

Rapportage onderzoek 'Investeren in mensen' in de Cleantech-regio



Right Marktonderzoek en Advies B.V.

Telefoon : 038 - 4212185
Projectleider : de heer G. Hamstra
Projectnummer : 3063-02
Opdrachtgever : Strategische Board Stedendriehoek
Contactpersoon : mevrouw M. Witteveen
Datum : 16 mei 2019
Versie : definitief

Namens Right Marktonderzoek presenteren wij hierbij het rapport van het onderzoek 'Investeren in mensen' dat wij voor u met enthousiasme hebben uitgevoerd. Wij bedanken mevrouw Witteveen en de heer Lorist hartelijk voor de prettige samenwerking gedurende dit traject.

Hartelijke groeten,

Geert Hamstra en Daphne Nieuwenhuis

Geert Hamstra | ghamstra@rightmarktonderzoek.nl
projectleider Right Marktonderzoek

Daphne Nieuwenhuis | dnieuwenhuis@rightmarktonderzoek.nl
marktonderzoeker Right Marktonderzoek

Copyright Right Marktonderzoek 2019

Right Marktonderzoek en Advies B.V.
Emmawijk 55
8011CN Zwolle
T: 038 421 21 85
www.rightmarktonderzoek.nl

Inhoudsopgave

1. Onderzoeksopzet	3
2. Samenvatting	5
3. Huidig en toekomstig tekort aan werknemers	5
3.1 Huidig tekort aan werknemers	9
3.2 Toekomstig tekort aan werknemers	12
3.3 Oorzaken (toekomstig) tekort aan werknemers	15
3.4 Vakgebied waarin men personeel zoekt	19
3.5 Opleidingsniveau van gezochte werknemers	20
3.6 Factoren (toekomstig) tekort aan werknemers	23
3.7 Oplossingen voor tekort aan werknemers	25
3.8 Samenwerking met instanties	29
3.9 Oplossingen werknemerstekort	31
3.10 Belemmeringen arbeidswetgeving	32
4. Leren en ontwikkelen	33
4.1 Rol van leren en ontwikkelen	34
4.2 Eigen leertrajecten	35
4.3 Overige leertrajecten	36
5. Ondersteuning	37
5.1 Aandachtsgebieden VNO-NCW en Cleantech-Regio	38
5.2 Samenwerking met andere ondernemers	39
5.3 Ondersteuning bij personeelsvraagstukken	40
6. Achtergrondkenmerken	41

1.

Onderzoeksopzet



1. Onderzoeksopzet

Aanleiding

Innovatie is de spil van een moderne economie en heeft een grote impact op de arbeidsmarkt. Nieuwe technologieën ontwikkelen zich continu, kennis veroudert steeds sneller en tegelijkertijd gaat iedereen langer werken. Werkgevers staan voor de uitdaging om hun werkprocessen voortdurend te optimaliseren om mee te kunnen groeien met de snelle ontwikkelingen. Werknemers dienen zich voortdurend te blijven ontwikkelen om mee te kunnen blijven doen. VNO-NCW Stedendriehoek en Strategische Board Stedendriehoek willen inzichtelijk krijgen in hoeverre dit fenomeen ook in de Cleantech-regio speelt. Zij hebben Right Marktonderzoek daarom gevraagd een onderzoek uit te voeren dat deze inzichten biedt.

Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek is inzicht verkrijgen in de manier waarop ondernemers en werkgevers in de Cleantech-regio aankijken tegen strategisch HR-beleid, een leven lang ontwikkelen en de instrumenten die zij denken nodig te hebben.

Doelgroep

De doelgroep van het onderzoek bestaat uit werkgevers en ondernemers die gevestigd zijn in de Cleantech-regio. De Cleantech-regio bestaat uit de gemeenten Apeldoorn, Brummen, Deventer, Epe, Heerde, Lochem, Voorst en Zutphen.

Respons

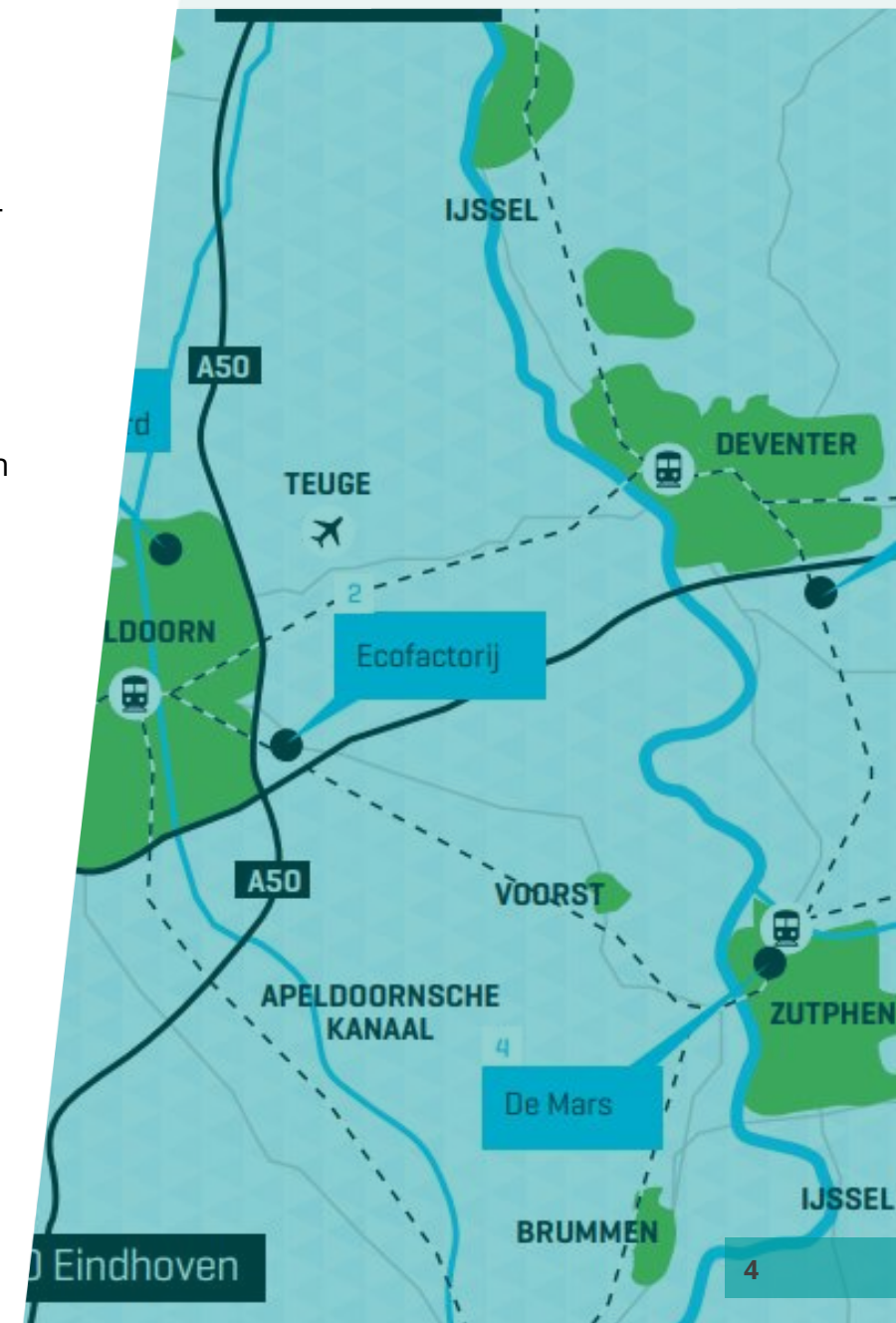
Voor het onderzoek is gebruikgemaakt van een adressenbestand met daarin de gegevens van circa 3.250 ondernemingen in de Cleantech-regio. Deze database is gebruikt om een zo breed mogelijke vertegenwoordiging van het bedrijfsleven in de regio te bereiken, waarbij is gestreefd naar een respons van n=500. Uiteindelijk hebben 504 bedrijven aan het onderzoek deelgenomen.

Methode

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van online onderzoek, waarbij gestart is met een telefonische benadering. Respondenten ontvingen per e-mail een uitnodiging met een link naar de online vragenlijst. Daarnaast heeft Strategische Board Stedendriehoek zelf een aantal bedrijven kringen benaderd met het verzoek deel te nemen aan het onderzoek.

Veldwerkperiode

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode van 7 februari tot en met 8 april 2019.



2.

Samenvatting

Huidige situatie

- Ruim 40 procent van de bedrijven in de Cleantech-regio kampt op dit moment met een tekort aan werknemers. Dit tekort aan werknemers zorgt bij 93% van de bedrijven voor problemen in de huidige bedrijfsvoering. Een even grote groep geeft aan dat het tekort de groei van het bedrijf belemmert.
- De belangrijkste oorzaak voor het tekort aan werknemers dat bedrijven ervaren, heeft betrekking op het aanbod van werknemers. Van de bedrijven met een tekort aan personeel heeft 40% moeite met het vinden van werknemers met het juiste profiel, maar ook onvoldoende aanbod van werknemers in het algemeen (23%) is een belangrijke oorzaak. Daarnaast geeft ruim een kwart van de bedrijven aan dat het tekort wordt veroorzaakt door de groei van de eigen onderneming.
- Ongeveer de helft van de bedrijven verwacht dat er de komende drie jaar werknemers met pensioen gaan, maar dit vormt geen belangrijke oorzaak van het tekort aan werknemers. Voor slechts 7% geldt dat pensionering van werknemers de belangrijkste oorzaak is voor het tekort aan personeel.
- Bedrijven in de 'zakelijke dienstverlening niet-commercieel' (68%), 'bouw en installatietechniek' (67%) en 'industrie' (55%) hebben het vaakst een tekort aan werknemers. Het tekort aan werknemers wordt het sterkst gevoeld bij bedrijven met een groter aantal werknemers (20 werknemers of meer); deze bedrijven kampen op dit moment het vaakst met een tekort en daarbij geldt hoe groter het huidig aantal werknemers is, hoe groter ook het tekort aan werknemers is.

Toekomstige situatie

- Het aantal bedrijven met een tekort aan werknemers blijft de komende drie jaar nagenoeg gelijk. Waar nu 42% van de bedrijven een tekort aan personeel heeft, is dit over drie jaar 43%. Wat bedrijfsomvang betreft, blijft het tekort het grootst bij de grotere bedrijven.
- De meeste bedrijven zijn op zoek naar werknemers in de techniek, de productie en de bouw; respectievelijk 30%, 26% en 19% van de bedrijven is op zoek naar werknemers in dit vakgebied.
- Als het gaat om het opleidingsniveau van werknemers, is er een groot tekort aan werknemers op mbo-niveau 3/4; ruim 70% van de bedrijven heeft moeite om werknemers met dit opleidingsniveau te vinden. Naast mbo-niveau 3/4 zoekt een derde van de bedrijven met een tekort mbo'ers van niveau 1/2 of hbo'ers.

Problemen en oplossingen

- Problemen bij het aantrekken van nieuw personeel worden vooral veroorzaakt doordat er onvoldoende werkzoekenden met de juiste vaardigheden beschikbaar zijn. Ook de te kleine uitstroom vanuit het onderwijs wordt door een groot deel van de bedrijven genoemd.
- Er zijn verschillende manieren om (te proberen) het tekort aan werknemers terug te dringen. Als belangrijkste oplossing zoeken bedrijven nu naar de inzet van werknemers met een flexibel dienstverband (40%). Ook het opzetten van een intern opleidingsbedrijf is voor 40% van de bedrijven een oplossing voor het probleem.
- Bedrijven zoeken de oplossing voor het werknemerstekort vooral bij uitzendbureaus (54%) en onderwijsinstellingen (44%). Het UWV Werkbedrijf speelt een aanzienlijk kleinere rol (31%).

Leren en ontwikkelen

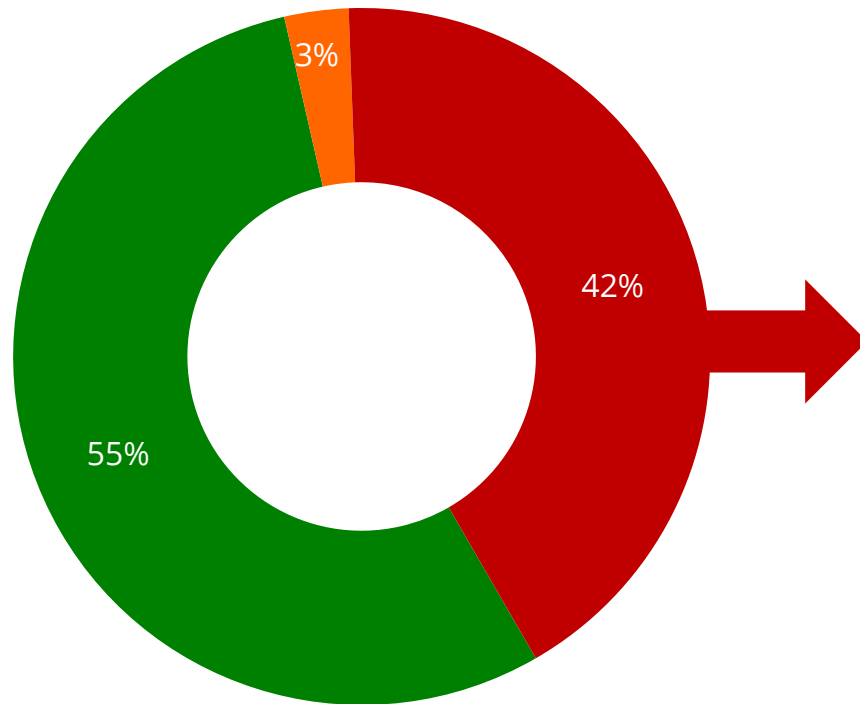
- Het binden en boeien van werknemers, zodat werknemers zich uitgedaagd blijven voelen in hun huidige functie, speelt bij 68% van de bedrijven een rol. Het omscholen van werknemers, zodat werknemers een andere functie kunnen vervullen, speelt met 25% een veel kleinere rol.
- Bijna drie kwart van de bedrijven biedt werknemers interne opleidingen aan. Daarnaast biedt bijna de helft van de bedrijven werknemers nog andere mogelijkheden aan op het gebied van bijscholing.

3.

Huidig en toekomstig tekort aan werknemers



3.1 Huidig tekort aan werknemers

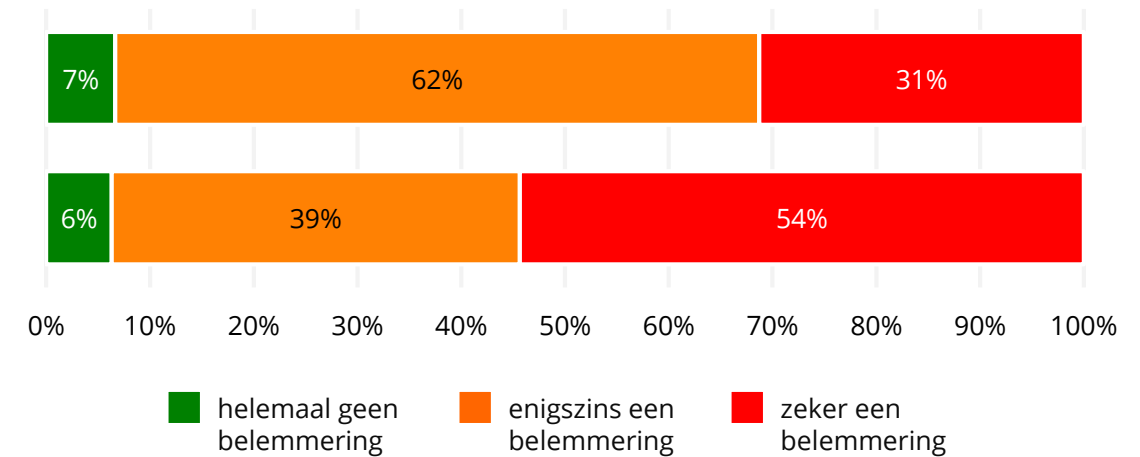


- ik heb precies genoeg werknemers in dienst
- ik heb te veel werknemers in dienst
- ik heb een tekort aan werknemers

uw huidige bedrijfsvoering?

de groei van uw bedrijf?

In hoeverre vormt het tekort een probleem voor:



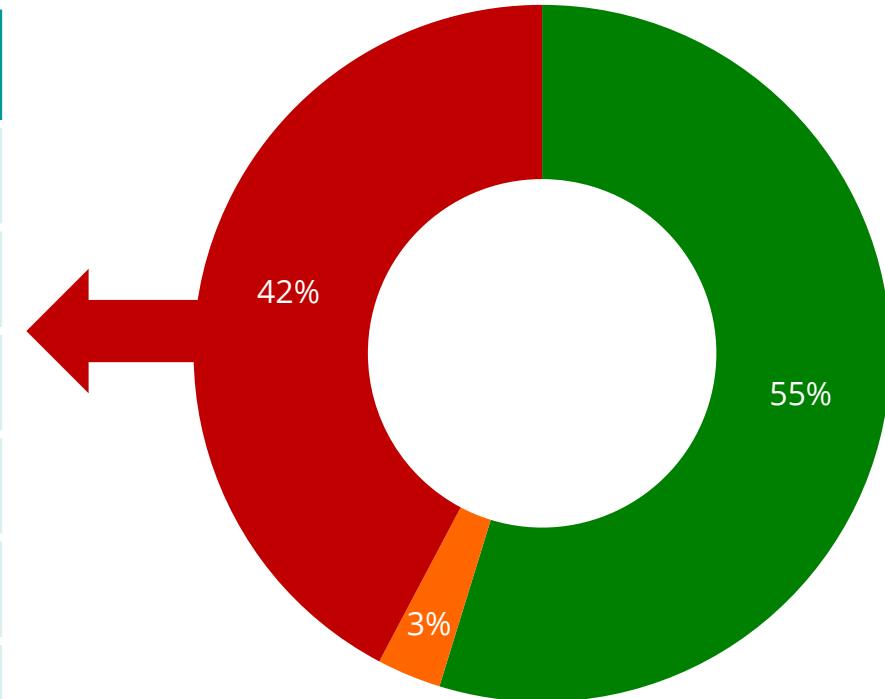
42% van de ondernemers geeft aan op dit moment een tekort aan werknemers te hebben. Hiervan geeft 93% aan dat het tekort een belemmering vormt voor de huidige bedrijfsvoering en de groei van het bedrijf.

3.1 Huidig tekort aan werknemers - naar bedrijfsomvang

Verdeling huidig tekort aan werknemers (n=213)

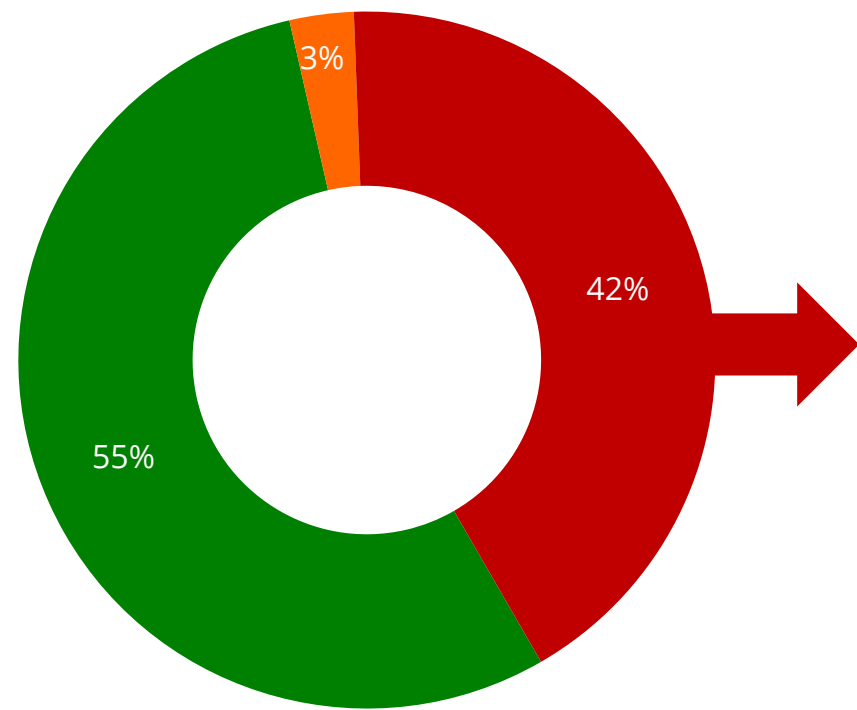
Bedrijfsomvang (fte)	% bedrijven met een tekort	gemiddeld tekort
1 tot 5 fte	29%	1,8
5 tot 10 fte	27%	1,7
10 tot 20 fte	47%	2,2
20 tot 50 fte	50%	3,3
50 tot 100 fte	44%	7,7
100 fte of meer	62%	14,0

In totaal heeft 42% van de werkgevers in de Cleantech-regio op dit moment een tekort aan personeel. Hoe groter het bedrijf is, hoe vaker het bedrijf werknemers te kort komt. En hoe groter het bedrijf, hoe groter ook het tekort aan werknemers is. Naar verhouding komen bedrijven met een tekort gemiddeld circa 10% van hun totaal aantal werknemers te kort.



- ik heb precies genoeg werknemers in dienst
- ik heb te veel werknemers in dienst
- ik heb een tekort aan werknemers

3.1 Huidig tekort aan werknemers – naar branche



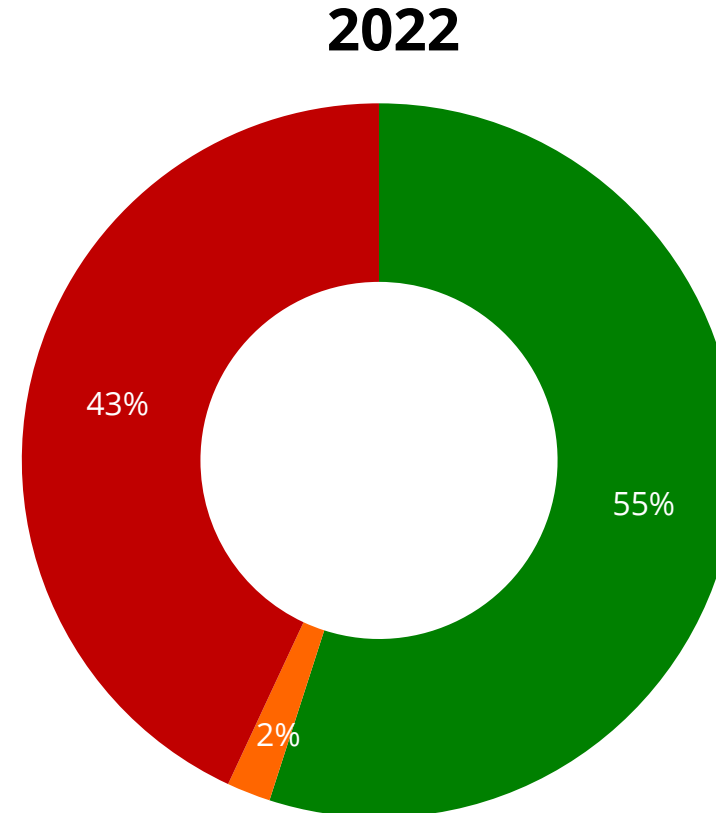
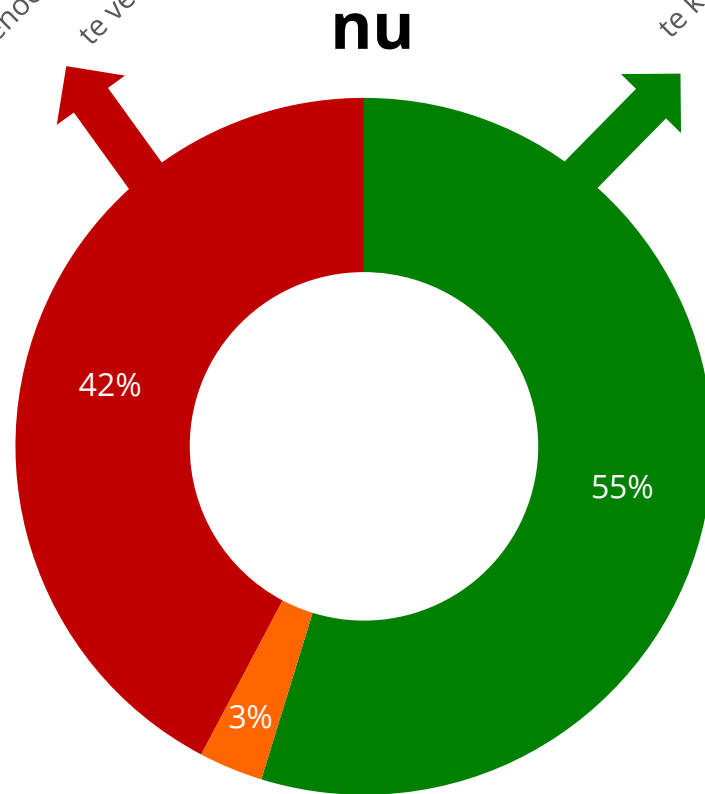
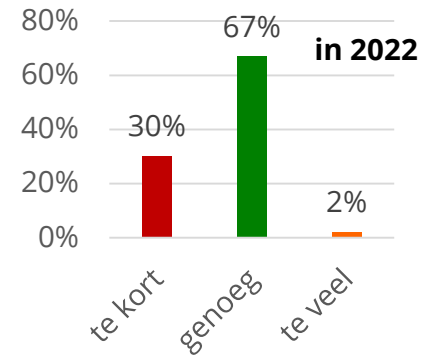
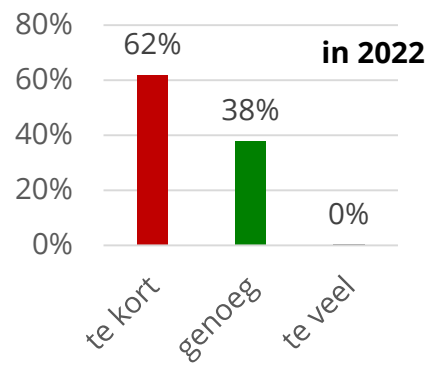
- ik heb precies genoeg werknemers in dienst
- ik heb te veel werknemers in dienst
- ik heb een tekort aan werknemers

Branche	%	gemiddeld tekort in fte's
bouw en installatietechniek	67%	3,6
informatietechnologie	39%	12,6
landbouw, bosbouw en hoveniers	54%	3,4
zakelijke of financiële dienstverlening	49%	6,9
cultuur, sport en recreatie	31%	2,2
industrie	55%	5,5
handel in auto's	41%	2,5
zakelijke dienstverlening niet-commercieel	68%	1,0
vervoer en opslag	43%	4,0
anders	29%	4,3
overige dienstverlening	28%	7,4
informatie en communicatie	45%	1,8
zorg	50%	5,5
horeca	20%	2,8
groothandel	30%	2,5
onderwijs, openbaar bestuur en overheid	14%	1,5
detailhandel	43%	1,5

Branches waarin een meer dan gemiddeld tekort aan werknemers is, zijn 'informatietechnologie', 'overige dienstverlening', 'zakelijke dienstverlening commercieel', 'industrie' en 'zorg'.

Bedrijven die op dit moment een tekort aan werknemers ervaren, hebben gemiddeld een tekort van 4,6 fte.

3.2 Toekomstig tekort aan werknemers



■ tekort aan werknemers

■ te veel werknemers in dienst

■ precies genoeg werknemers in dienst

Werkgevers in de Cleantech-regio verwachten dat het tekort aan werknemers de komende drie jaar gelijk zal blijven. Nu kampt 42% van de werkgevers met een tekort aan werknemers; over drie jaar is dat tekort naar verwachting nagenoeg gelijk gebleven met 43%.

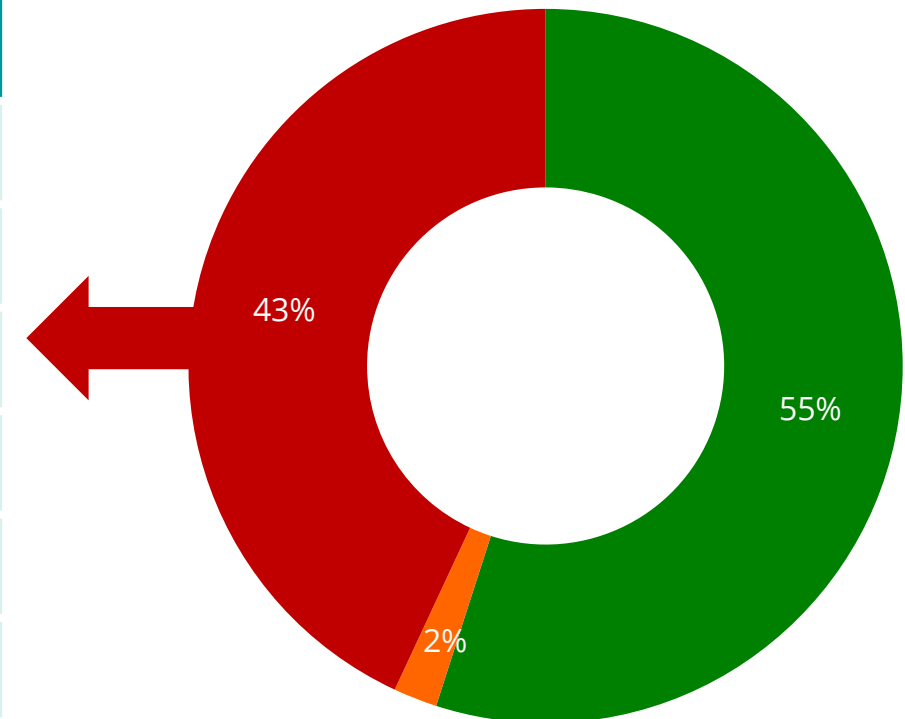
Van de werkgevers die op dit moment kampen met een tekort aan werknemers (42%), verwacht 62% in 2022 nog steeds een tekort te hebben.

Van de werkgevers die op dit moment precies genoeg werknemers in dienst hebben (55%), verwacht 30% over drie jaar wél een tekort aan werknemers te hebben.

3.2 Toekomstig tekort aan werknemers - naar bedrijfsomvang

Verdeling toekomstig tekort aan werknemers (n=217)

Bedrijfsomvang (fte)	%	gemiddeld tekort
2 tot 5 fte	30%	1,6
5 tot 10 fte	38%	2,0
10 tot 20 fte	52%	3,0
20 tot 50 fte	41%	4,7
50 tot 100 fte	38%	5,3
100 fte of meer	58%	19,4

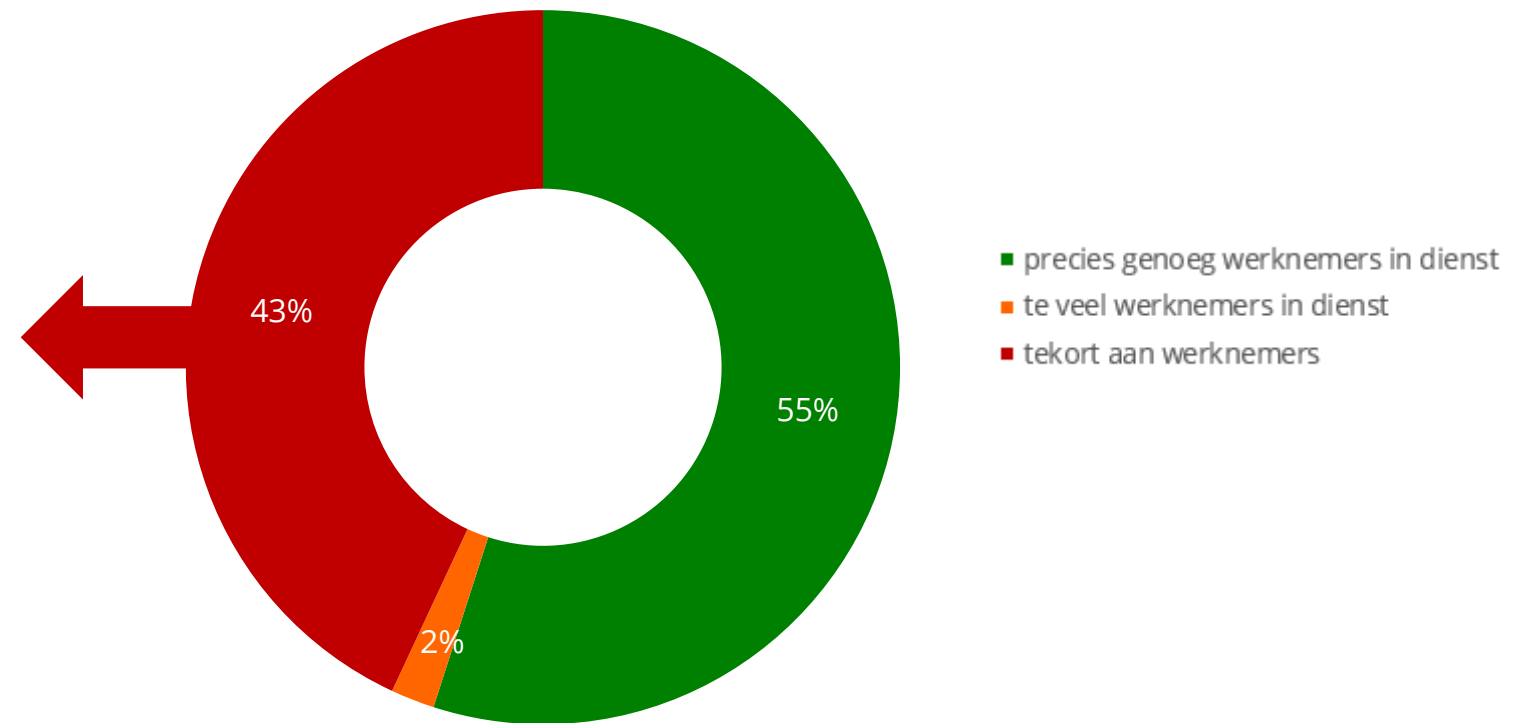


- precies genoeg werknemers in dienst
- te veel werknemers in dienst
- tekort aan werknemers

In totaal verwacht 43% van de werkgevers in de Cleantech-regio over drie jaar een tekort aan personeel. Ook voor het toekomstig tekort geldt dat grotere bedrijven vaker een tekort aan werknemers verwachten dan kleinere bedrijven. Bovendien geldt dat hoe groter het bedrijf is, hoe groter het absolute tekort aan werknemers is. Het gemiddeld aantal fte's dat bedrijven verwachten te kort te komen, ligt over drie jaar iets hoger dan nu (4,8 fte in 2022 ten opzichte van 4,6 fte in 2019).

3.2 Toekomstig tekort aan werknemers - naar branche

Branche	%	Gemiddeld tekort
industrie	65%	6,1
horeca	63%	2,6
bouw en installatietechniek	61%	4,7
anders	45%	6,0
landbouw, bosbouw en hoveniers	44%	2,5
zakelijke dienstverlening niet-commercieel	43%	1,5
informatietechnologie	42%	15,8
zorg	41%	9,3
informatie en communicatie	36%	2,3
zakelijke of financiële dienstverlening	36%	7,3
vervoer en opslag	35%	5,7
overige dienstverlening	33%	3,1
handel in auto's	33%	1,3
cultuur, sport en recreatie	33%	2,0
groothandel	28%	2,5
detailhandel	24%	1,9
onderwijs, openbaar bestuur en overheid	11%	3,0



Gemiddeld verwacht 43% van het totaal aantal werkgevers in de Cleantech-regio te maken te krijgen met een tekort aan werknemers. Wanneer dit per branche wordt bekeken, is te zien dat 'industrie', 'horeca', 'bouw en installatietechniek' en 'landbouw, bosbouw en hoveniers' branches zijn die bovengemiddeld vaak met een tekort aan werknemers te maken hebben.

Branches waar het toekomstig tekort aan werknemers juist een minder vaak probleem is, zijn 'groothandel', 'detailhandel' en 'onderwijs, openbaar bestuur en overheid'.

3.3 Oorzaken (toekomstig) tekort aan werknemers - totaal

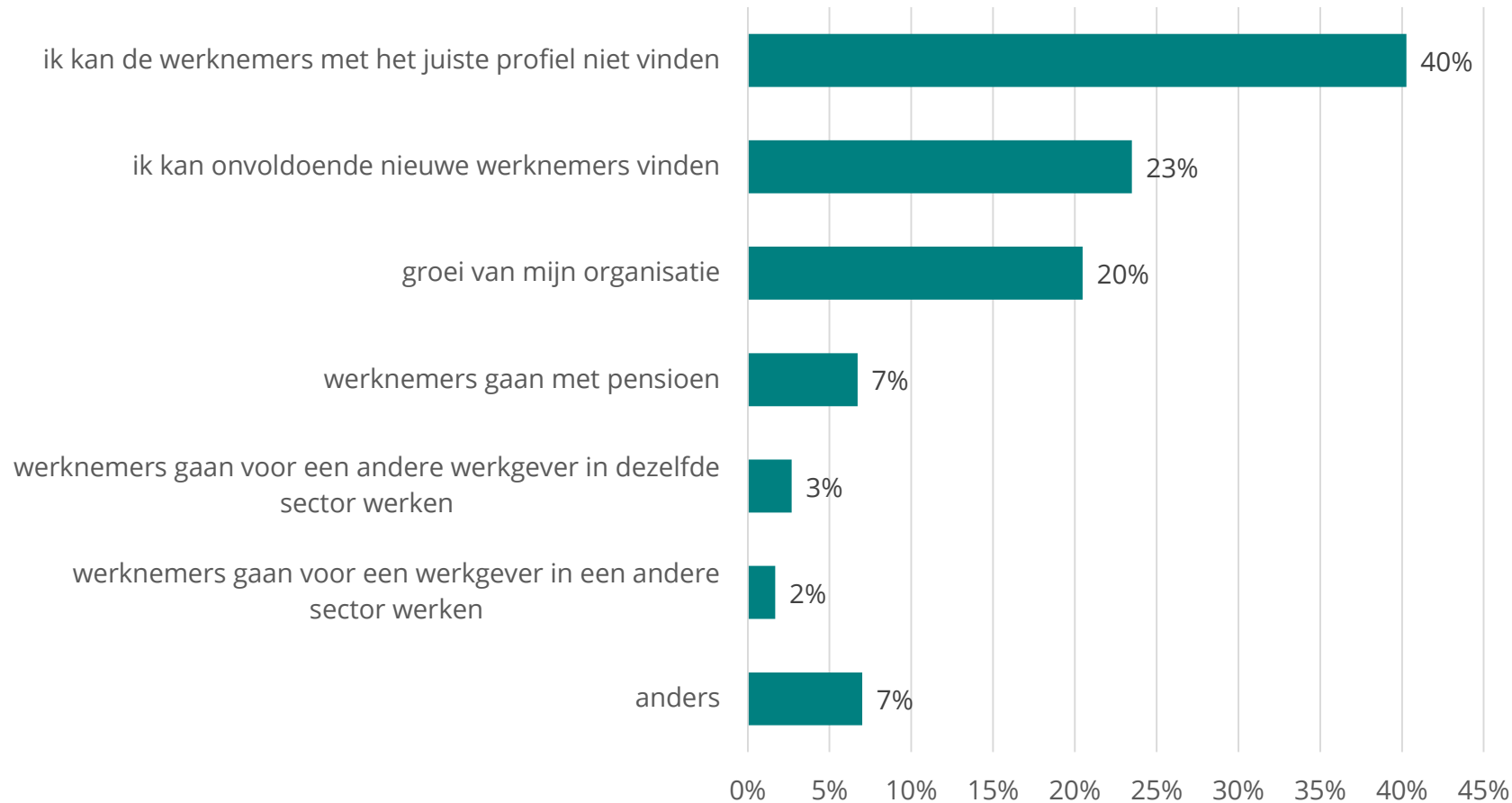
Oorzaken tekort aan werknemers (n=298)



Werkgevers die een tekort aan werknemers hebben of verwachten, geven aan dat dit komt doordat zij de werknemers met het juiste profiel (bv. opleidingsniveau) niet kunnen vinden. Ook de groei van de organisatie en het feit dat er onvoldoende nieuwe werknemers te vinden zijn, zijn veel genoemde oorzaken van het tekort aan werknemers.

3.3 Oorzaken (toekomstig) tekort aan werknemers - totaal

Belangrijkste oorzaak tekort aan werknemers (n=298)

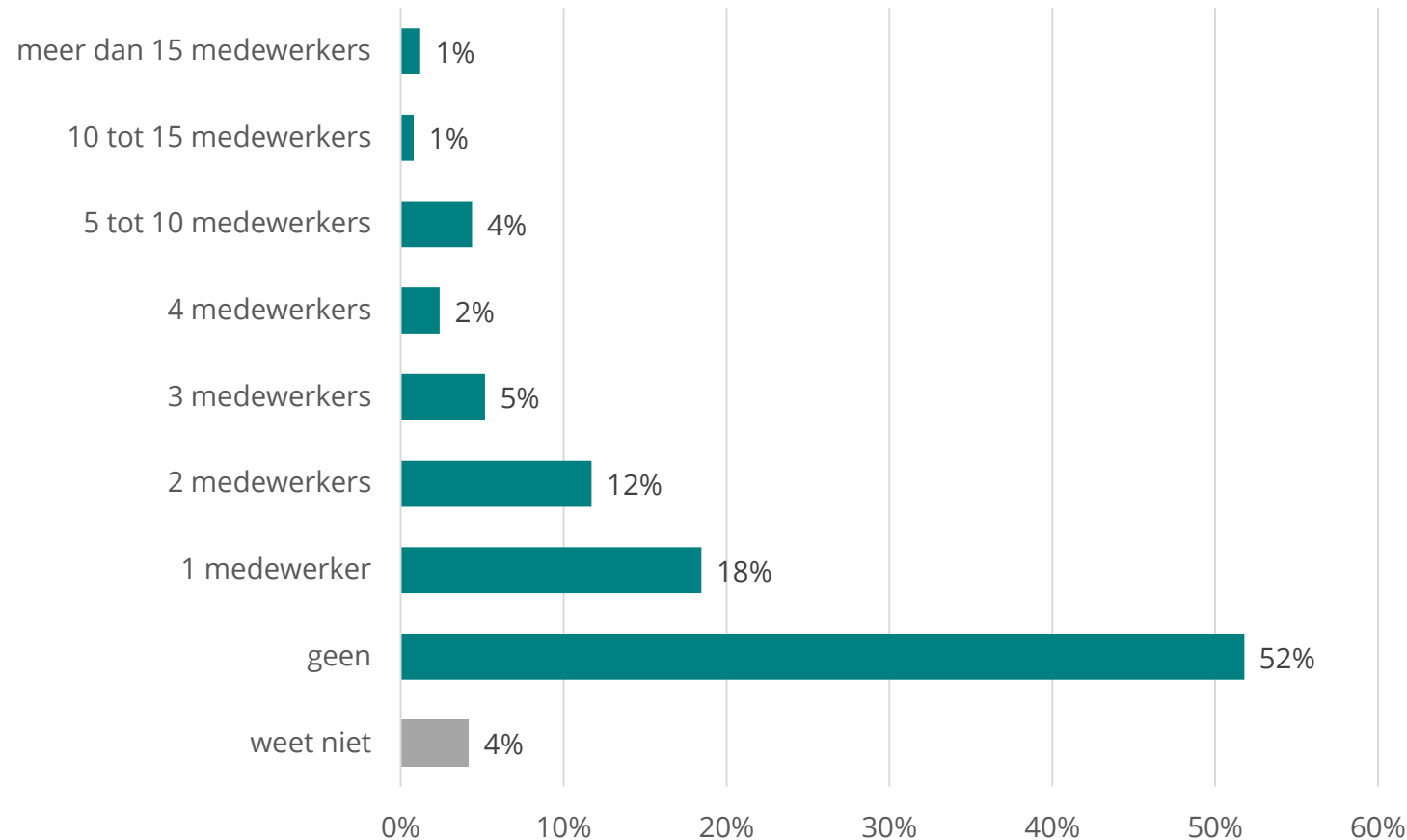


Werkgevers die een tekort aan werknemers hebben of verwachten, geven voornamelijk aan dat dit komt doordat zij de werknemers met het juiste profiel (bv. opleidingsniveau) niet kunnen vinden. Ook ligt een belangrijke oorzaak in het feit dat er te weinig nieuwe werknemers te vinden zijn. Daarnaast is de groei van de eigen organisatie voor 20% van deze bedrijven de belangrijkste veroorzaker van het tekort.

Concurrentie van andere werkgevers vormt daarentegen nauwelijks een probleem. Ook het aantal werknemers dat met pensioen gaat, is voor slechts 7% van de bedrijven de veroorzaker van het tekort.

3.3 Oorzaken (toekomstig) tekort aan werknemers - pensionering

Aantal werknemers binnen het bedrijf dat met pensioen gaat (n=504)



Op de vorige pagina werd duidelijk dat het met pensioen gaan van werknemers slechts door 7% van de bedrijven als de belangrijkste oorzaak van het probleem wordt gezien.

Wanneer er naar alle bedrijven gekeken wordt, dan heeft circa de helft van de bedrijven in meer of mindere mate te maken met werknemers die met pensioen gaan. Veelal gaat het om 1 of 2 werknemers.

Bij 6% van de bedrijven gaan 5 werknemers of meer met pensioen. Dat pensionering van werknemers voor sommige bedrijven een probleem kan gaan vormen, blijkt uit de uitschieter van een organisatie waar de komende 3 jaar bijna 200 personen, op een totaal van circa 2.000 werknemers, met pensioen gaan.

3.3 Oorzaken (toekomstig) tekort aan werknemers - pensionering

Branche	% bedrijven waar personeel met pensioen gaat	gemiddeld aantal personen per bedrijf
bouw en installatietechniek	52%	1,5
onderwijs, openbaar bestuur en overheid	50%	1,4
vervoer en opslag	44%	2,2
groothandel	42%	0,8
zakelijke dienstverlening niet-commercieel	40%	29,7*
cultuur, sport en recreatie	33%	1,2
industrie	32%	2,6
zorg	31%	2,3
overige dienstverlening	31%	1,2
detailhandel	25%	0,4
anders	25%	4,8
handel in auto's	25%	0,8
zakelijke of financiële dienstverlening	22%	1,8
landbouw, bosbouw en hoveniers	17%	0,7
informatie en communicatie	14%	1,3
horeca	4%	0,2
informatietechnologie	0%	-

Hoewel pensionering van personeel door de bedrijven over het geheel slechts in beperkte mate als het belangrijkste probleem van het werknemerstekort wordt gezien, krijgt 43% van de bedrijven met pensionering van werknemers te maken. Als gekeken wordt naar het totaal aantal werknemers dat de komende drie jaar met pensioen gaat binnen de steekproef, dan zijn dat er in totaal 920. Dit toont aan dat er in de nabije toekomst wel een grote uitstroom van werknemers plaatsvindt.

De branche waarbij pensionering van werknemers geen rol speelt, is informatietechnologie.

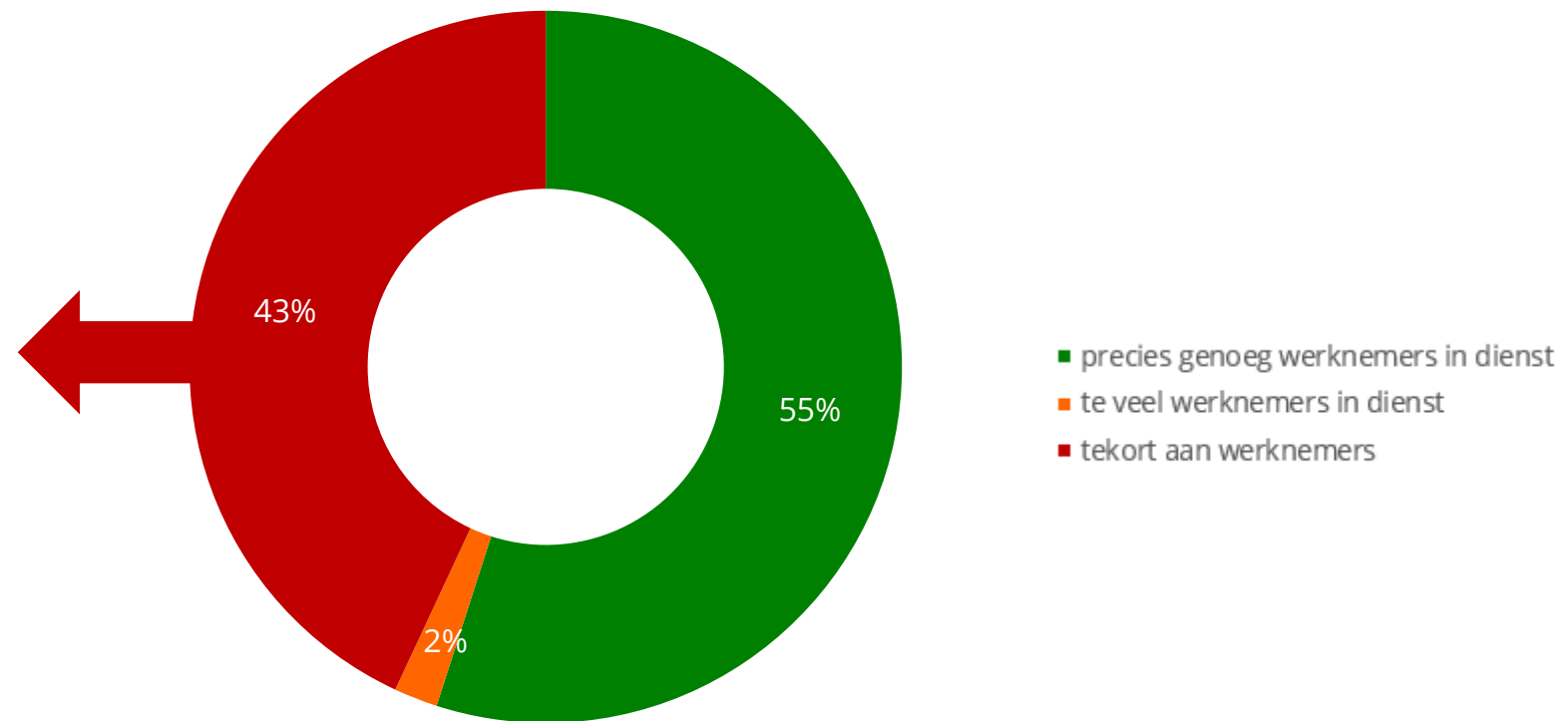
**Het hoge gemiddelde van aantal personen dat in deze branche met pensioen gaat, wordt beïnvloed door één organisatie waarbij de komende drie jaar 198 werknemers met pensioen gaan.*

3.4 Vakgebied waarin men personeel zoekt

Vakgebied	%	gemiddeld tekort (in fte)
techniek	30%	3,2
productie	26%	4,6
bouw	19%	3,5
anders	12%	onbekend
sales	11%	1,1
transport & logistiek	9%	1,4
engineering	7%	2,1
zorg	6%	14,8
administratie	4%	1,5
ICT	4%	2,2
management	4%	1,2
marketing	3%	1,1
financieel	2%	1,5
communicatie	2%	0,8
HR	0%	-
juridisch	0%	-

Niet alleen is het tekort per branche bekend, maar hebben ondernemers ook aangegeven in welk vakgebied zij werknemers te kort komen.

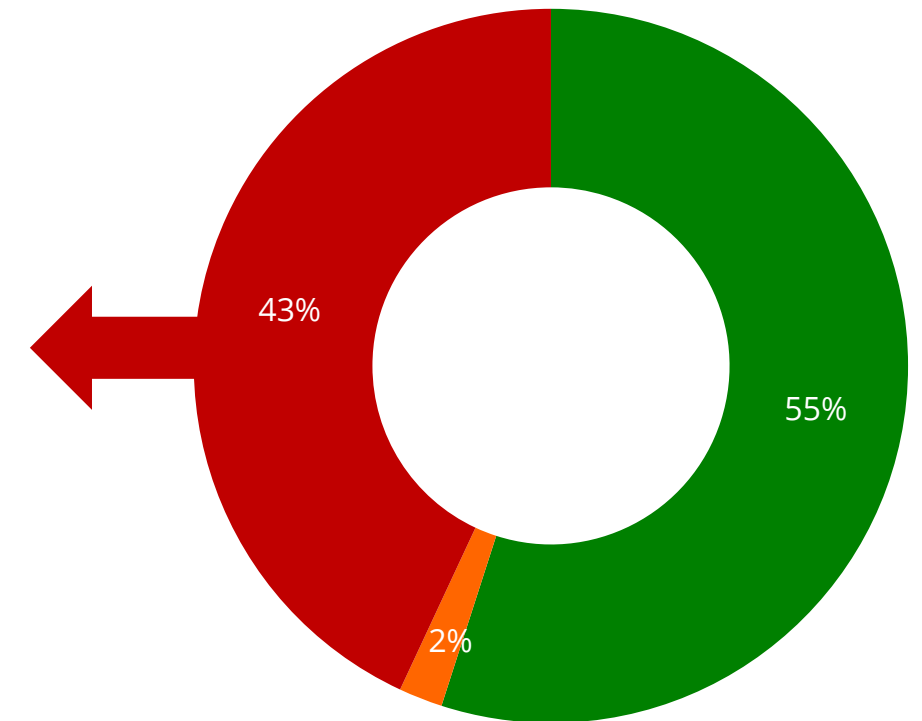
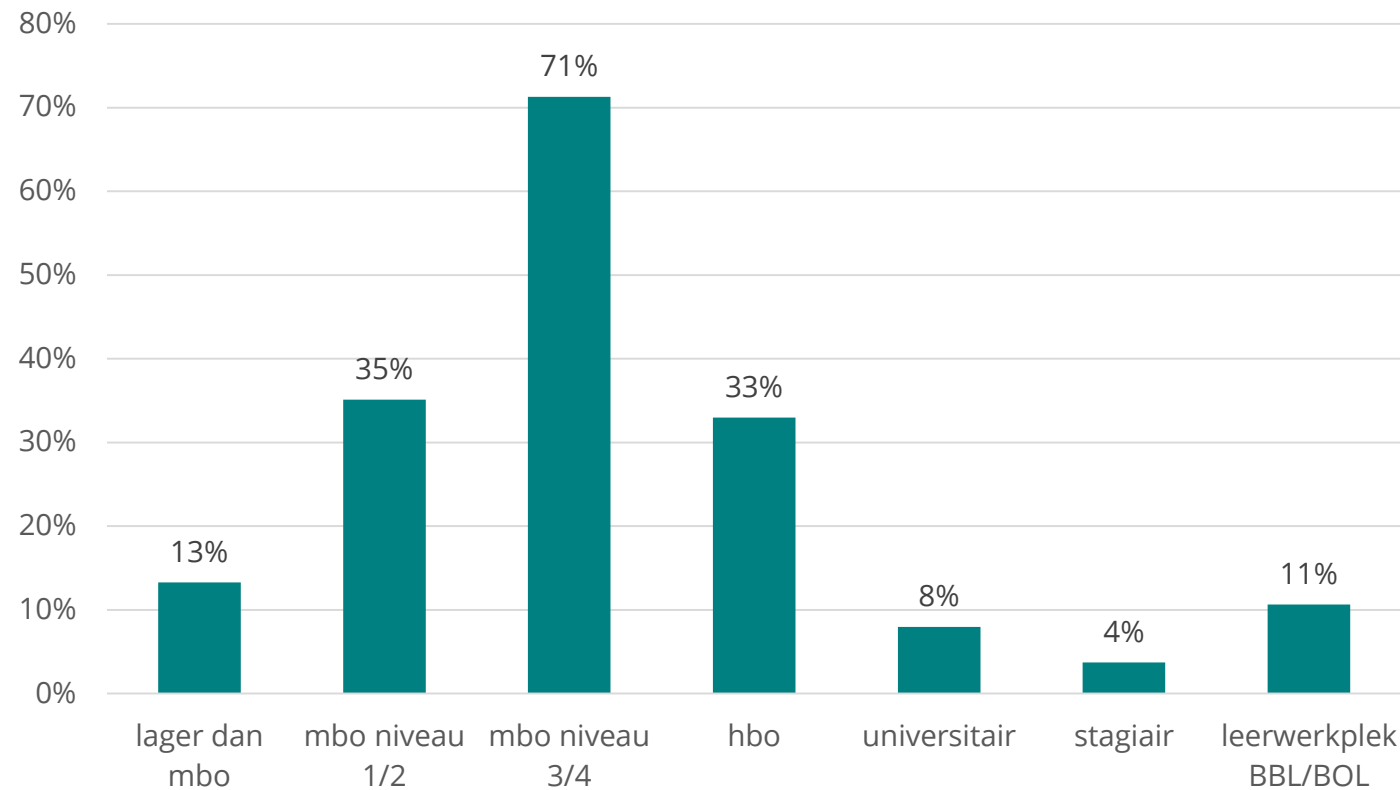
Bijvoorbeeld: als bouwbedrijf kom je werknemers op de administratie te kort.



43% van het totaal aantal werkgevers in de Cleantech-regio verwacht over drie jaar een tekort aan werknemers. Van de bedrijven met een verwacht tekort, zoekt 30% werknemers in het vakgebied 'techniek', 26% in het vakgebied 'productie' en 19% in het vakgebied 'bouw'.

3.5 Opleidingsniveau van gezochte werknemers - totaal

Tekort aan werknemers naar opleidingsniveau (n=217)



- precies genoeg werknemers in dienst
- te veel werknemers in dienst
- tekort aan werknemers

Bij bedrijven die in de toekomst een tekort verwachten (43%) is met name een sterke behoefte aan werknemers op mbo niveau 3/4. Bijna drie kwart van de bedrijven met een tekort zoekt, in ieder geval, mensen op dit niveau. Daarnaast is ruim een derde van de bedrijven op zoek naar mbo'ers met niveau 1/2 of hbo'ers.

3.5 Opleidingsniveau van gezochte werknemers – naar vakgebied

Vakgebied	% met toekomstig tekort	lager dan mbo	mbo niv. 1/2	mbo niv. 3/4	hbo	universitair	stagiair	leerwerkplek (BOL/BBL)
administratie	4%		9%	55%	64%			9%
bouw	19%	18%	39%	58%	18%		3%	13%
communicatie	2%	25%		50%	75%			
engineering	7%		13%	67%	80%	20%	7%	
financieel	2%	20%	20%		80%	20%		
HR	0%				100%			
ICT	4%			30%	90%	20%		
juridisch	0%							
management	4%			25%	50%	38%		
marketing	3%			29%	100%	14%		
productie	26%	24%	48%	60%	2%		3%	12%
sales	11%	4%	8%	68%	32%		4%	8%
techniek	30%	3%	22%	78%	31%	10%	1%	12%
transport & logistiek	9%	10%	70%	80%	10%		10%	15%
zorg	6%	8%	17%	67%	50%	8%		8%

In het overzicht hiernaast staat nogmaals weergegeven op welk opleidingsniveau het toekomstig tekort voornamelijk betrekking heeft. Hierbij zijn de resultaten van het onderzoek uitgesplitst naar vakgebied. Er is een duidelijk verschil in behoefte naar vakgebied zichtbaar bij de lagere en hogere niveaus, maar met name aan mbo'ers niveau 3 en 4 en hbo'ers is in veel vakgebieden behoefte.

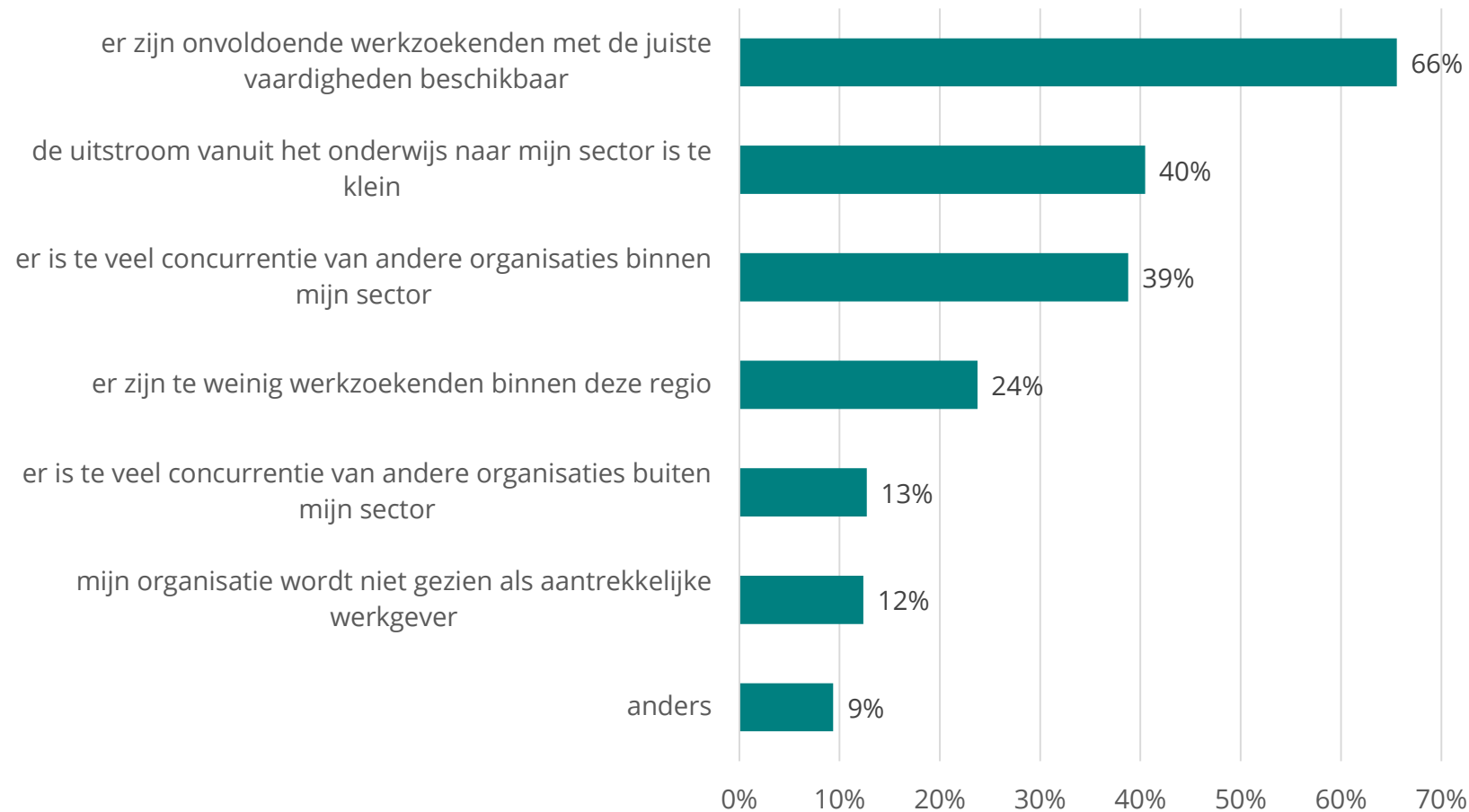
3.5 Opleidingsniveau van gezochte werknemers – naar branche

Vakgebied	% met toekomstig tekort	lager dan mbo	mbo niv. 1/2	mbo niv. 3/4	hbo	universitair	stagiair	leerwerkplek (BOL/BBL)
groothandel	28%	17%	33%	83%	33%	17%	17%	17%
vervoer en opslag	35%	20%	80%	80%	0%	0%	20%	20%
informatie en communicatie	36%	33%	33%	33%	33%	0%	0%	0%
informatietechnologie	42%	0%	0%	40%	100%	0%	0%	0%
industrie	65%	12%	44%	79%	28%	7%	2%	12%
onderwijs, openbaar bestuur en overheid	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
handel in auto's	33%	0%	0%	100%	29%	0%	0%	29%
landbouw, bosbouw en hoveniers	44%	0%	33%	83%	50%	0%	0%	0%
bouw en installatietechniek	61%	19%	44%	75%	28%	0%	6%	11%
zorg	41%	10%	20%	80%	50%	10%	0%	0%
cultuur, sport en recreatie	33%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%
zakelijke of financiële dienstverlening	36%	21%	26%	37%	74%	37%	0%	5%
zakelijke dienstverlening niet-commercieel	43%	0%	0%	67%	67%	33%	0%	0%
overige dienstverlening	33%	25%	0%	50%	25%	0%	0%	25%
horeca	63%	8%	42%	75%	8%	0%	0%	8%
detailhandel	24%	0%	29%	71%	0%	0%	0%	14%
overig	45%	0%	60%	60%	40%	20%	20%	20%

Hiernaast staat nogmaals weergegeven op welk opleidingsniveau het toekomstig tekort voornamelijk betrekking heeft, waarbij de resultaten van het onderzoek zijn uitgesplitst naar branche.

3.6 Factoren (toekomstig) tekort aan werknemers

Problemen bij het aantrekken van nieuwe werknemers (n=298)



Het belangrijkste probleem bij het aantrekken van nieuwe werknemers ligt volgens werkgevers in de Cleantech-regio in het niet beschikbaar zijn van voldoende werkzoekenden met de juiste vaardigheden. Dit komt in vrijwel alle branches regelmatig voor, maar het meest in 'onderwijs, openbaar bestuur en overheid' (100%).

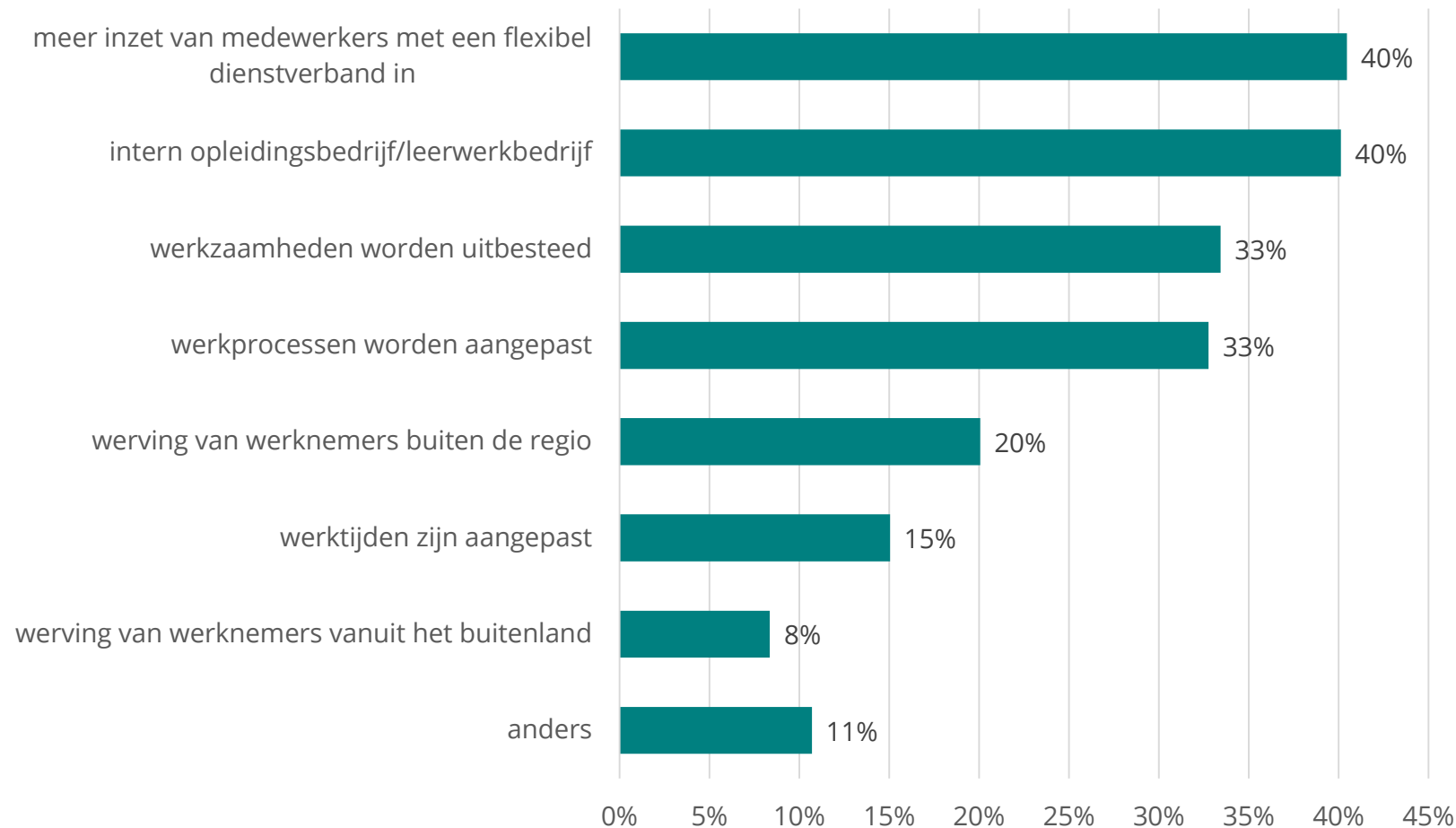
Een ander probleem ligt in de te kleine uitstroom van het onderwijs naar de sector. Dit komt relatief vaak voor in de branches 'bouw en installatietechniek' (60%), 'detailhandel' (50%) en 'cultuur, sport en recreatie' (50%).

3.6 Factoren (toekomstig) tekort aan werknemers

Vakgebied	uitstroom vanuit onderwijs naar mijn sector is te klein	mijn organisatie wordt niet gezien als aantrekkelijke werkgever	onvoldoende werkzoekenden met juiste vaardigheden beschikbaar	te veel concurrentie van andere organisaties <u>binnen</u> mijn sector	te veel concurrentie van andere organisaties <u>buiten</u> mijn sector	te weinig werkzoekenden binnen deze regio	anders
groothandel	0%	8%	83%	25%	17%	17%	0%
vervoer en opslag	33%	11%	56%	11%	0%	56%	0%
informatie en communicatie	0%	0%	86%	0%	14%	29%	29%
informatietechnologie	0%	10%	50%	70%	40%	10%	20%
industrie	51%	13%	75%	32%	8%	23%	4%
onderwijs, openbaar bestuur en overheid	0%	50%	100%	50%	50%	0%	0%
handel in auto's	50%	0%	67%	50%	8%	17%	8%
landbouw, bosbouw en hoveniers	58%	0%	50%	8%	8%	33%	8%
bouw en installatietechniek	60%	10%	86%	32%	4%	34%	8%
zorg	31%	0%	69%	75%	6%	31%	13%
cultuur, sport en recreatie	50%	0%	67%	33%	17%	17%	17%
zakelijke of financiële dienstverlening	31%	6%	61%	47%	22%	17%	8%
zakelijke dienstverlening niet-commercieel	20%	0%	80%	60%	20%	0%	0%
overige dienstverlening	31%	15%	38%	31%	0%	31%	15%
horeca	38%	38%	33%	75%	29%	21%	13%
detailhandel	50%	20%	65%	25%	10%	20%	5%
overig	42%	33%	33%	25%	17%	8%	33%

Hiernaast staat nogmaals weergegeven welke problemen werkgevers ervaren bij het aantrekken van nieuwe werknemers, waarbij de resultaten van zijn uitgesplitst naar branche.

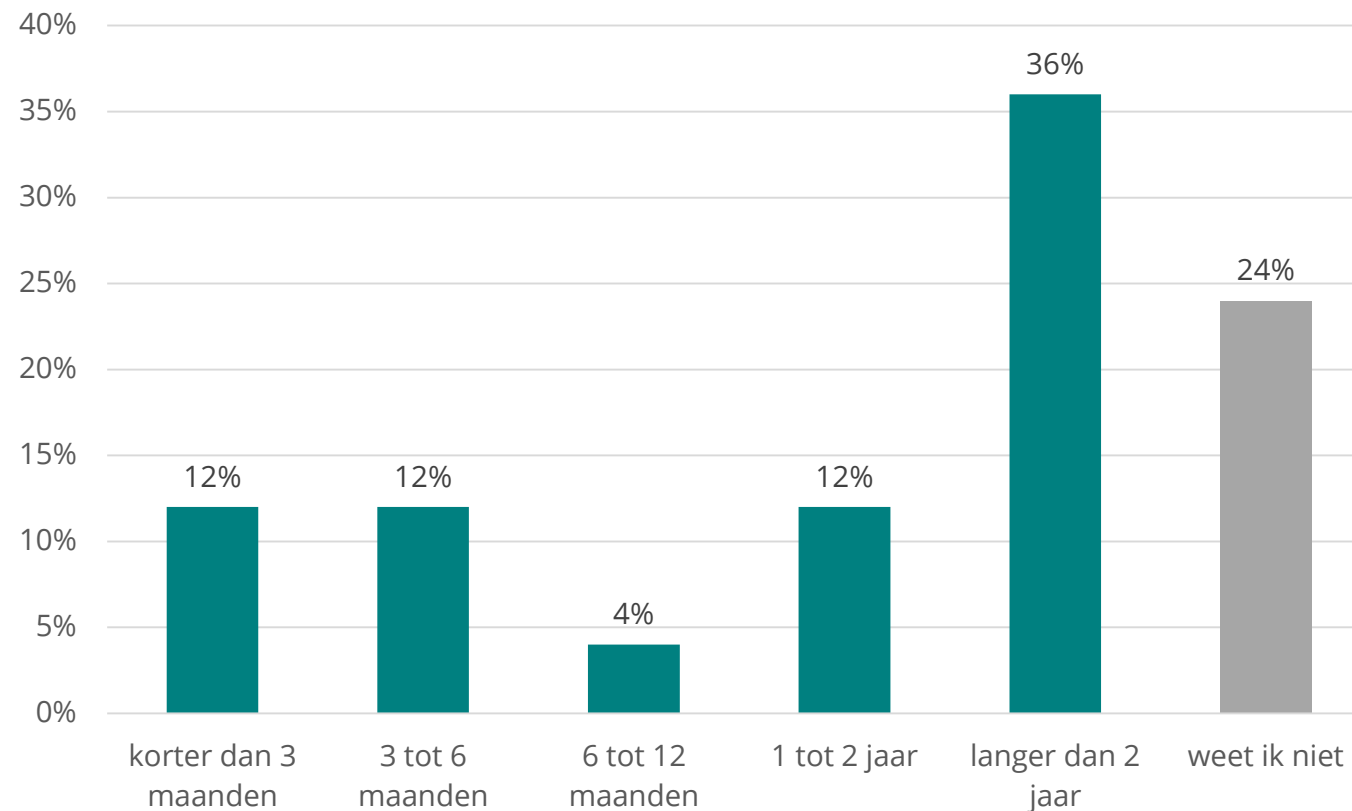
Manieren om tekort aan werknemers terug te dringen (n=298)



De inzet van werknemers met een flexibel dienstverband is voor 40% van de bedrijven met een (toekomstig) tekort een van de manieren om het tekort aan werknemers terug te dringen. Dit komt in vrijwel alle branches regelmatig voor, maar geldt het sterkst voor 'cultuur, sport en recreatie', 'horeca' en 'zorg', waar 60% tot 70% van de bedrijven dit noemt.

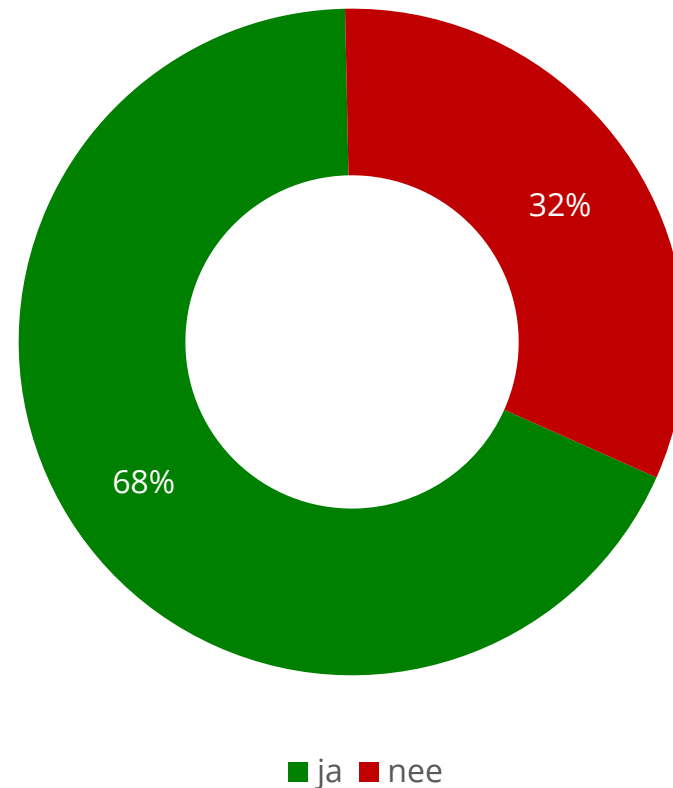
Op de tweede plaats staat het opzetten van een intern opleidingsbedrijf/leerwerkbedrijf. Dit wordt opvallend vaak toegepast door bedrijven in het onderwijs, openbaar bestuur en overheid.

Gemiddelde verblijfsduur werknemers uit het buitenland (n=25)



De werving van werknemers vanuit het buitenland is voor 8% van de bedrijven met een (toekomstig) tekort een van de manieren om het tekort aan werknemers terug te dringen. Bijna een kwart (24%) van de bedrijven zet werknemers vanuit het buitenland voor een korte periode in (tot 6 maanden). 36% van de bedrijven zet deze werknemers juist voor een langere periode in (langer dan 2 jaar).

Aannemen buitenlandse werknemers op basis van arbeidsovereenkomst (n=25)

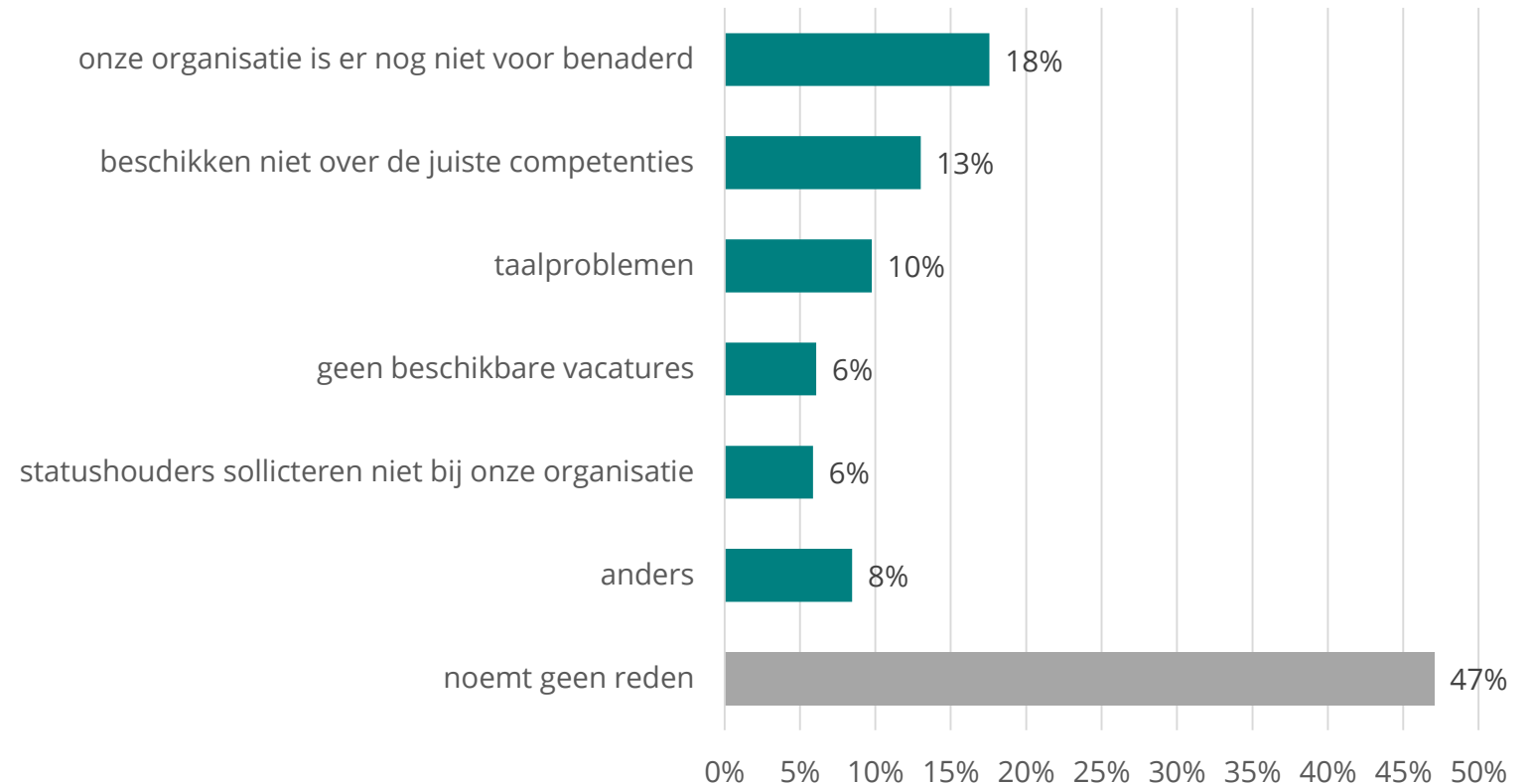
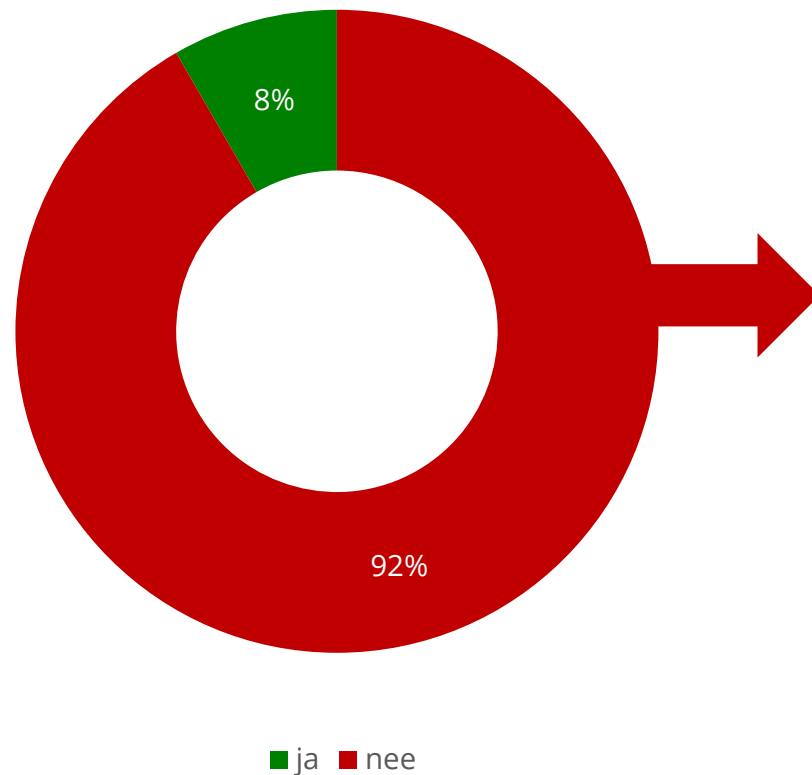


De werving van werknemers vanuit het buitenland is, zo bleek eerder, voor 8% van de bedrijven met een (toekomstig) tekort een van de manieren om het tekort aan werknemers terug te dringen.

Hiervan geeft 68% van de bedrijven aan buitenlandse werknemers aan te nemen op basis van een arbeidsovereenkomst.

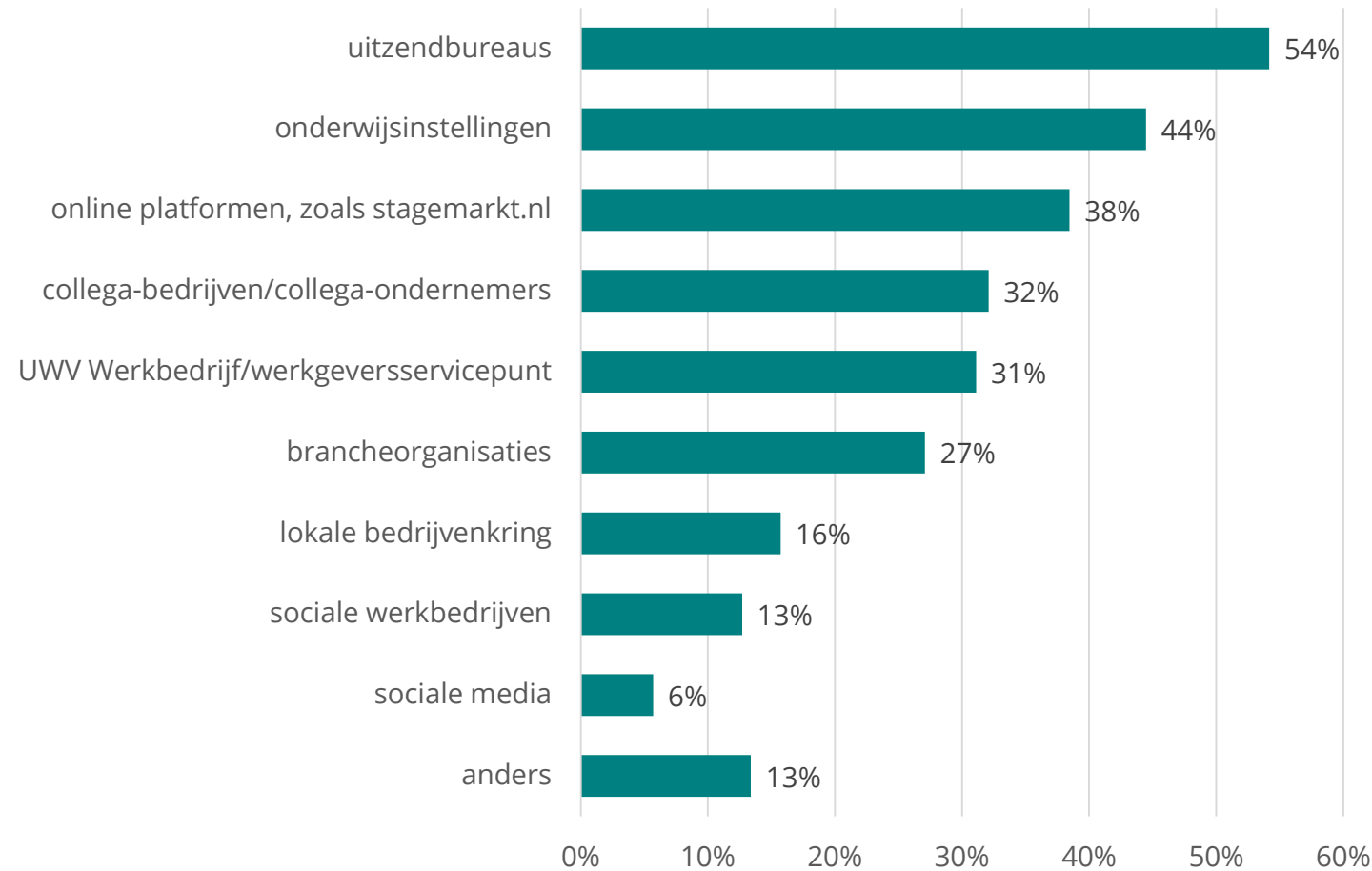
Werknemers uit het buitenland die niet op basis van een arbeidsovereenkomst worden aangenomen, worden aangenomen op uitzendbasis (via een uitzendorganisatie).

Statushouders werkzaam in de organisatie



Bij 8% van de bedrijven in de Cleantech-regio zijn op dit moment statushouders werkzaam. Bedrijven die geen statushouders in dienst hebben, geven voornamelijk aan dat er geen statushouders werkzaam zijn omdat de organisatie hier nog nooit voor is benaderd. Daarnaast spelen het gebrek aan de juiste competenties en de aanwezigheid van taalproblemen een rol bij het niet in dienst hebben van statushouders. Bijna de helft van de bedrijven noemt geen reden voor het feit dat er geen statushouders werkzaam zijn in de organisatie.

Instanties die benaderd worden om tekort aan werknemers terug te dringen

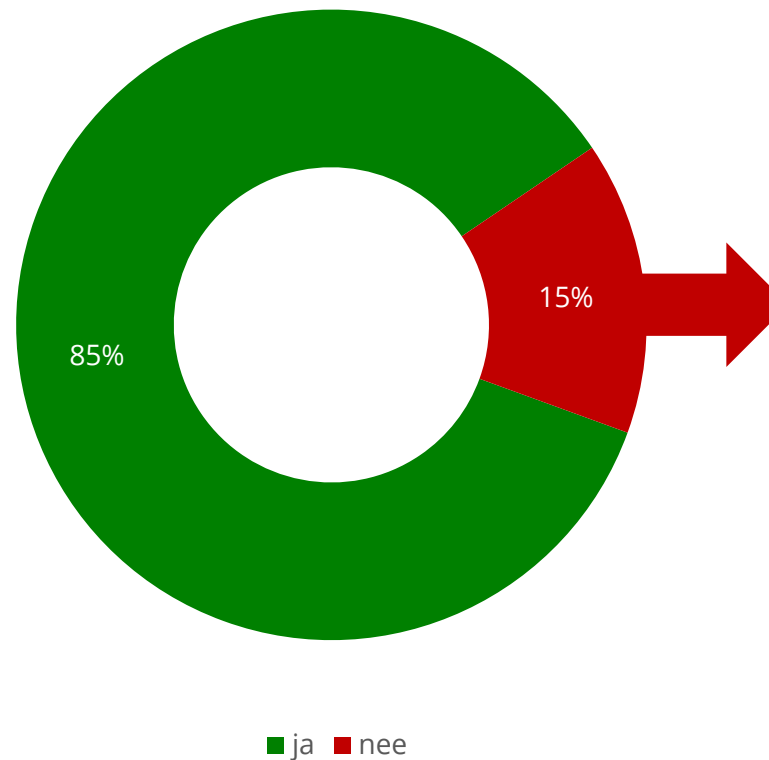


Het inzetten van mensen met een flexibel dienstverband bleek eerder in dit rapport al de meest gebruikte oplossing voor het tekort aan werknemers. Dat uitzendbureaus hierbij een belangrijke rol spelen, blijkt uit de figuur hiernaast. Ruim de helft van de ondervraagde bedrijven met een tekort noemt dit. Bedrijven in de branches 'landbouw, bosbouw en hoveniers' (92%), 'zakelijke dienstverlening niet-commercieel' (80%), 'industrie' (77%) en 'bouw' (66%) zoeken de oplossing het vaakst bij een uitzendbureau.

Ook onderwijsinstellingen worden vaak genoemd. Dit wordt relatief vaak genoemd door bedrijven uit de 'onderwijs, openbaar bestuur en overheid' (100%), 'overige dienstverlening' (62%), 'bouw en installatietechniek' (54%) en 'horeca' (54%).

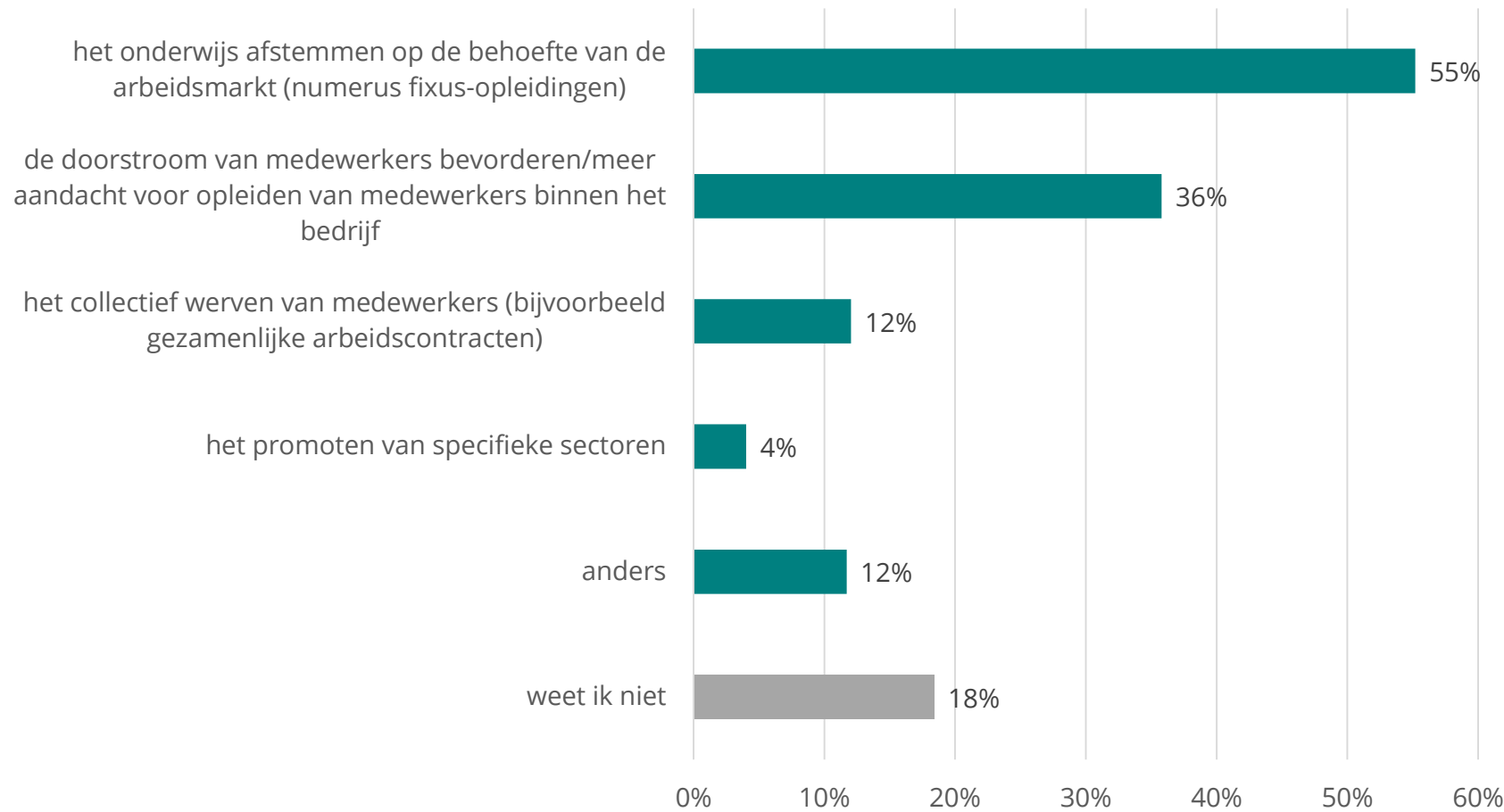
Benadert u het UWV ook voor werkzoekenden die in een uitkeringssituatie zitten?

Van de bedrijven die aangeven het UWV te benaderen om het tekort aan werknemers terug te dringen (31%), geeft 85% aan het UWV óók te benaderen voor werkzoekenden die op dit moment in een uitkeringssituatie zitten.



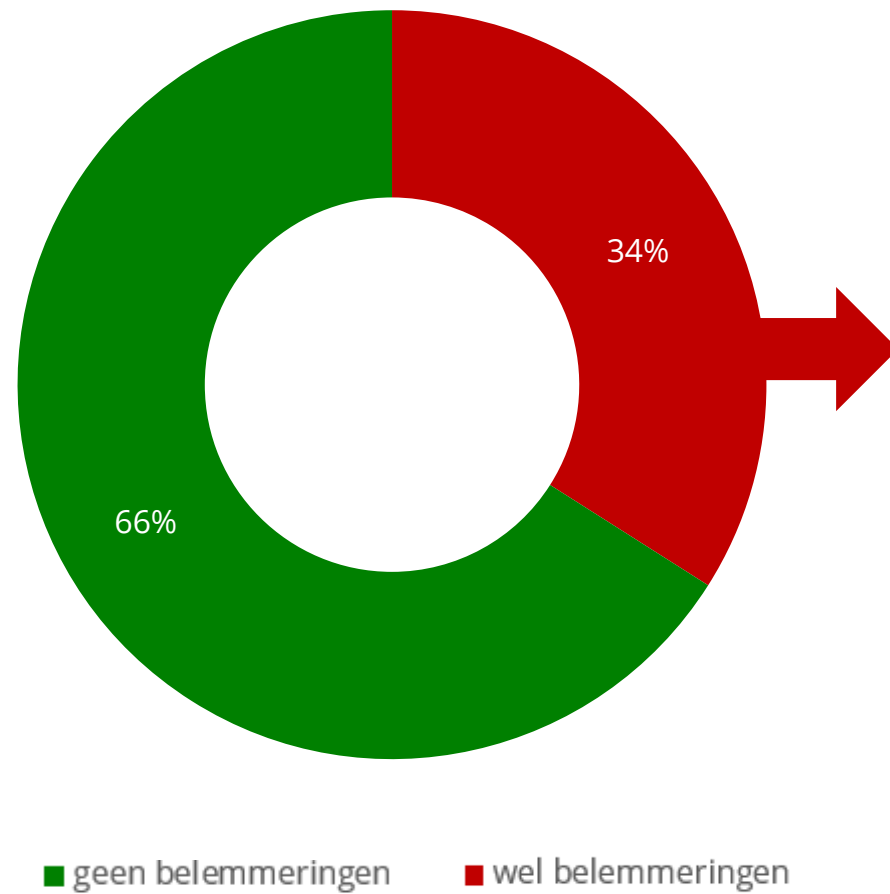
Bedrijven die aangeven het UWV niet te benaderen voor werkzoekenden in een uitkeringssituatie, geeft een groot deel aan daar niet het juiste personeel te kunnen vinden, en mindere mate er geen goede ervaringen mee te hebben of er nog niet aan gedacht te hebben.

Manieren waarop geprobeerd moet worden om werknemerstekort terug te dringen (n=299)



Als werkgevers gevraagd wordt op welke manieren geprobeerd moet worden om het werknemerstekort terug te dringen, geeft 55% van de werkgevers aan dat dit gedaan moeten worden door het onderwijs af te stemmen op de behoefte van de arbeidsmarkt. Dit wordt opvallend vaak genoemd door bedrijven in de 'bouw en installatietechniek'.

Belemmeringen ten aanzien van de huidige arbeidswetgeving



34% van de bedrijven in de Cleantech-regio ervaart belemmeringen ten aanzien van de huidige arbeidswetgeving.

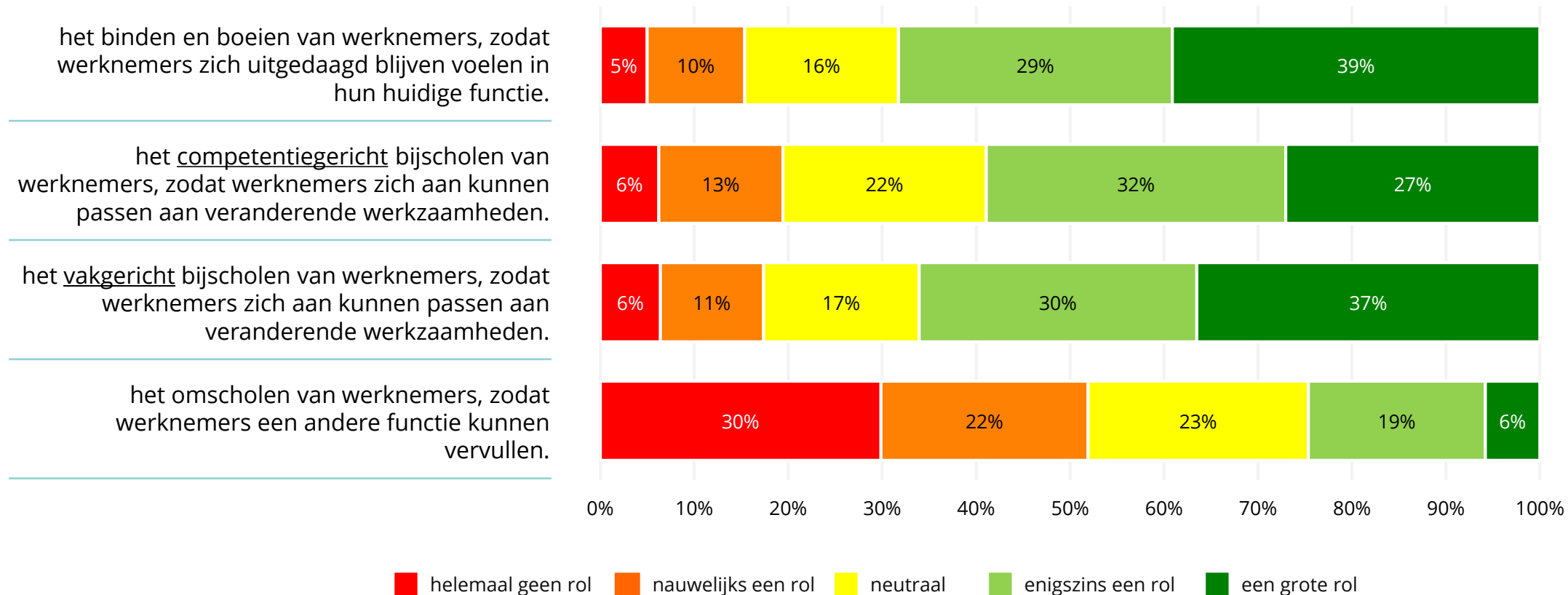
Belemmeringen die bedrijven noemen, zijn 'te veel regels, weinig flexibiliteit', 'moeilijke of kostbare ontslagprocedures', 'hoge kosten bij ziekte van werknemers' en 'te hoge transitievergoedingen'.

4.

Leren en ontwikkelen

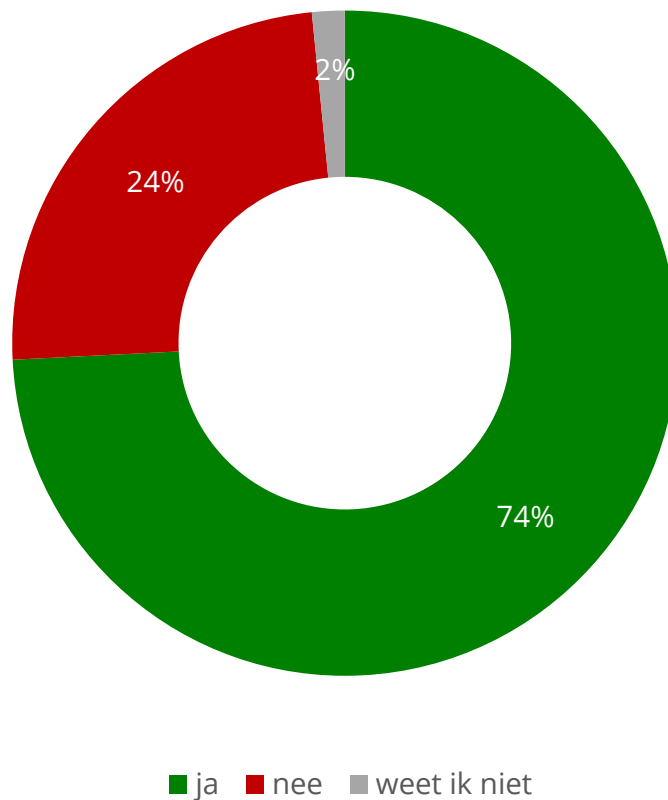


Mate waarin aspecten van leren en ontwikkelen een rol spelen binnen het bedrijf

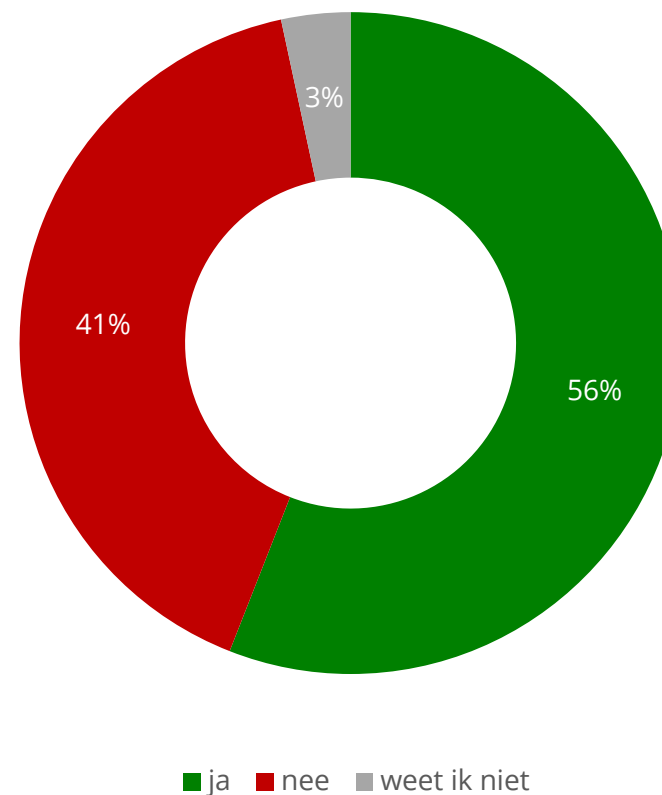


Veel werkgevers staan voor de uitdaging om ervoor te zorgen dat huidige werknemers zich snel kunnen aanpassen aan ontwikkelingen in hun sector. 68% van de bedrijven zegt dat het boeien en binden van werknemers om ze uitgedaagd te houden, een rol speelt binnen het bedrijf. Een ruime helft van de bedrijven zegt dat het competentiegericht bijscholen van werknemers een (grote) rol speelt. Het vakgericht bijscholen van werknemers speelt een grotere rol: 67% van de bedrijven zegt dat dit een rol speelt. Het omscholen van werknemers, zodat zij een andere functie kunnen vervullen, speelt bij slechts een kwart van de bedrijven een rol.

Aanbieden interne opleidingen waarmee werknemers zich kunnen ontwikkelen



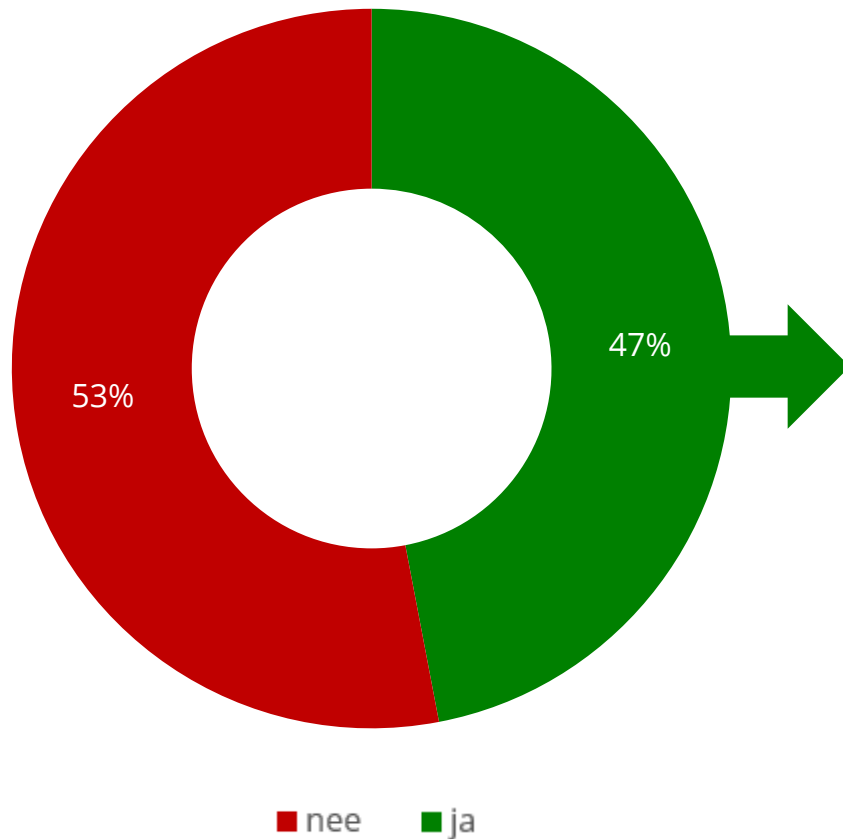
Samenwerking met andere organisaties in aanbieden leertrajecten



Bijna drie kwart van de bedrijven in de Cleantech-regio biedt werknemers interne opleidingen aan om zich te kunnen ontwikkelen en meer dan de helft (56%) van de bedrijven werkt samen met andere organisaties om leertrajecten aan te bieden.

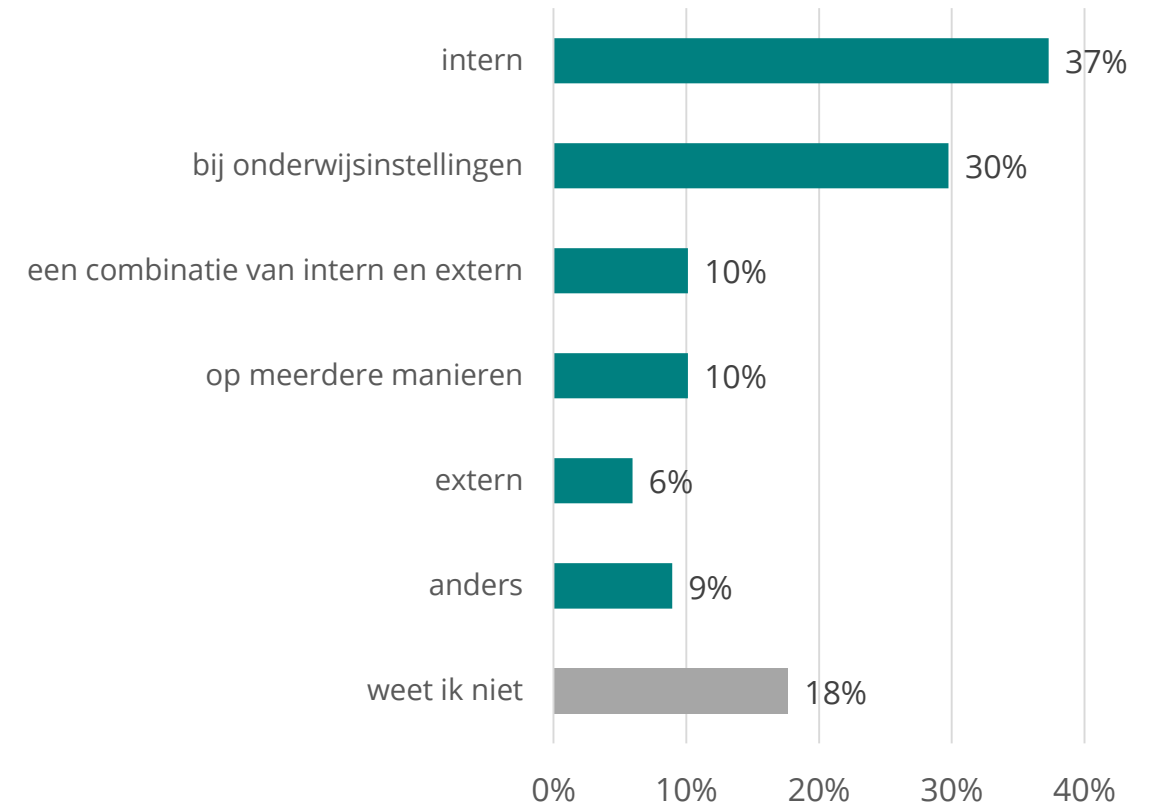
In alle branches biedt minimaal de helft van de bedrijven werknemers interne opleidingen aan. Dit wordt het meest gedaan binnen de branches 'informatie en communicatie', 'informatietechnologie', 'industrie', 'handel in auto's' en 'zakelijke en financiële dienstverlening'.

Andere mogelijkheden op het gebied van bijscholing



Bijna de helft van de bedrijven in de Cleantech-regio biedt, naast interne opleidingen, werknemers nog andere mogelijkheden aan op het gebied van bijscholing. Cursussen, opleidingen en trainingen in het algemeen worden hierbij het meest genoemd. Ook specifieke, vakgerichte bijscholing wordt vaak genoemd. Daarnaast biedt een deel van de bedrijven werknemers vrije keuze in bijscholing, zolang het werkgerelateerd is.

Voorkeur methode opleiden van werknemers

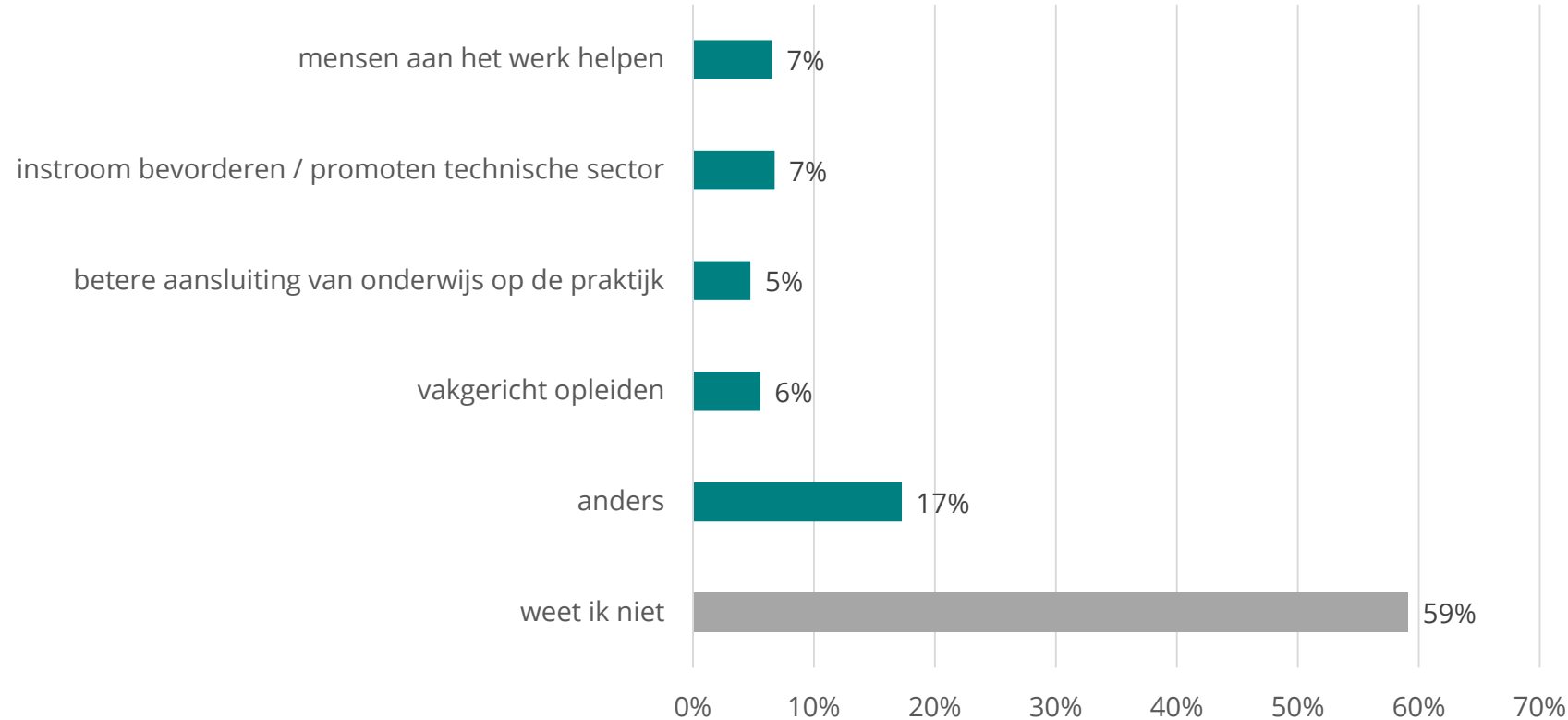


5.

Ondersteuning



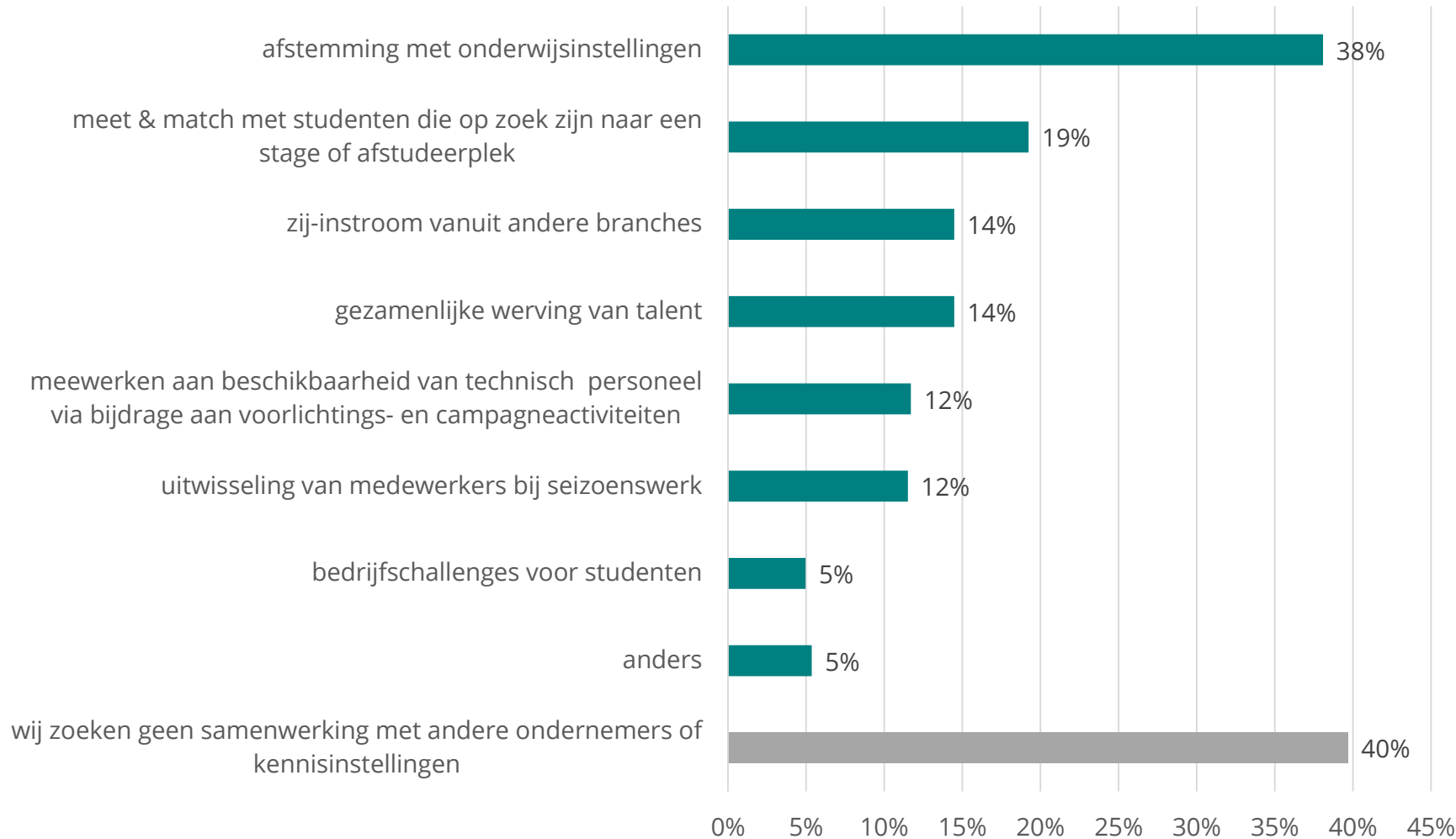
Belangrijke aandachtsgebieden volgens werkgevers



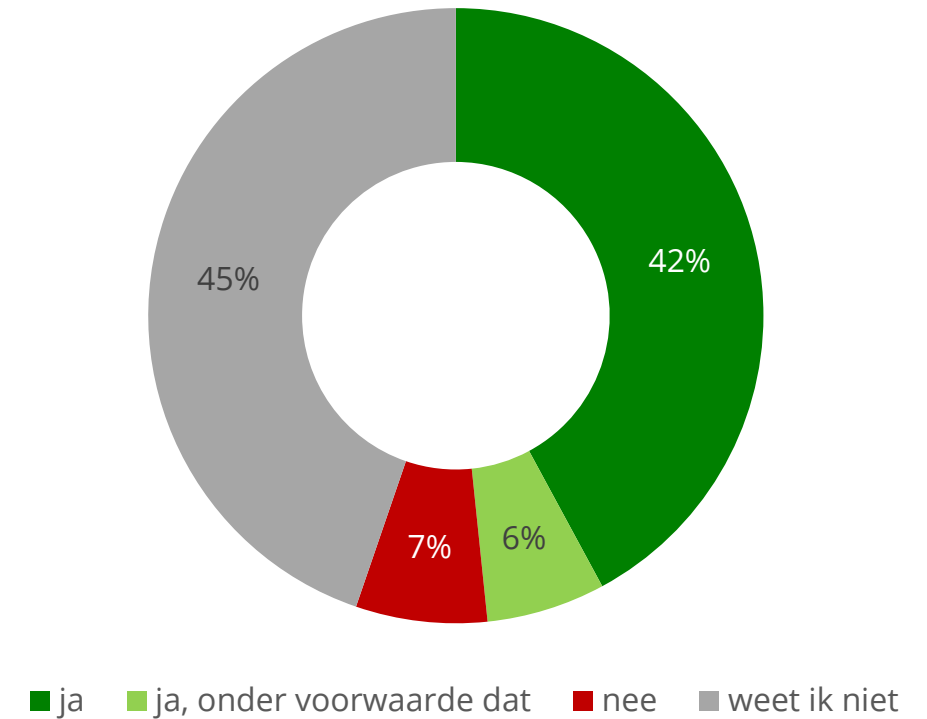
Wanneer werkgevers gevraagd wordt waar VNO-NCW Stedendriehoek en Cleantech Regio extra aandacht aan moeten besteden als het gaat om het signaleren van problemen op de arbeidsmarkt, dan blijken 'mensen aan het werk helpen' en 'promoten van de technische sector' belangrijke aandachtspunten te zijn.

Opvallend is dat ruim de helft van de bedrijven hier niets kan noemen.

Vraagstukken samenwerking met andere ondernemers of kennisinstellingen

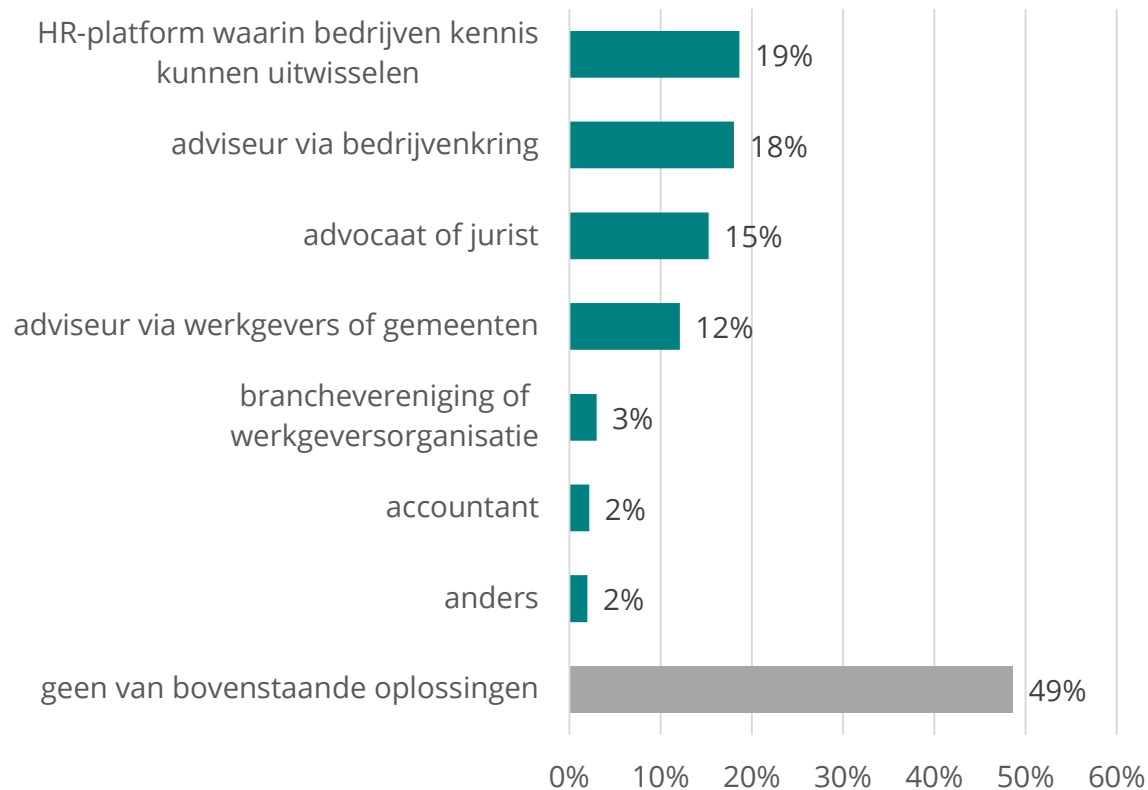


Toejuichen gezamenlijke initiatieven



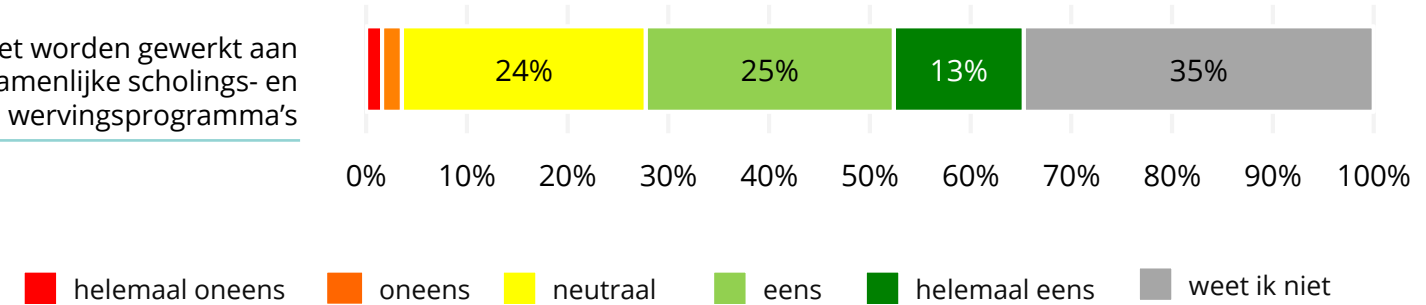
60% van de bedrijven in de Cleantech-regio zoekt samenwerking met andere ondernemers of kennisinstellingen. Dit gebeurt voornamelijk bij de afstemming met onderwijsinstellingen en meet & match met studenten die op zoek zijn naar een stage of afstudeerplek. Bijna de helft (48%) van de bedrijven juicht hierbij gezamenlijke initiatieven in de Cleantech-regio toe.

Behoefte ondersteuning bij personeelsvraagstukken



Gezamenlijke scholings- en wervingsprogramma's technisch talent

Er moet worden gewerkt aan gezamenlijke scholings- en wervingsprogramma's



Wanneer werkgevers gevraagd wordt waar zij behoefte aan hebben bij ideeën of vragen rondom personeelsvraagstukken, geeft bijna één op de vijf bedrijven aan behoefte te hebben aan een HR-platform om kennis uit te kunnen wisselen, of behoefte te hebben aan een adviseur via een bedrijvenkring. In iets mindere mate is behoefte aan een advocaat of jurist en een adviseur via werkgevers of gemeenten.

6.

Achtergrondkenmerken

6. Achtergrondkenmerken

Gemeente	n	%
Apeldoorn	180	36%
Brummen	28	6%
Deventer	97	19%
Epe	51	10%
Heerde	22	4%
Lochem	40	8%
Voorst	43	9%
Zutphen	43	9%
totaal	504	100%

Branche	n	%
bouw en installatietechniek	61	12%
cultuur, sport en recreatie	12	2%
detailhandel	70	14%
groothandel	29	6%
handel in auto's	21	4%
horeca	35	7%
industrie	68	13%
informatie en communicatie	11	2%
informatietechnologie	12	2%
landbouw, bosbouw en hoveniers	18	4%
onderwijs, openbaar bestuur en overheid	9	2%
overige dienstverlening	24	5%
vervoer en opslag	17	3%
zakelijke of financiële dienstverlening	59	12%
zakelijke dienstverlening niet-commercieel	7	1%
zorg	29	6%
anders	22	4%
totaal	504	100%

Bedrijfsomvang (fte)	n	%
1 tot 5 fte	69	14%
5 tot 10 fte	107	21%
10 tot 20 fte	132	26%
20 tot 50 fte	101	20%
50 tot 100 fte	45	9%
100 fte of meer	50	10%
totaal	504	100%

a/s WORKS Outsourcing B.V.	Apeldoorn	Bessels architecten & ingenieurs B.V.	Twello	De Bruin Tankbouw B.V.	Uddel
Aannemersbedrijf Haafkes Veldwachter B.V.	Deventer	BIM4Buildings	Apeldoorn	De Ijsselslag	Zutphen
Aart van de Pol Badkamers Keukens	Bathmen	Birze Automaterialen B.V.	Apeldoorn	De Inkoop Adviesgroep	Epe
Aarts Th. B.V.	Vaassen	Bloemenhuis Silvester	Apeldoorn	De Internet Jongens	Apeldoorn
Abeos Asbestsanering	Heeten	BMD Advies Oost	Deventer	De Lochemse Berg	Barchem
Agrozone	Loenen	BMD Parkmanagement	Deventer	De Roo Bouw Advies	Apeldoorn
Albert Heijn	Zutphen	Bömer Engineering Services BV	Apeldoorn	De Wilde Dienstverlening	Emst
AKOS B.V.	Apeldoorn	Bordex BV	Apeldoorn	De Woeste Hoeve BV	Beekbergen
Aljan Talens Haarmode	Warnsveld	Bospaviljoen 't Leesten	Ugchelen	De Zalige Zalm	Deventer
All-inn Verspreidingen B.V.	Twello	Bouwmeester Vastgoed Beheer	Vaassen	DHS	Apeldoorn
Ami Kappers Keizerslanden	Deventer	Brasserie Het Nieuwe Jachthuis	Hoog Soeren	Dierenspecialzaak Panda	Deventer
Animal Plus	Brummen	Brasserie M'Joy	Apeldoorn	Dulimex B.V.	Vaassen
Apeldoornse Taxiservice	Apeldoorn	BTB	Harfsen	ECS van Vught B.V.	Brummen
Apotheek Borgele	Deventer	Bulder VOF	Apeldoorn	Eekhuis Schilder- Glas- en Wandafwerking	Twello
Apotheek Groep Apeldoorn	Apeldoorn	Cafetaria en ijssalon Charly	Apeldoorn	Ekro B.V.	Apeldoorn
Autobedrijf G. Klink	Vaassen	Chauffeursplaats.nl B.V.	Apeldoorn	Elektra B.V.	Epe
Autobedrijf Roetert VOF	Loenen Gld	Christiaans Bouwbedrijf B.V.	Zutphen	EnergieQ Groep B.V.	Apeldoorn
Automobielbedrijf Eilander	Heerde	ClassyKappers	Deventer	ESA B.V.	Apeldoorn
Autoschade Herstel De Groot	Beekbergen	Coldec	Vaassen	Esteq B.V.	Twello
Axxent Personeel en projecten	Uddel	Colmschater Apotheken	Colmschate	ETC	Epe
Bakker Bart Epe	Epe	Cor Rijken Verpakkingen B.V.	Apeldoorn	Expert Twello	Twello
Bakkerij Hagen	Vaassen	COURAGE architecten B.V.	Apeldoorn	F. v/d Vooren B.V.	Deventer
Bakkerij Teeselink	Brummen	Dagmar's Haarstudio	Eerbeek	Fabery de Jonge B.V.	Apeldoorn
Bakkerij Ten Broeke B.V.	Lochem	Datapross Nijbroek B.V.	Nijbroek	Flexellon B.V.	Deventer
Beco-wielen	Brummen	DAVO Bieren	Deventer	Fruitbedrijf G van Ewijk	Vorchten

Fruitcompany	Epe	Honda Wesselink	Apeldoorn	Klein Hekkelder B.V.	Voorst
Full.Finance Consultants	Apeldoorn	Hotel Hof van Gelre	Lochem	Koeleman Barchem	Barchem
Fysiotherapie Eerbeek	Eerbeek	Hoveniersbedrijf Isidorus Hoeve	Twello	Kokkie food&fastfood	Twello
Garage Ap van Beek	Apeldoorn	Hoveniersbedrijf Jutten	Terwolde	KonnecteD	Deventer
Garage Slettenhaar	Harfsen	Hoveniersbedrijf van Triest B.V.	Epe	Konstruktiebedrijf van Straaten B.V.	Twello
Gasservice G. v.d. Maten	Heerde	Huisartsenpraktijk van Huijstee	Lochem	Kunststof Ramenfabriek Aarnink-Bouw B.V.	Deventer
Gerfa Tools B.V.	Vaassen	HVE	Apeldoorn	La Coupe by Ad Peters	Deventer
Gerrit Flierman B.V.	Bathmen	Hylkema RVS B.V.	Apeldoorn	Landhotel De Hoofdige Boer	Almen
Glasindustrie La Paloma B.V.	Apeldoorn	Instain B.V.	Deventer	Lettix BV	Apeldoorn
Gorkink Natuurlijk	Apeldoorn	Installatiebedrijf Haarman	Epse	Linthorst Culinaire	Twello
Grand Café Samen	Deventer	Instamat Warmtetechniek B.V.	Vaassen	Livers Deventer	Deventer
H. Boomgaard B.V.	Apeldoorn	Intercity Consultancy B.V.	Apeldoorn	Lochemse Croissanterie	Lochem
Haarsalon Figaro	Lochem	Interstap	Apeldoorn	Lokhorst accountancy & advies	Epe
Hafkamp Installatietechniek B.V.	Apeldoorn	Inter-Techno B.V.	Apeldoorn	Loodgietersbedrijf M. Kramer B.V.	Epe
Hamer B.V.	Apeldoorn	IST Benelux B.V.	Apeldoorn	Loohuis Installatietechnieken Apeldoorn B.V.	Apeldoorn
Harleman Constructies B.V.	Vaassen	J. Duits Engineering	Zutphen	M. van Zuuren B.V.	Beekbergen
Hedi International B.V.	Zutphen	Javro Stoffenmarkt XL	Epse	Machinefabriek B. Eysink B.V.	Deventer
HEMA Zutphen	Zutphen	Job4s	Zutphen	Media Vakman B.V.	Deventer
Herwers Groep	Hengelo GLD	Jumbo Binnendijk	Twello	MFE Machining & Construction B.V.	Eerbeek
Het Wereldhuis B.V.	Deventer	Kamp Coating Groep	Apeldoorn	Molenmakerij Groot Wesseldijk B.V.	Lochem
Hetraco B.V.	Apeldoorn	Karrespoor B.V.	Twello	Navobi B.V.	Ermelo
Hillebrand Bouw	Bathmen	Kersten Kunststofcoating B.V.	Brummen	Neenah Coldenhove	Eerbeek
HindZ	Apeldoorn	Keurslagerij Jaap Oosterbeek	Apeldoorn	NICE	Eefde
Hofmeijer Voorst	Voorst	Keus Schoonmaak	Apeldoorn	Nice Letters	Deventer
Home of Happy Brands B.V.	Lochem	KIWA	Apeldoorn	NVT Onderhoudsgroep Oost B.V.	Apeldoorn

Ocdopleidingen B.V.	Deventer	RTV Stegeman	Apeldoorn	Van Baak horeca exploitatie en beheer	Apeldoorn
Pheidius adviseurs & bouwbegeleiders	Apeldoorn	Rudico B.V.	Eerbeek	Van Braak Accountants Schalkhaar	Schalkhaar
PIETERSE Sloopwerken B.V.	Apeldoorn	Rutenberg Ingredients B.V.	Twello	Van Dalen	Twello
Pijnappel Automobielen B.V.	Apeldoorn	Schiphorst Transport- en opslagtechnieken B.V.	Deventer	Van Essen banden	Emst
Poelier 't Vöske	Lochem	Semmelink koffie thee schenkerij VOF	Lochem	Van Leeuwen Precisie B.V.	Deventer
PPC Pallets Deventer B.V.	Deventer	Simako-BDM Apeldoorn B.V.	Apeldoorn	Van Megen Metaaltechniek B.V.	Ugchelen
Primera Lochem	Lochem	Slaapkamerweb B.V.	Zutphen	Van Niel Installatietechniek	Twello
Primera Tabor	Eerbeek	SmartR B.V.	Deventer	Van Rooyens Bakkerij	Zutphen
Print and more	Twello	Smooth Vision B.V.	Deventer	Van Tongeren Schoonmaak	Apeldoorn
Profile Bleumink	Zutphen	Sonac Loenen B.V.	Loenen	Van Velzen Extern Engineering B.V.	Apeldoorn
Prolenco B.V.	Deventer	Spanplafond Experts B.V.	Deventer	Van Zijl Verhuizingen	Heerde
Promens Deventer B.V.	Deventer	Spectrus Licht & Advies	Deventer	Varego Elektrotechniek	Eerbeek
Pronto metaalwerken B.V.	Vaassen	Sport Kerschoten	Apeldoorn	VDR Bouwgroep B.V.	Deventer
Provelu B.V.	Apeldoorn	Stichting Beheer Gezondheidsdienst voor Dieren	Deventer	Veluwse beveiliging	Wapenveld
QC Events B.V.	Apeldoorn	Stichting Het Nationale Park De Hoge Veluwe	Hoenderloo	Veritex B.V.	Uddel
Rederij Celjo	Deventer	Stomerij De Pauw	Apeldoorn	Vibes Building Engineers	Deventer
Refurn B.V.	Apeldoorn	Straatmakersbedrijf G. Versteeg	Uddel	Vijvercentrum Apeldoorn	Apeldoorn
Regimail	Zutphen	Swinckels	Twello	Vitakraft Nederland B.V.	Eerbeek
Rehobothschool	Uddel	Ten Hove Totaalinstallateur	Klarenbeek	VOF Witteveen	Emst
Richter Vleesverwerking B.V.	Apeldoorn	TEN TIJE sport & wellness beleving	Apeldoorn	Voith Turbo B.V.	Twello
Rientjes & Partners	Deventer	The Green Room	Zutphen	Vreedeveld Isolatie B.V.	Vaassen
Rijs Solutions	Wapenveld	Thoma Assurantie- en Pensioenadviseurs	Lochem	Waagemans Gordijnenatelier B.V.	Zutphen
Ringfoto Drent	Zutphen	Transportbedrijf Thomassen	Loenen	WegenAdviesBureau B.V.	Apeldoorn
Rog Vistraiteur B.V.	Deventer	TweeDee accountants & belastingadviseurs	Deventer	Weijler & Weijler tandartsen	Gorssel
RPC Bebo Deventer	Deventer	Van Apeldoorn Schildersbedrijf B.V.	Apeldoorn	Werkbedrijf Lucrato	Apeldoorn

WGV Zorg en Welzijn	Deventer
Wichink Kruit Kachelspecialzaak B.V.	Zutphen
Witteveen architecten bna B.V.	Apeldoorn
Wolves Mobiliteit	Apeldoorn
Wonen bij September	Twello
WWIB Zorg op maat	Zutphen
Zilt Bikes B.V.	Zutphen

Naast deze bedrijven hebben 272 bedrijven zonder vermelding van de bedrijfsnaam aan het onderzoek deelgenomen.

RIGHT

MARKTONDERZOEK

Al 25 jaar een betrouwbaar en professioneel antwoord
op alle onderzoeksvragen.

Right Marktonderzoek en Advies B.V.

Emmawijk 55

8011CN Zwolle

T: 038 421 21 85

E: info@rightmarktonderzoek.nl

www.rightmarktonderzoek.nl