Wit, *Opleidingmonitor flexbranche 2012*, Nijmegen: ITS.
- Koning, J. de (2012), *Hoe zorgen we voor voldoende gekwalificeerd personeel in de industrie?* Rotterdam: SEOR.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2011), *Kabinetsbrief betreffende het vitaliteitspakket*, Den Haag: SZW.
- Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Technische Installatiebranche (2012), *Innoverend installeren. Kiezen voor de branche*. Woerden/Zoetermeer: OTIB/EIM.
- Prins, R., B. de Zwart, V. Veldhuis & N. Vellekoop (2007), *Loopbanen zonder grenzen. Eindevaluatie projecten intersectorale mobiliteit en toekomstverkenning*, Leiden: Bureau Astri
- Platform Betatechniek (2012), *Betamentaliteit 2011-2016*,
- Raad voor Werk en Inkomen (2008), *Van werk naar werk. Activiteiten voor met werkloosheid bedreigde werknemers, de rol van O&O-fondsen en intersectorale mobiliteit*, Den Haag: RWI .
- Slaghuis, M, C. Hesse, M. van Sandijk, M. Sprengers & A. Zwinkels (2011), *Innovaties over de sectorgrenzen 2010-2020 – Bouw, Industrie, Techniek, Zorg*, Woerden: Marktmonitor.
- Sociaal Economische Raad (2011), *Werk maken van baan-baan mobiliteit*, advies, Den Haag: SER.
- Sociaal Economische Raad (2012), *Werk maken van scholing*, advies, Den Haag: SER.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2011), *Vraag naar arbeid*, Den Haag: SCP
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2012), *Aanbod van arbeid*, Den Haag: SCP
- Stichting van de Arbeid (2006), *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt*, Den Haag: StvdA.
- Stichting van de Arbeid (2007), *Afspraken Participatietop over bevordering van employability door de inzet van gelden uit O&O- en sectorfondsen*, Den Haag: StvdA.
- Stichting van de Arbeid (2008), *Aanbevelingen ter realisatie van de Participatietop afspraken. De inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen*. Den Haag: StvdA.
- Stichting van de Arbeid (2011), *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid*, Den Haag: StvdA.
- Stichting van de Arbeid (2013), *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*, Sociaal Akkoord, Den Haag: StvdA.
- Stichting Economisch Onderzoek Rotterdam (2008), *Vermindering arbeidsmarkt knelpunten in de industrie: de rol van onderwijs en scholing*, Rotterdam: SIC/SEOR
- Tillaart, H. van den, S. Elfering, H. Vermeulen, C. van Rens, J. Warmerdam, W. de Wit, J. Doesborgh & E. Sombekke (2012), *Trends en ontwikkelingen in de technische installatiebranche. Bedrijvigheid, arbeidsmarkt en beroepsopleiding in de periode tot 2016*, Woerden/Nijmegen: OTIB/ITS.

- Uneto-Vni (2010), *Radar 2020 - Verkenning van belangrijke toekomstontwikkelingen voor de technische installatiebranche*, Zoetermeer: Uneto-Vni
- Velden, R. van der (2006), *Generiek of specifiek opleiden?*, Maastricht: ROA/Universiteit Maastricht.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2007), *Investeren in werkzekerheid*, Den Haag: WRR.
- Wilthagen, T. (2010), *Werkzekerheid: de zekerheid van de toekomst*, in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 24 (4): 381-383
- Zwinkels, W., D. Ooms & J. Sanders (2009), *Omvang, aard en achtergronden van baan-baan mobiliteit*, Den Haag: RWI.

Bijlage 1 – De TI-arbeidsmarkt met behulp van de SBI

Zwaartepunt van de TI-arbeidsmarkt

- 42210 Leggen van rioleringen, buizen en pijpleidingen; aanleg van bronbemaling
- 42220 Leggen van elektriciteits- en telecommunicatiekabels
- 43210 Elektrotechnische bouwinstallatie
- 43220 Loodgieters- en fitterswerk; installatie van sanitair en van verwarmings- en luchtbehandelingsapparatuur
- 43221 Loodgieters- en fitterswerk; installatie van sanitair
- 43222 Installatie van verwarmings- en luchtbehandelingsapparatuur
- 43290 Overige bouwinstallatie

Vijf TI-gerelateerde sectoren

TI Ontwerp/advies

- 71120 Ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies
- 72192 Technisch speur- en ontwikkelingswerk

TI Energie

- 35000 Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht
- 35100 Productie van elektriciteit; transmissie en distributie van elektriciteit en aardgas
- 35110 Productie van elektriciteit
- 35111 Productie van elektriciteit door thermische, kern- en warmtekrachtcentrales
- 35112 Productie van elektriciteit door windenergie
- 35113 Productie van elektriciteit door zonnecellen, warmtepompen en waterkracht
- 35120 Beheer en exploitatie van transportnetten voor elektriciteit, aardgas en warm water
- 35130 Distributie van elektriciteit en gasvormige brandstoffen via leidingen
- 35140 Handel in elektriciteit en in gas via leidingen
- 35200 Productie van aardgas
- 35300 Productie en distributie van stoom en gekoelde lucht
- 36000 Winning en distributie van water
- 37000 Afvalwaterinzameling en –behandeling

TI Handel/reparatie consumentengoederen

- 46430 Groothandel in elektrische huishoudelijke apparatuur, audio- en videoapparatuur en fotografische
- 46431 Groothandel in witgoed
- 46432 Groothandel in elektrische huishoudelijke apparatuur (geen witgoed, audio en video)
- 46433 Groothandel in audio- en video-apparatuur
- 46434 Groothandel in fotografische artikelen
- 46435 Groothandel in beeld- en geluidsdragers
- 46436 Groothandel in optische artikelen
- 46500 Groothandel in ICT-apparatuur
- 46510 Groothandel in computers, randapparatuur en software
- 46520 Groothandel in elektronische en telecommunicatieapparatuur en bijbehorende onderdelen
- 46692 Groothandel in machines en apparaten voor de warmte-, koel- en vriestechniek
- 46737 Groothandel in sanitaire artikelen en sanitair installatiemateriaal
- 46742 Groothandel in verwarmingsapparaten
- 47410 Winkels in computers, randapparatuur en software
- 47420 Winkels in telecommunicatieapparatuur
- 47430 Winkels in audio- en videoapparatuur of in een algemeen assortiment van wit- en bruingoed
- 47431 Winkels in audio- en videoapparatuur

47432 Winkels in een algemeen assortiment van wit- en bruingoed
47541 Winkels in witgoed
47542 Winkels in naai- en breimachines
47543 Winkels in overige elektrische huishoudelijke apparatuur
47544 Winkels in onderdelen voor elektrische huishoudelijke apparatuur
95000 Reparatie van computers en consumentenartikelen
95100 Reparatie van computers en communicatieapparatuur
95110 Reparatie van computers en randapparatuur
95120 Reparatie van communicatieapparatuur
95200 Reparatie van consumentenartikelen (geen computers, communicatieapparatuur, auto's en motorfietsen)
95210 Reparatie van consumentenelektronica (geen computers)
95220 Reparatie van elektrische huishoudelijke apparaten

TI Installatie/reparatie productiemiddelen

33000 Reparatie en installatie van machines en apparaten
33100 Reparatie van producten van metaal, machines en apparatuur
33110 Reparatie van producten van metaal
33120 Reparatie en onderhoud van machines
33121 Reparatie en onderhoud van machines voor algemeen gebruik en machine-onderdelen (geen gereedschap)
33122 Reparatie en onderhoud van pneumatisch en elektrisch gereedschap en gereedschapswerktuigen
33123 Reparatie en onderhoud van machines voor een specifieke bedrijfstak
33130 Reparatie van elektronische en optische apparatuur
33140 Reparatie van elektrische apparatuur
33150 Reparatie en onderhoud van schepen
33160 Reparatie en onderhoud van vliegtuigen
33170 Reparatie en onderhoud van overige transportmiddelen
33190 Reparatie van overige apparatuur
33200 Installatie van industriële machines en apparatuur
33210 Installatie van ketels en tanks
33220 Installatie van industriële machines
33221 Installatie van machines voor algemeen gebruik (geen gereedschap)
33222 Installatie van pneumatisch en elektrisch gereedschap en gereedschapswerktuigen
33223 Installatie van machines voor een specifieke bedrijfstak
33230 Installatie van elektronische en optische apparatuur
33240 Installatie van elektrische apparatuur
33290 Installatie van overige toebehoren

TI Telecom

61000 Telecommunicatie
61100 Draadgebonden telecommunicatie
61200 Draadloze telecommunicatie
61300 Telecommunicatie via satelliet
61900 Overige telecommunicatie

onderw
samenleving
gezondheid
sociale
toegepaste w
onderzoek zo
arbeid
zorg en welzi



ESF investeert in jouw toekomst