

Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2013

Rapportage onderzoeksresultaten



KCH HCM
mei 2013



Stichting FKB Technische Groothandel

Colofon:

'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2013 - Rapportage onderzoeksresultaten' (mei 2013) is een uitgave van KCH HCM in opdracht van Stichting Sociaal Fonds FKB Technische Groothandel.

De digitale versies van 'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2013 - Rapportage onderzoeksresultaten' en het bijbehorende 'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2013 - Beleidsadvies' zijn beschikbaar op de websites van FKB (www.technischegroothandel.org) en KCH (www.kch.nl).

Samenvatting

De Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel is een tweejaarlijks onderzoek dat in het voorjaar van 2013 voor de derde keer is uitgevoerd door KCH HCM in opdracht van het Sociaal Fonds FKB Technische Groothandel. Hieronder een opsomming van de belangrijkste resultaten.

Bedrijven

Aantal werknemers is toegenomen

De technische groothandel vertegenwoordigt ca. 3,6% van de totale groothandelssector¹. De meeste bedrijven in de technische groothandel zijn actief in elektrotechnische en elektronische artikelen (35%) en metaalwaren (20%). Een groot deel van de bedrijven bestaat uit één vestiging (84%). 5% van de bedrijven telt twee vestigingen, 4% heeft drie of vier vestigingen en 7% telt meer dan vier vestigingen. Een bedrijf telt gemiddeld 39,4 werknemers, dit is een toename van bijna 2 werknemers ten opzichte van 2011.

Werknemers

De sector vergrijst

In de technische groothandel zijn steeds meer oudere werknemers in dienst. 45% van de werknemers is 45 jaar of ouder (versus 35% in 2009). Vooral bij microbedrijven hele grote neemt de leeftijd van het personeel toe. Jongeren tot 25 jaar vormen met 5% het kleinste aandeel van het personeelsbestand.

Minder kleine contracten

Werknemers in de technische groothandel werken over het algemeen fulltime. De meesten werken meer dan 32 uur (83%). Dit is een kleine toename vergeleken met 2009 (79%). Het aandeel werknemers met kleinere contracten (tot 24 uur) is afgenomen van 14% in 2009 tot 8% in 2013.

Werknemers zijn steeds hoger opgeleid

Het gemiddelde opleidingsniveau in de technische groothandel neemt toe. 48% van de werknemers heeft mbo als hoogst afgeronde opleiding. Dit is een toename ten opzichte van 2009 en 2011. Vooral het aandeel werknemers met een mbo-diploma op niveau 3 of 4 is sterk toegenomen, van 25% in 2009 tot 34% in 2013. Het aandeel werknemers met een lager opleidingsniveau (primair onderwijs, vmbo, mbo niveau 1-2) is afgenomen tussen 2009 en 2013 (van respectievelijk 42% naar 31%).

Arbeidsmarktontwikkelingen

Minder vacatures

Ruim één op de vijf bedrijven (22%) heeft op het moment van onderzoek of de komende zes maanden één of meerdere vacatures openstaan. Dit is een kleine afname ten opzichte van 2011 (26%). Deze bedrijven hebben gemiddeld 2,5 vacatures open staan. Vacatures worden gemiddeld genomen sneller opgevuld dan vier jaar geleden.

Gebrek aan technisch personeel

Bijna de helft (49%) van de bedrijven ervaart of verwacht knelpunten bij het vervullen van vacatures. De bedrijven hebben sinds 2009 licht toenemend knelpunten bij de vervulling van vacatures (2009: 44% en 2011: 46%).

¹ De totale groothandel bestaat uit 75.420 bedrijven (bron: LISA, 2012, bewerking Kenniscentrum Handel)

Knelpunten worden vooral verwacht voor verkoopmedewerkers (27%) en technisch personeel (24%). Voor de laatst genoemde functiegroep is een toename te zien vergeleken met 2009 (18%) en 2011 (21%). Bij het selecteren van nieuwe werknemers wordt net als in 2009 en 2011 het meeste belang gehecht aan werkervaring (in de branche) en een klantgerichte houding. Bijna één op de tien bedrijven werft personeel buiten Nederland.

Langere dienstverbanden

Bedrijven hebben steeds meer werknemers in dienst met lange dienstverbanden. Bij ruim de helft van de bedrijven zijn werknemers gemiddeld tien jaar of langer in dienst. Dit is een behoorlijke toename ten opzichte van 2009 en 2011 (respectievelijk 38% en 41%). Bij een steeds kleinere groep bedrijven is de gemiddelde duur van het dienstverband minder dan vijf jaar.

Meer vertrekkende logistiek medewerkers

De meeste vertrekkende (37%) en nieuwe (41%) werknemers zijn verkoper. Een opvallend grote groep vertrekkende werknemers was werkzaam in een logistieke functie (35% vertrekkend versus 23% nieuw). Ook het aandeel vertrekkende administratief medewerkers is groter dan het aandeel nieuwe werknemers in deze functie. Voor technisch personeel zijn er juist meer nieuwe werknemers (14%) dan dat er in deze functie zijn vertrokken (8%).

Minder interne doorstroom

Bij 24% van alle bedrijven zijn in 2012 werknemers doorgestroomd naar een andere functie of functiegroep. Dit is aanzienlijk minder dan in 2008 (33%), maar iets meer dan in 2010 (21%). De doorstroom naar een andere functie betreft voornamelijk werknemers die vanuit een logistieke (49%) of verkoopfunctie (39%) naar een andere functiegroep gaan.

Gematigd positieve verwachtingen

De verwachting voor 2013-2014 laat een gematigd positief beeld zien. 22% van de bedrijven verwacht een groei van het totaal aantal werknemers, tegenover 18% van de bedrijven die een daling verwachten. 25% van de bedrijven verwachten een daling van het aantal vertrekkende werknemers, tegenover 10% van de bedrijven die een groei verwachten. Het aantal bedrijven dat een groei dan wel een daling van het aantal nieuwe werknemers verwacht is gelijk, beiden 23%. Er zijn wel meer bedrijven die verwachten dat het aantal vacatures (verder) daalt (24%) dan bedrijven die verwachten dat het aantal vacatures groeit (18%).

Scholing

Minder scholing

De meeste bedrijven blijven investeren in bij- en omscholing van werknemers. In 2012 heeft een ruime meerderheid van de bedrijven (74%) minimaal één persoon intern en/of extern bijgeschoold. Dit komt overeen met de situatie in 2010. Het totaal aantal werknemers dat scholing volgde is wel sterk afgenomen. In 2012 werden gemiddeld 13 werknemers per bedrijf (waar scholing plaatsvond) geschoold. In 2010 werden bij deze bedrijven nog gemiddeld 23 werknemers geschoold. Scholing van werknemers is voornamelijk gericht op verkoop (55%), techniek (41%) en logistiek/magazijn (30%).

Minder stageplaatsen

Bedrijven bieden minder stageplaatsen of leerbanen aan. 36% van alle bedrijven in de technische groothandel is een erkend leerbedrijf (versus 40% in 2011). Een groot deel van deze leerbedrijven is erkend door Kenniscentrum Handel (65%). 27% van alle bedrijven heeft in 2012 stageplaatsen of leerbanen aangeboden (versus 39% in 2010).

Veel bedrijven erkend als leerbedrijf, maar ze gaan niet zelf opzoek naar stagiairs

De meeste leerbedrijven zijn erkend voor BOL-studenten (82%), ruim de helft (56%) is (ook) erkend voor BBL-studenten. Voor mbo niveau 3 en 4 zijn de meeste bedrijven erkend. Stageplaatsen en leerbanen worden (evenals in 2010) voornamelijk aangeboden op de afdelingen logistiek/magazijn (57%), verkoop (51%) en administratie (32%). Voor verkoopfuncties is het aandeel bedrijven dat hiervoor stageplaatsen of leerbanen aanbiedt sterk toegenomen ten opzichte van 2010. Bijna een kwart van de erkende leerbedrijven (22%) heeft moeite om (goede) stagiairs te vinden, maar het blijkt wel dat bedrijven passief zijn in het zoeken van studenten.

Behoefte aan technische stagiairs

Bedrijven die op dit moment behoefte hebben aan (extra) stagiairs kunnen wel wat extra handen gebruiken. Er liggen veel werkzaamheden en opdrachten waar de reguliere werknemers veelal niet aan toekomen, vooral voor technische functies en werkzaamheden. Daarnaast beschouwen bedrijven een stagiair als meerwaarde voor het bedrijf en willen zij jongeren graag kansen bieden voor de toekomst.

Kansen voor vmbo'ers

Ongeveer één op de vijf bedrijven in de technische groothandel biedt oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers om het bedrijf en de branche beter te leren kennen. 15% van alle bedrijven doet dit door middel van korte stages (snuffelstages) en 7% biedt bedrijfsbezoeken aan voor vmbo-leerlingen. Een klein deel van de bedrijven in de technische groothandel geeft (daarnaast) gastlessen op vmbo-scholen (1%). Een klein deel (7%) dat (nog) geen oriëntatiemogelijkheden biedt heeft hier wel belangstelling voor.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Leeswijzer	5
2. Methode & respons	6
2.1 Methodiek	6
2.2 Respons	6
2.3 Representativiteit	7
3. Kenmerken bedrijven	8
3.1 Technische groothandel in perspectief	8
3.2 Branche en bedrijfsgrootte	8
3.3 Geografische ligging	10
4. Kenmerken personeel	11
4.1 Leeftijd	11
4.2 Arbeidsduur	12
4.3 Opleidingsniveau	13
4.3.1 <i>Opleidingsniveau personeel</i>	13
4.3.2 <i>Opleidingsniveau versus functieniveau</i>	14
4.4 Functiegroep	14
4.5 Vrouwelijke werknemers	15
4.6 Werknemers met een arbeidshandicap	17
5. Arbeidsmarktsituatie	18
5.1 Vacatures	18
5.1.1 <i>Vacatures per functiegroep</i>	18
5.1.2 <i>Duur openstaan vacatures</i>	19
5.1.3 <i>Snelheid vervullen vacatures per functie</i>	20
5.1.4 <i>Knelpunten bij opvullen van vacatures</i>	21
5.1.5 <i>Selectiecriteria nieuw personeel</i>	22
5.1.6 <i>Personeel werven buiten Nederland</i>	23
5.2 In-, door- en uitstroom	23
5.2.1 <i>Duur dienstverband</i>	23
5.2.2 <i>In- en uitstroom</i>	24
5.2.3 <i>Redenen voor vertrek</i>	26
5.2.4 <i>Doorstroom binnen bedrijf</i>	28
5.3 Personele ontwikkelingen	28
5.3.1 <i>Ontwikkelingen vergeleken met voorgaande jaren</i>	28
5.3.2 <i>Verwachte ontwikkelingen voor de komende jaren</i>	29
6. Scholing	31
6.1 Interne en externe scholing	31
6.2 Erkende leerbedrijven en aanbod van stageplaatsen en leerbanen	33
6.2.1 <i>Leerbedrijven en leerplaatsen</i>	33
6.2.2 <i>Erkenningen per niveau en leerweg</i>	33
6.2.3 <i>Kenniscentra</i>	34
6.2.4 <i>Aanbod van stageplaatsen en leerbanen per afdeling</i>	35
6.2.5 <i>Niet-erkende leerbedrijven</i>	36
6.2.6 <i>Behoefte aan (extra) stagiairs</i>	37
6.3 Oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers	38

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De Technische Groothandel bestaat uit 2.731 ondernemingen² waarbij ruim 45.000 werknemers³ werkzaam zijn. Van deze ondernemingen zijn er ruim 800 lid van de Werkgevers Technische Groothandel (WTG), de werkgeversorganisatie die sociale belangen van de technische groothandel in Nederland behartigt. Bij deze ondernemingen zijn circa 35.000 werknemers werkzaam.

De WTG is, samen met FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en de Unie (vakbond voor Industrie en Dienstverlening) betrokken bij de CAO-besprekingen. De sociale partners in de Technische Groothandel vinden het belangrijk dat er structureel projecten, activiteiten en initiatieven voor zowel werkgevers als werknemers worden ontplooid. Daartoe hebben zij het Sociaal Fonds FKB (Fonds Kollektieve Belangen) voor de Technische Groothandel opgericht. Het FKB geeft uitvoering aan diverse onderwerpen die in de CAO zijn vastgelegd en initieert diverse activiteiten op het gebied van Arbo, Arbeidsmarkt en Pensioen.

Voor goed arbeidsmarktbeleid hebben de sociale partners behoefte aan een goed beeld van de arbeidsmarkt. Hiertoe heeft KCH HCM, in navolging van de metingen in 2009 en 2011, in het voorjaar van 2013 voor de derde keer een arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd onder bedrijven in de Technische Groothandel.

De Arbeidsmarktmonitor geeft o.a. inzicht in de samenstelling van het personeel, het vacature-aanbod en diverse personele ontwikkelingen. Ook is onderzocht of en in hoeverre bedrijven scholings- en stagemogelijkheden bieden. De uitkomsten van het onderzoek zijn waar mogelijk vergeleken met de resultaten uit 2009 en 2011. Met de resultaten hiervan kunnen de sociale partners verdere invulling geven aan hun beleidsontwikkeling.

1.2 Leeswijzer

In deze rapportage worden de resultaten van het onderzoek beschreven dat door KCH HCM is uitgevoerd onder bedrijven in de technische groothandel. Waar relevant zijn deze gegevens aangevuld met opbrengsten vanuit deskresearch, waarbij geput is uit diverse bestaande bronnen van KCH HCM en derden (bijvoorbeeld CBS Statline). Bij alle onderwerpen is onderzocht of er een verband is tussen bedrijfsgrootte en de resultaten. Indien er significante samenhang tussen variabelen gevonden is, of het plausibel is deze te veronderstellen, wordt deze vermeld.

In hoofdstuk 2 wordt in het kort de onderzoeksmethode en de respons beschreven. Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van kenmerken van de bedrijven. De samenstelling van het personeels (zoals leeftijd, arbeidsduur en opleidingsniveau) komt in hoofdstuk 4 aan de orde. Hoofdstuk 5 beschrijft de arbeidsmarktontwikkelingen in de sector. Tot slot worden in hoofdstuk 6 de ontwikkelingen op het gebied van scholing en stage beschreven.

De conclusies en aanbevelingen die uit deze onderzoeksresultaten volgen zijn opgenomen in het bijbehorende beleidsadvies (juni 2013).

² Bron: FKB bedrijvenbestand 2013

³ Bron: www.technischegroothandel.org

2. Methode & respons

2.1 Methodiek

De tweejaarlijkse Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel in het voorjaar van 2013 (februari/maart) voor de derde keer uitgevoerd door KCH HCM in opdracht van het Sociaal Fonds FKB Technische Groothandel. Het onderzoek is begeleid door de Commissie Arbeidsmarkt van het FKB TG waarin de sociale partners in de Technische Groothandel (WTG, FNV, CNV en de Unie) vertegenwoordigd zijn.

KCH HCM heeft voor de uitvoering van het onderzoek dezelfde methodiek gehanteerd als in 2009 en 2011.

Voor de beste vergelijking ten opzichte van de voorgaande monitoren heeft KCH HCM in overleg met de Commissie Arbeidsmarkt van het FKB TG de vragenlijsten van 2009 en 2011 zoveel mogelijk gehandhaafd. Daarnaast zijn er, net als in 2011, vragen toegevoegd op basis van de huidige informatiebehoefte en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Deze vragenlijst is in februari/maart 2013 in de vorm van een online enquête opengesteld via de websites van FKB (www.technischegroothandel.org) en WTG (www.wtg.nl).

Bedrijven die lid zijn van WTG ontvingen van KCH HCM per email een uitnodiging met daarin een directe link naar de webenquête. Daarnaast is door het FKB TG een uitnodigingsbrief met het verzoek om aan het onderzoek mee te werken verzonden aan alle bedrijven die bij het FKB TG zijn aangesloten. In de brief is het unieke FKB-aansluitnummer opgenomen waarmee bedrijven via de website van WTG konden inloggen om de vragenlijst in te vullen.

2.2 Respons

De oorspronkelijke populatie bestaat uit alle bedrijven in de technische groothandel die zijn aangesloten bij het FKB (2.731 bedrijven). Deze bedrijven zijn allemaal per brief en/of mail benaderd voor deelname aan het onderzoek. In totaal hebben 361 bedrijven (13%) de vragenlijst ingevuld, waarvan 315 volledig. De totale respons ligt wat lager dan in 2009 (15%) en in 2011 (20%), maar is voldoende groot om de resultaten met een betrouwbaarheidsniveau van 95% te kunnen interpreteren.

Van alle respondenten die zijn uitgenodigd per brief heeft 5,7% gehoor gegeven aan het onderzoek. Van alle WTG-leden die (daarnaast) zijn benaderd per e-mail heeft 25,3% gereageerd. Van de totale respondentenpopulatie heeft 43% gereageerd naar aanleiding van de brief en 57% naar aanleiding van de e-mailuitnodiging.

tabel 2-1 uitnodigingen en respons

uitgenodigd per..	uitgenodigd	respons aantal	respons percentage
brief (FKB totaal)	2.731	157	6%
e-mail (alleen WTG)	807	204	25%
totaal	2.731	361	13%

Van alle respondenten is 75% lid van WTG. Daarmee heeft in totaal ongeveer één op de drie WTG-leden deelgenomen aan het onderzoek. Dit is minder dan in 2011 (ruim 45%), maar nog altijd een redelijk hoog percentage dat indicatief is voor het belang dat WTG-leden hechten aan arbeidsmarktbeleid en hun relatie met WTG.

De vragenlijst is voornamelijk ingevuld door ondernemers/eigenaren (32%), medewerkers en managers van administratieve afdelingen (26%) en personeelsfunctionarissen (25%). De overige respondenten zijn vooral bedrijfsleiders (11%) en managementassistenten (4%).

2.3 Representativiteit

Representativiteit is de mate waarin de respondentpopulatie overeenkomt met de oorspronkelijke populatie. De oorspronkelijke populatie bestaat in dit onderzoek uit bedrijven die actief zijn in de technische groothandel en aangesloten zijn bij FKB. De bedrijven dienen vooral op bedrijfsgrootte en geografische spreiding overeen te komen met de oorspronkelijke populatie. De respondenten vormen een goede afspiegeling van de oorspronkelijke populatie. De verdeling van de respondenten naar bedrijfsgrootte komt grotendeels overeen met die van alle bedrijven in de technische groothandel. Voor de kleine afwijkingen worden de resultaten (via wegingsfactoren) statistisch gecorrigeerd.

tabel 2-2 verdeling naar bedrijfsgrootte populatie vs. respons

(n=318)	populatie ⁴	respons
micro (≤ 10 werknemers)	37,2%	39,3%
klein (10 tot 50 werknemers)	46,9%	44,0%
midden (50 tot 250 werknemers)	13,9%	13,8%
groot (>250 werknemers)	2,0%	2,8%
totaal	100%	100%

Ook de geografische spreiding van bedrijven komt in hoge mate overeen met die van de oorspronkelijke populatie⁵. Alle dertig UWV-arbeidsmarktregios' zijn vertegenwoordigd in het onderzoek, maar bij vijf regio's is er een kleine afwijking tussen de oorspronkelijke populatie en de respondentenpopulatie. De regio IJsselvechtstreek is iets oververtegenwoordigd ten opzichte van de oorspronkelijke populatie, maar deze afwijking is slechts 1,3%. De regio's Rijnmond, Midden-Gelderland, Groningen en Rivierenland zijn licht ondervertegenwoordigd in vergelijking met de totale populatie (met een maximale afwijking van 1,3%). Voor alle overige regio's zijn de afwijkingen zeer klein (maximaal 1%). Aangezien het hier marginale verschillen betreft is ervoor gekozen om voor deze afwijkingen niet statistisch te corrigeren.

In bijlage 1 is een volledig overzicht te vinden van de verdeling van de respondentenpopulatie versus de verdeling van alle bedrijven in de technische groothandel naar arbeidsmarktregio.

Doordat de absolute aantallen per regio dusdanig klein zijn kunnen de resultaten per regio niet als representatief worden beschouwd. Regionale resultaten worden in de rapportage daarom buiten beschouwing gelaten. In bijlage 4 zijn de resultaten naar regio (waar mogelijk) wel opgenomen.

In deze rapportage worden - waar van toepassing - de opvallende (significante) verschillen tussen de verschillende bedrijfsgroottecategorieën benoemd. De specifieke resultaten per bedrijfsgroottecategorie en UWV-arbeidsmarktregio zijn opgenomen in de statistische bijlagen.

⁴ Bron: WTG ledenbestand 2007 (op moment van onderzoek de best beschikbare bron)

⁵ Bron: FKB bedrijvenbestand 2013

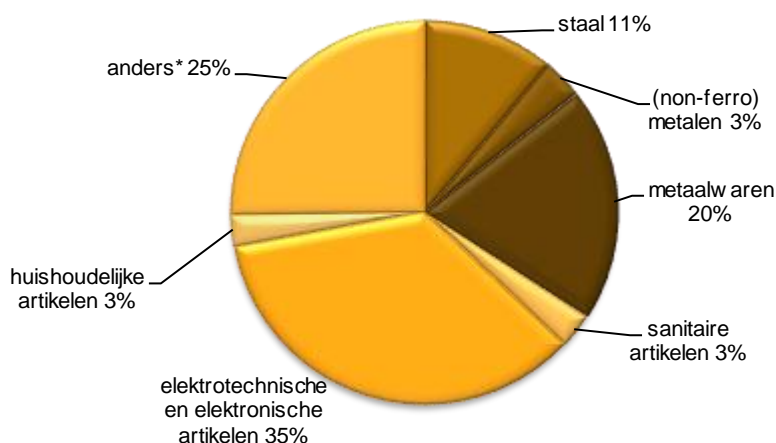
3. Kenmerken bedrijven

3.1 Technische groothandel in perspectief

De technische groothandel vertegenwoordigt met 2.731 bedrijven ca. 3,6% van de totale groothandelssector, die 75.420 bedrijven telt⁶. Van alle ondernemingen in alle sectoren in Nederland is ongeveer 1 op de 480 een technisch groothandelsbedrijf. Van alle werkzame personen in de totale groothandelssector is bijna een op de tien (9,5%) werkzaam bij de technische groothandelsbedrijven⁷. Van de totale werkzame beroepsbevolking⁸ vormen de ca. 45.000 werknemers⁹ in de technische groothandel een aandeel van ongeveer 0,65%¹⁰.

3.2 Branche en bedrijfsgrootte

De meeste bedrijven in de technische groothandel zijn actief in elektrotechnische en elektronische artikelen (35%) en metaalwaren (20%). Daarnaast zijn veel bedrijven (25%) actief in een andere branche of een combinatie van branches.



*andere: combinatie van mogelijke subbranches, (tuin)gereedschappen, aandrijftechnieken, bevestigingsartikelen, centrale verwarming, keukens en reinigingsproducten

figuur 3-a bedrijven naar subbranche (in procenten)

Microbedrijven hebben naar verhouding meer bedrijven in sanitaire en huishoudelijke artikelen dan andere bedrijfsgrootten. Kleine bedrijven vertegenwoordigen naar verhouding meer bedrijven in staal, (non-ferro)metalen en metaalwaren. Ook middengrote bedrijven vertegenwoordigen een aanzienlijk groot aandeel van groothandelsbedrijven in staal en (non-ferro)metalen. Het grootbedrijf vertegenwoordigt maar een klein deel van alle technische groothandelsbedrijven. Deze bedrijven zijn voornamelijk actief in sanitaire artikelen, staal of een combinatie van meerdere branches.

⁶ Bron: LISA, 2012, bewerking Kenniscentrum Handel

⁷ Aantal werkzame personen sector groothandel = 501.185 (bron: LISA, 2012, bewerking Kenniscentrum Handel)

⁸ Totale werkzame beroepsbevolking = 7.387.000 (bron: CBS, Statline, 2012)

⁹ Bron: www.technischegroothandel.org

¹⁰ Onder de totale werkzame beroepsbevolking (werkzame personen) worden ook de ondernemers/eigenaren meegerekend. Voor een nauwkeurige bepaling van het totaal aantal werkzame personen in de technische groothandel is uitgegaan van gemiddeld één ondernemer/eigenaar per bedrijf.

tabel 3-1 bedrijven naar subbranche en bedrijfsgrootte (in procenten)

groothandel in... (N=318)	bedrijfsgrootte				totaal
	micro	klein	midden	groot	
staal	6%	57%	35%	2%	100%
(non-ferro) metalen	28%	42%	30%	0%	100%
metaalwaren	38%	49%	12%	1%	100%
sanitaire artikelen	63%	30%	0%	7%	100%
elektrotechnische en elektronische artikelen	43%	49%	8%	0%	100%
huishoudelijke artikelen	74%	0%	26%	0%	100%
anders*	35%	45%	15%	5%	100%
totaal (gemiddeld)	37%	47%	14%	2%	100%

*anders: combinatie van mogelijke subbranches, (tuin)gereedschappen, aandrijftechnieken, bevestigingsartikelen, centrale verwarming, keukens en reinigingsproducten

Een bedrijf in de technische groothandel heeft gemiddeld 2,2 vestigingen, dit is nagenoeg gelijk aan 2011 (2,17). De meeste bedrijven in de technische groothandel bestaan uit één vestiging (84%). 5% van de bedrijven telt twee vestigingen, 4% heeft drie of vier vestigingen en 7% van de bedrijven hebben meer dan vier vestigingen.

Microbedrijven hebben gemiddeld 1 vestiging en kleine bedrijven 1,1 vestigingen. Middengrote bedrijven bestaan uit gemiddeld 5,3 vestigingen en grootbedrijven uit gemiddeld 26 vestigingen. De toename van het gemiddeld aantal vestigingen per bedrijf ten opzichte van 2011 zit voornamelijk in de toename van het gemiddeld aantal vestigingen bij middengrote en grote bedrijven (respectievelijk 4,3 en 20 vestigingen per bedrijf in 2011).

De bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt, hebben in totaal ruim 12.500 werknemers in dienst. Een bedrijf telt gemiddeld 39,4 werknemers, dit is een toename van bijna 2 werknemers ten opzichte van 2011. Het aantal werknemers per vestiging is daarentegen met bijna 1 werknemer (verder) afgenomen ten opzichte van 2011. Er bestaat een directe relatie tussen het aantal bedrijfsvestigingen en het aantal werkzame personen van bedrijven: hoe meer vestigingen, hoe meer werknemers.

tabel 3-2 gemiddeld aantal werknemers per bedrijf en vestiging (in absolute aantallen)

(N=318)	gemiddeld		
	2009 gemiddeld	2011 gemiddeld	2013 gemiddeld
aantal werknemers per bedrijf	42,1	37,5	39,4
aantal werknemers per vestiging	18,8	17,3	16,4

Vergeleken met 2011 is met name bij middengrote en grote bedrijven het gemiddeld aantal werknemers per bedrijf (verder) toegenomen. Bij microbedrijven is het gemiddeld aantal werknemers ongeveer gelijk gebleven en bij kleine bedrijven werkt gemiddeld 1 werknemer minder dan in 2009 en 2011.

tabel 3-3 gemiddeld aantal werknemers per bedrijf (in absolute aantallen)

bedrijfsgrootte (N=318)	gemiddeld		
	2009	2011	2013
micro (<10 mw)	5	5	5
klein (11 tot 50 mw)	23	23	22
midden (51-250 mw)	105	101	114
groot >250 mw)	528	546	579
gemiddeld	42	38	39

3.3 Geografische ligging

De 2.731 bedrijven in de technische groothandel zijn divers verspreid over dertig UWV-arbeidsmarktregio's. De regio's waarin de technische groothandel sterk is vertegenwoordigd zijn Rijnmond (10,2%), West Brabant (7,4%) en Zuidoost-Brabant (6,2%). In de arbeidsmarktregio's Drenthe (1,3%), Zuid-Kennemerland en Gooi- & Vechtstreek (beiden 1,4%) en Zeeland en Zuid- Gelderland (beiden 1,5%) komen de kleinste concentraties van technische groothandelsbedrijven voor.

In een aantal regio's wijkt de spreiding van technische groothandelsbedrijven sterk af van de spreiding van bedrijven uit de totale sector groothandel¹¹. In de regio Rijnmond is 5% van de totale groothandelsbedrijven gevestigd, het aandeel van bedrijven uit de technische groothandel is hier met 10,2% aanzienlijk groter. Ook West-Brabant, waarin 7,4% van de technische groothandelsbedrijven is gevestigd, wijkt af van het totaal aandeel bedrijven in de groothandel in deze regio (4,5%). Verder zitten er in Drechtsteden relatief veel technische groothandelsbedrijven (4,9%) ten opzichte van de totale groothandel (2,4%).

In Groot-Amsterdam is de situatie omgekeerd, hier is het aandeel technische groothandel 'slechts' 5,1% tegenover 9,5% van het totaal van alle groothandelsbedrijven. In de meeste arbeidsmarktregio's is de spreiding van technische groothandelsbedrijven en de totale sector groothandel redelijk gelijkmatig verdeeld, met een maximale afwijking van 1,8%.

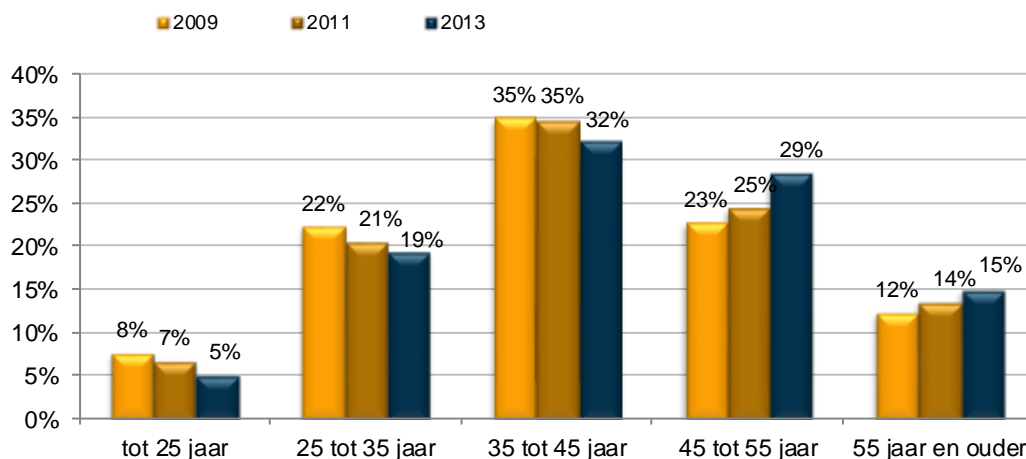
In bijlage 1 is een volledig overzicht te vinden van de verdeling van de bedrijven in de technische groothandel versus de verdeling van de bedrijven in de totale groothandel naar arbeidsmarktregio.

¹¹ Bron: LISA, 2012, bewerking Kenniscentrum Handel

4. Kenmerken personeel

4.1 Leeftijd

Het personeelsbestand in de technische groothandel verouderd. 45% van de werknemers is 45 jaar of ouder, dit is een aanzienlijke toename ten opzichte van 2009 en 2011 (respectievelijk 35% en 39%). Het totaal aandeel werknemers jonger dan 45 jaar is ten opzichte van 2009 en 2011 in alle categorieën afgenomen. Jongeren tot 25 jaar vormen met 5% het kleinste aandeel van het personeelsbestand, in 2009 was dit nog 8%.



figuur 4-a personeel technische groothandel o.b.v. leeftijdscategorieën (in procenten)

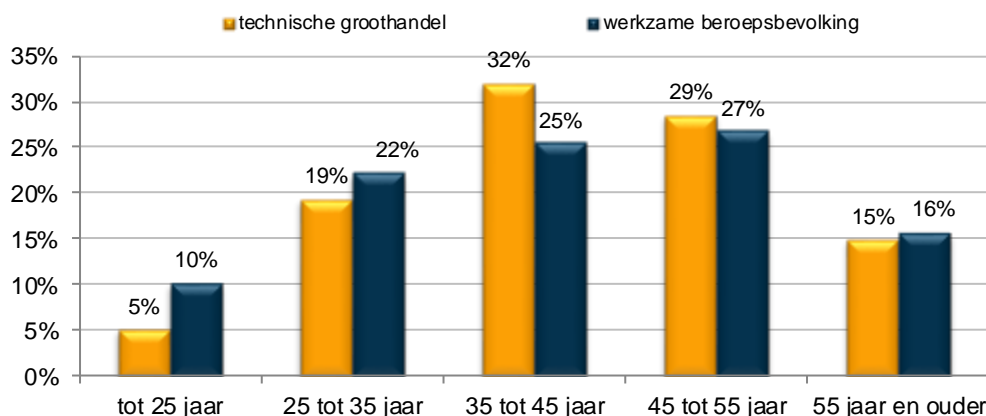
Tussen de categorieën van bedrijfsgrootten zijn de verschillen in de leeftijdsopbouw van het personeel klein. Bij microbedrijven werken naar verhouding iets minder werknemers tot 35 jaar en iets meer werknemers van 55 jaar en ouder dan bij de andere bedrijfsgrootten. Grootbedrijven hebben naar verhouding ook wat meer oudere werknemers in dienst. Bijna de helft (49%) is daar 45 jaar en ouder.

Het personeel in de technische groothandel is gemiddeld ouder dan het personeel in de totale sector groothandel. De groep 45-plussers vormt in de totale groothandel namelijk 33% van het totale personeelsbestand, versus 45% bij technische groothandels. Het aandeel jongeren tot 25 jaar in de technische groothandel is lager dan in de totale sector groothandel (5% bij technische groothandels versus 15% in de totale sector)¹².

Ten opzichte van de totale werkzame beroepsbevolking in Nederland¹³ wijkt de leeftijdsopbouw van werknemers in de technische groothandel met name af in de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar. Naar verhouding zijn in de sector meer werknemers in deze leeftijdscategorie werkzaam. Het aandeel jongeren tot 25 jaar ligt in de technische groothandel wel aanzienlijk lager dan de gemiddelde beroepsbevolking in deze leeftijdscategorie.

¹² Bron: Leerbedrijvenmonitor Kenniscentrum Handel, 2011

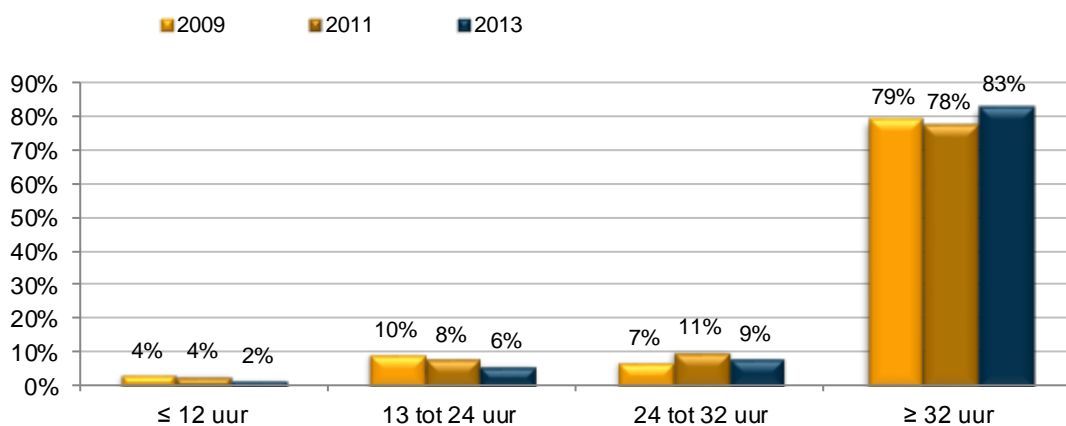
¹³ Tot de totale werkzame beroepsbevolking worden alle personen gerekend die 12 uur per week of meer werkzaam zijn.



figuur 4-b personeel technische groothandel en totale beroepsbevolking o.b.v. leeftijdscategorieën (in procenten) (bron: CBS Statline, 2012)

4.2 Arbeidsduur

Werknemers in de technische groothandel werken over het algemeen op fulltime basis. Het grootste deel van de werknemers in de technische groothandel werkt meer dan 32 uur (83%). Dit is een kleine toename vergeleken met 2009 (79%). Het aandeel werknemers met kleinere contracten (tot 24 uur) is afgenomen van 14% in 2009 tot 8% in 2013.



figuur 4-c personeel technische groothandel o.b.v. arbeidsduur per week (in procenten)

In de totale groothandelssector werken naar verhouding meer mensen met een arbeidsduur van minder dan 12 uur per week (7%)¹⁴ dan in de technische groothandel (2%). Van alle werkzame personen in Nederland werkt 11%¹⁵ maximaal 12 uur per week¹⁶.

Bij grootbedrijven werkt iedereen meer dan 12 uur en werken naar verhouding meer werknemers 32 uur of meer (88%) dan bij micro- (73%), kleine (83%) en middelgrote bedrijven (81%). In microbedrijven werken relatief veel werknemers 13 tot 24 uur (14%) ten opzichte van kleine (7%), middelgrote (6%) en grote bedrijven (2%).

¹⁴ Bron: LISA, 2012, bewerking Kenniscentrum Handel

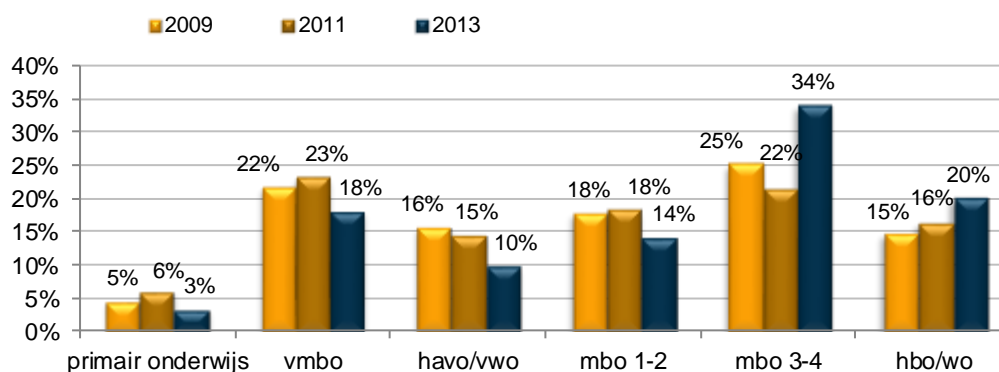
¹⁵ Bron: CBS Statline, 2012

¹⁶ Doordat LISA (voor de werkzame personen in de groothandel) en CBS (voor alle werkzame personen in Nederland) een andere indeling van arbeidsduur hanteert zijn de overige categorieën niet één op één te vergelijken.

4.3 Opleidingsniveau

4.3.1 Opleidingsniveau personeel

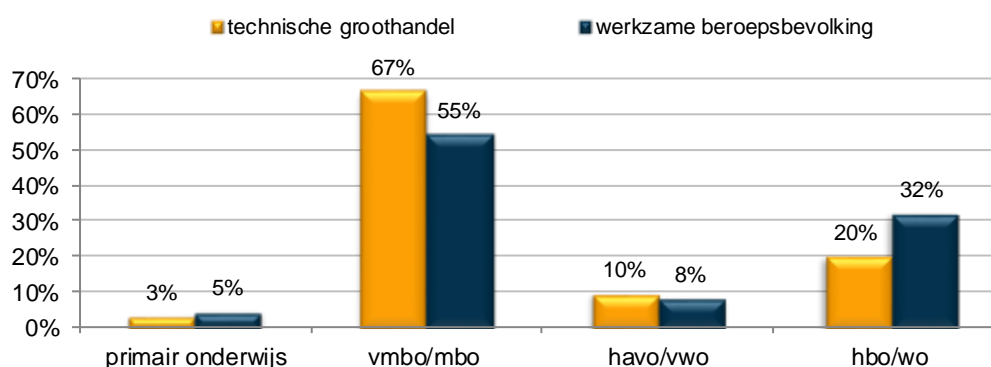
Het gemiddelde opleidingsniveau in de technische groothandel neemt toe. Voor 48% van de werknemers in de technische groothandel is mbo de hoogst afgeronde opleiding. Dit is een toename ten opzichte van 2009 en 2011 (respectievelijk 43% en 40%). Vooral het aandeel werknemers met een mbo-diploma op niveau 3 of 4 is sterk toegenomen, van 25% in 2009 tot 34% in 2013. Ook het aandeel werknemers met een hbo- of wo-diploma nam toe van 15% in 2009 tot 20% in 2013. Het aandeel werknemers met een lager opleidingsniveau (primair onderwijs, vmbo of mbo 1-2) is afgenomen tussen 2009 en 2013.



figuur 4-d opleidingsniveau personeel technische groothandel (in procenten)

In grootbedrijven zijn werknemers naar verhouding het hoogst opgeleid. 72% heeft daar mbo 3-4 of hbo/universiteit als hoogst genoten opleidingsniveau. Dit is aanzienlijk meer dan in micro-, kleine en middelgrote bedrijven (respectievelijk 48%, 51% en 53%). Vooral op mbo niveau 3-4 is het aandeel werknemers in grootbedrijven fors toegenomen ten opzichte van 2011. Dit komt overeen met de waarde die wordt gehecht aan het opleidingsniveau bij de selectie van nieuwe werknemers. Dit is voor grootbedrijven gemiddeld genomen belangrijker dan voor andere categorieën van bedrijfsgrootten. In hoofdstuk 5 wordt hier verder op in gegaan. In microbedrijven werken naar verhouding iets meer werknemers met havo/vwo of mbo 1-2 diploma als hoogst genoten opleidingsniveau.

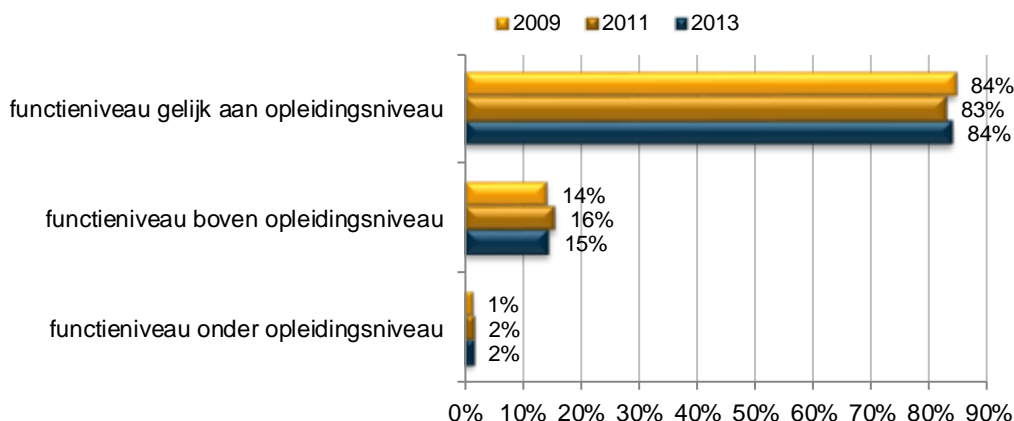
Vergeleken met de totale werkzame beroepsbevolking zijn er in de technische groothandel naar verhouding meer personen werkzaam met vmbo of mbo als hoogst afgeronde opleidingsniveau (67% in de technische groothandel versus 55% onder de totale beroepsbevolking). In de technische groothandel zijn naar verhouding minder werknemers met een afgeronde hbo- of universitaire opleiding.



figuur 4-e opleidingsachtergrond personeel technische groothandel afgezet tegen beroepsbevolking (in procenten) (bron: CBS Statline, 2011)

4.3.2 Opleidingsniveau versus functieniveau

Bij een ruime meerderheid van de technische groothandelsbedrijven is het functieniveau van de werknemers gemiddeld genomen gelijk aan het opleidingsniveau (84%). Dit aandeel wijkt nauwelijks af van 2009 en 2011. Bij 15% van de bedrijven is het functieniveau van werknemers hoger dan hun opleidingsniveau en bij een kleine deel van de bedrijven (2%) werken de werknemers gemiddeld onder hun opleidingsniveau.



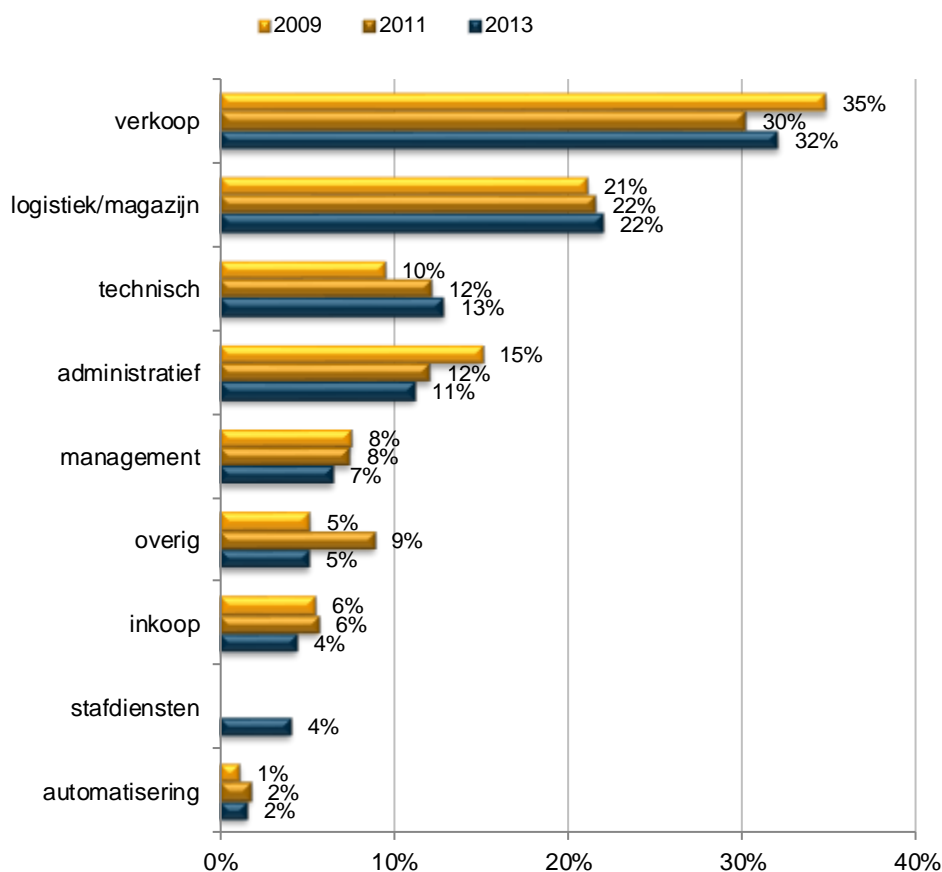
figuur 4-f functieniveau vs. opleidingsniveau (in procenten)

Wanneer het opleidingsniveau versus functieniveau wordt afgezet tegen de bedrijfsgrootte is het opvallend dat bij micro- en grootbedrijven relatief meer werknemers boven hun opleidingsniveau werkzaam zijn (beiden 17%). Ook bij kleine bedrijven is dit aandeel relatief groot (15%). Bij middengrote bedrijven werken 8% van de werknemers boven hun opleidingsniveau. Daarnaast zijn er bij microbedrijven naar verhouding ook iets meer werknemers die onder hun opleidingsniveau werken (3%). Middengrote bedrijven hebben het grootste aandeel werknemers met een functieniveau dat gelijk is aan het opleidingsniveau (92%).

4.4 Functiegroep

De samenstelling van het personeelsbestand naar functie komt in grote mate overeen met die van 2009 en 2011. De meeste werknemers zijn werkzaam als verkoper (32%), logistiek-/magazijnmedewerker (22%) of technisch medewerker (13%). Het aandeel administratief medewerkers en overige medewerkers lijkt iets te zijn afgenomen, maar dit kan verklaard worden doordat werknemers van stafdiensten in 2009 en 2011 bij deze categorieën werden meegerekend.

Bij benadering werken binnen een bedrijf in de technische groothandel gemiddeld 12 of 13 verkopers, 8 of 9 logistiek-/magazijn medewerkers en 5 technisch medewerkers. Daarnaast werken er gemiddeld 4 administratief medewerkers, 2 of 3 managers, 1 of 2 stafmedewerkers, 1 of 2 inkopers en 1 persoon in de automatisering. Ongeveer 2 werknemers zijn werkzaam in een andere functie.



figuur 4-g personeelssamenstelling o.b.v. functiegroepen (in procenten)

Bij middengrote en grote bedrijven zijn naar verhouding meer logistiek medewerkers, maar minder administratief medewerkers werkzaam dan bij micro- en kleine bedrijven. Daarnaast hebben grote bedrijven naar verhouding iets meer inkoopers in dienst en zijn er bij microbedrijven naar verhouding meer verkopers werkzaam. Dit beeld komt in grote mate overeen met dat van 2011.

4.5 Vrouwelijke werknemers

Ruim één op de vijf werknemers in de technische groothandel is vrouw. Dit betekent dat er bij een gemiddeld bedrijf van 39 werknemers ongeveer 8 vrouwen werkzaam zijn. Ten opzichte van 2009 is het aandeel vrouwen licht gedaald.

Tabel 4-2 gemiddeld aantal en percentage vrouwelijke werknemers

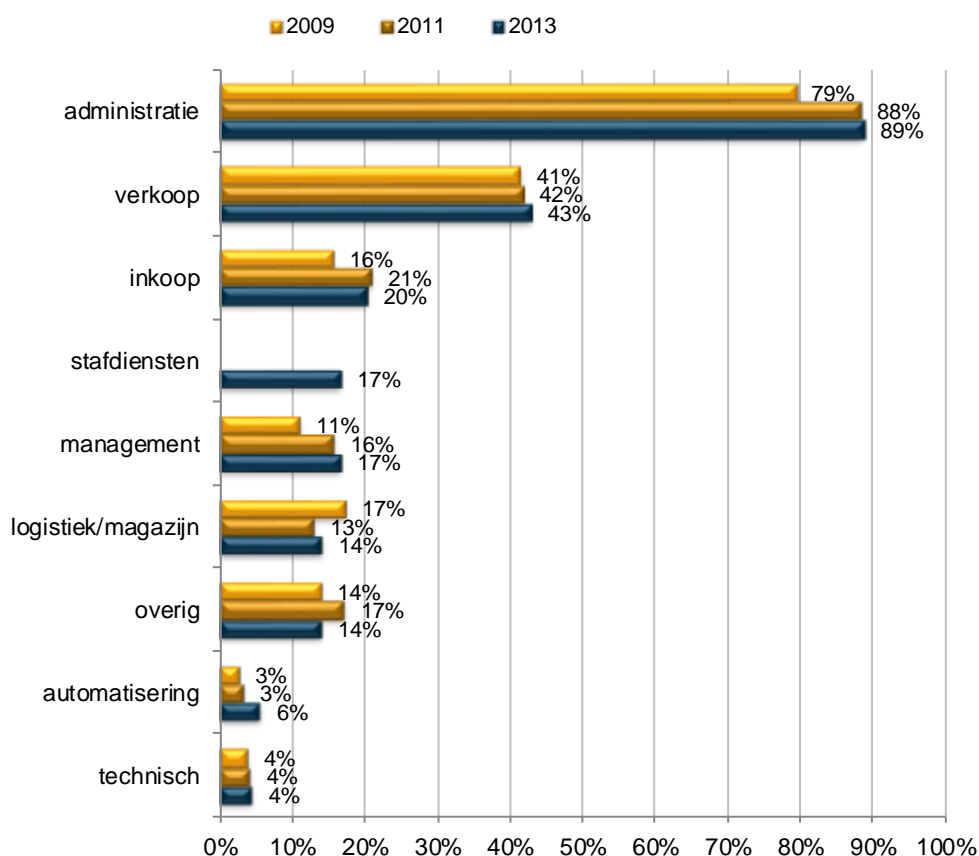
(N=301)	2009	2011	2013
gemiddeld aantal vrouwen	9,0	8,5	8,2
percentage vrouw	23%	22%	21%

Het aandeel vrouwen bij technische groothandelsbedrijven laat (evenals in 2009 en 2011) geen grote verschillen zien tussen de verschillende bedrijfsgrootten. Bij micro- en kleine bedrijven zijn naar verhouding iets meer vrouwen werkzaam (respectievelijk 25% en 23%) dan bij middengrote en grote bedrijven (respectievelijk 19% en 21%). Een verklaring voor dit iets hogere aandeel vrouwen is dat bij micro- en kleine bedrijven gemiddeld wat meer personen werkzaam zijn in administratieve functies, een functiegroep

waarin voornamelijk vrouwen werkzaam zijn. Het aandeel vrouwen in de technische groothandel ligt met 21% iets lager dan het gemiddelde aandeel vrouwelijke werknemers in de totale groothandelssector (28%)¹⁷. In vergelijking met het aandeel vrouwen onder de totale beroepsbevolking (45%)¹⁸ zijn vrouwen in de technische groothandel (en in de totale groothandel) sterk ondervertegenwoordigd.

Er bestaat een directe relatie tussen het aandeel vrouwen en het aandeel werknemers dat fulltime werkt. Hoe hoger het percentage vrouwen, hoe lager het percentage werknemers dat 32 per week of meer werkt. Dit komt overeen met totaal aandeel vrouwen (in Nederland) dat parttime werkt. Van alle werkzame vrouwen in Nederland werkt ongeveer 75% parttime tegenover ca. 24% van de werkzame mannen¹⁹.

Bij de meeste bedrijven zijn vrouwen vooral werkzaam in administratieve functies. Bij 43% van de bedrijven werken vrouwen (ook) vaak in verkoopfuncties. Er zijn relatief weinig bedrijven waarbij vrouwen vooral werkzaam zijn in technische functies, automatisering of als logistiek-/ magazijnmedewerker. Opvallend is dat het aandeel bedrijven met vrouwelijke inkopers ten opzichte van 2009 is gestegen. Ook het aandeel bedrijven waarin vrouwen voornamelijk managementfuncties hebben is gestegen ten opzichte 2009.



figuur 4-h functies waarin vrouwen voornamelijk werkzaam zijn (in procenten)

¹⁷ Bron: LISA, bewerking Kenniscentrum Handel, 2012

¹⁸ Bron: CBS Statline, 2012

¹⁹ Bron: CBS Statline, 2012. CBS legt de grens van fulltime op 35 uur, in onderhavig onderzoek is dit 32 uur. Derhalve kunnen de gegevens niet één op één vergeleken worden.

4.6 Werknemers met een arbeidshandicap

Het aandeel bedrijven dat werknemers met een arbeidshandicap in dienst heeft is kleiner geworden, maar het gemiddeld aantal werknemers met een arbeidshandicap per bedrijf is onder deze bedrijven wel toegenomen. Bij 18% van de bedrijven in de technische groothandel zijn werknemers met een arbeidshandicap (gedeeltelijk WAOWIA, WAZ of Wajong) in dienst. Dit is een kleine afname ten opzichte van 2011 (20%). Bij deze bedrijven is het aantal werknemers met een arbeidshandicap daarentegen wel toegenomen van gemiddeld 2,1 (5,6%) per bedrijf in 2011 tot gemiddeld 3,3 (8,4%) per bedrijf in 2013.

Hoe groter het bedrijf, hoe vaker er werknemers met een arbeidshandicap in dienst zijn. Bij micro- en kleine bedrijven werken naar verhouding minder vaak werknemers met een arbeidshandicap (respectievelijk 9% en 13%) dan bij middengrote en grote bedrijven (respectievelijk 44% en 86%). Vergeleken met 2011 is onder kleine en middengrote bedrijven het aandeel bedrijven met werknemers met een arbeidshandicap afgenomen (respectievelijk 19% en 52% in 2011). Dit verklaart ook de totale afname van het aantal bedrijven in de technische groothandel met dat werknemers met een arbeidshandicap in dienst heeft. Bij grootbedrijven is dit aandeel juist toegenomen van 79% naar 86%.

Van alle bedrijven waarbij werknemers met een arbeidshandicap werkzaam zijn hebben microbedrijven gemiddeld 1 werknemer (20%) met een arbeidshandicap in dienst. Bij kleine bedrijven zijn dit gemiddeld 1,4 werknemers (6,5%) en bij middengrote bedrijven gemiddeld 2,1 werknemers (1,8%). Bij grootbedrijven werken gemiddeld 22 werknemers (3,8%) met een arbeidshandicap.

Ruim de helft van de bedrijven (54%) zonder werknemers met een arbeidshandicap is bereid om werknemers met een arbeidshandicap aan te nemen. Veel bedrijven geven aan dat ze deze werknemers willen aannemen vanuit maatschappelijk of sociaal oogpunt. Voorwaarde hiervoor is dat er voldoende (aangepaste) mogelijkheden zijn om de werkzaamheden uit te voeren. Verder vinden bedrijven het belangrijk dat het aannemen van werknemers met een arbeidshandicap geen belemmeringen mogen vormen voor de overige werknemers of de dagelijkse werkzaamheden. Indien bedrijven hieraan voldoen zal er bij de selectieprocedure over het algemeen geen onderscheid worden gemaakt op basis een handicap. Het zal dan vooral gaan om de kennis, ervaring en vaardigheden die iemand bezit. Wel zal er selectief onderscheid gemaakt moeten worden tussen de verschillende functies en werkzaamheden die geschikt zijn voor werknemers met een handicap.

Bedrijven die (op dit moment) niet bereid zijn om werknemers met een arbeidshandicap aan te nemen hebben vaak geen ruimte of (passende) mogelijkheden voor deze doelgroep of hebben überhaupt geen vacatures beschikbaar. Veel bedrijven geven ook aan dat het (te) veel bedrijfsrisico's met zich meebrengt of dat de fysieke belasting te groot zou zijn. Daarnaast geeft een deel van de bedrijven aan dat er te veel aanpassingen nodig zouden zijn en dat er (momenteel) te weinig tijd is om werknemers met een arbeidshandicap te begeleiden.

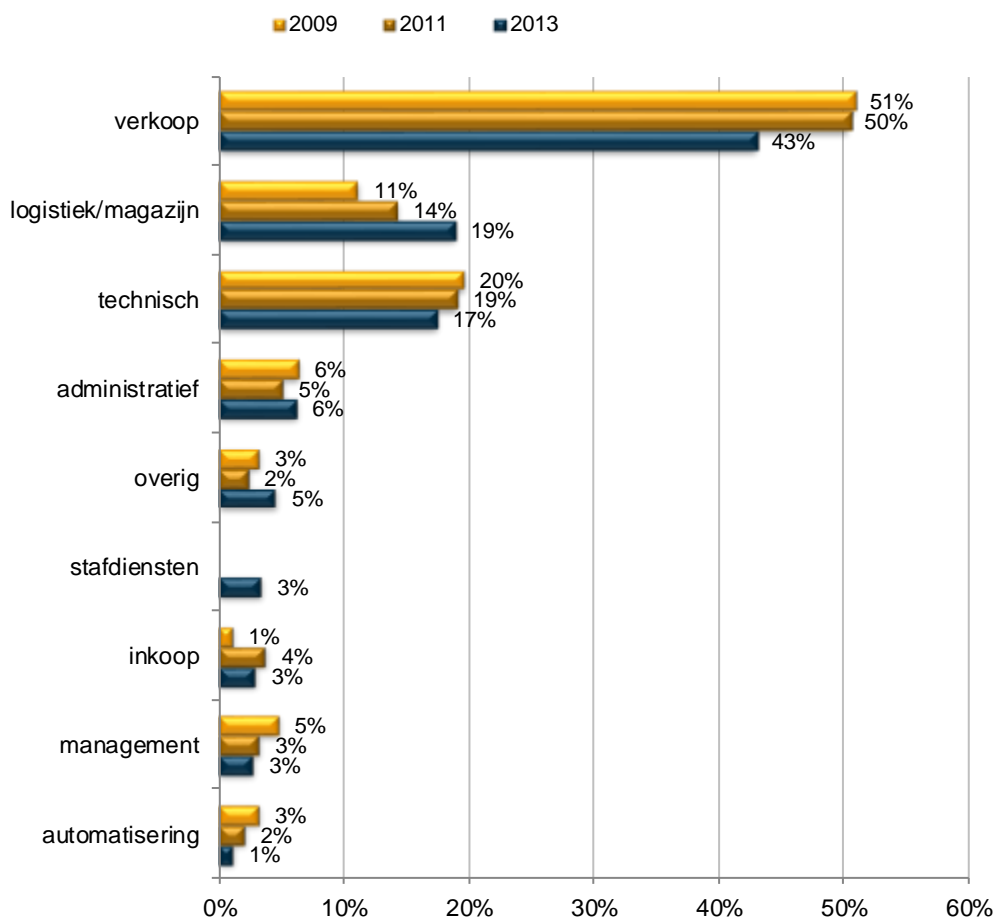
5. Arbeidsmarktsituatie

5.1 Vacatures

5.1.1 Vacatures per functiegroep

Van alle bedrijven in de technische groothandel heeft 22% op het moment van onderzoek, of binnen de komende zes maanden, één of meerdere vacatures openstaan. Dit is een kleine afname ten opzichte van 2011 (26%). Bedrijven met openstaande vacatures hebben gemiddeld 2,5 vacature openstaan. In de totale technische groothandel komt dit neer op gemiddeld een halve vacature per bedrijf. Het gemiddeld aantal vacatures per bedrijf (met minimaal één vacature) ligt iets hoger dan het aantal vacatures in 2009 (gemiddeld 2,4), maar lager dan het aantal vacatures in 2011 (gemiddeld 2,7).

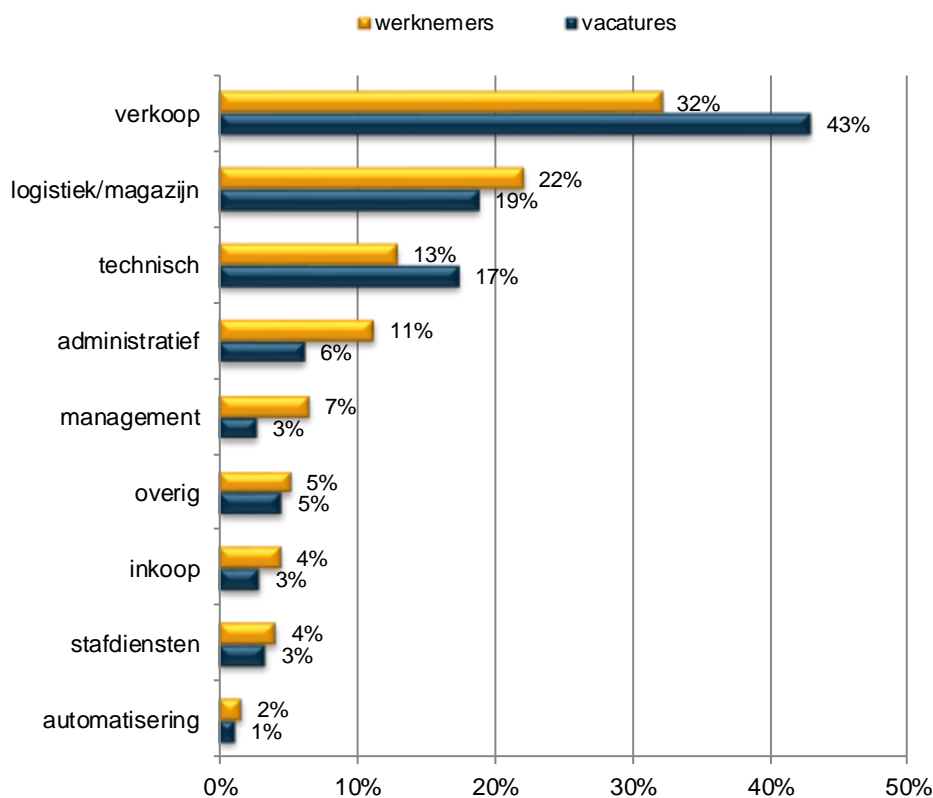
Het grootste deel van de vacatures is voor verkoopfuncties (43%), maar hierin is wel een afname te zien ten opzichte van 2009 en 2011 (respectievelijk 51% en 50%). Het aandeel vacatures voor logistiek-/magazijnmedewerkers is tussen 2009 en 2013 verder toegenomen (van 11% naar 19%). Voor technische functies is het aandeel vacatures iets afgenomen ten opzichte van 2009 en 2011.



figuur 5-a vacatures per functiegroep (totaal bedrijven, in procenten)

Grootbedrijven hebben naar verhouding het vaakst opstaande vacatures tussen het moment van onderzoek en de daaropvolgende zes maanden, namelijk 57% van de bedrijven. Ook middelgrote bedrijven hebben relatief vaak vacatures openstaan in deze periode (38%), gevolgd door kleine bedrijven (24%) en microbedrijven (11%). Het gemiddeld aantal vacatures hangt samen met de grootte van het bedrijf. Hoe groter het bedrijf, hoe meer vacatures. Microbedrijven met openstaande vacatures hebben tussen het moment van onderzoek en de daaropvolgende zes maanden gemiddeld 1,2 vacatures. Kleine bedrijven hebben in deze periode gemiddeld 1,5 vacatures, middelgrote bedrijven gemiddeld 4,6 vacatures en grote bedrijven gemiddeld 10,3 vacatures.

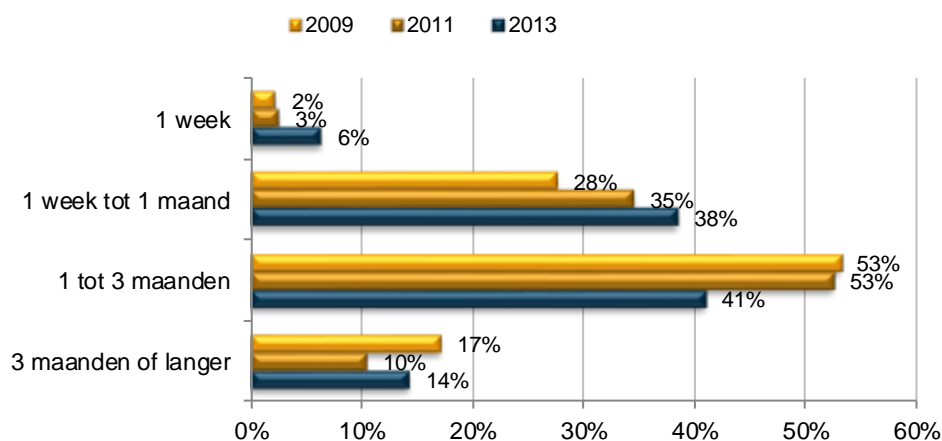
De verdeling van het aantal vacatures naar functiegroep komt in grote mate overeen met die van het aantal werknemers naar functiegroep. Voor verkoopfuncties en technische functies is het aandeel vacatures naar verhouding wat groter dan het aandeel werknemers. Voor alle overige functiegroepen zijn er naar verhouding iets meer werknemers dan dat er vraag naar is.



figuur 5-b verdeling werknemers en vacatures per functiegroep (totaal bedrijven, in procenten)

5.1.2 Duur openstaan vacatures

Vacatures worden gemiddeld genomen sneller opgevuld dan vier jaar geleden. Het aandeel bedrijven waarbij vacatures gemiddeld binnen een maand worden opgevuld is toegenomen van 30% in 2009 naar 44% in 2013. Het aandeel bedrijven dat vacatures gemiddeld een tot drie maanden heeft openstaan nam tussen 2009 en 2013 af van 53% naar 41%.

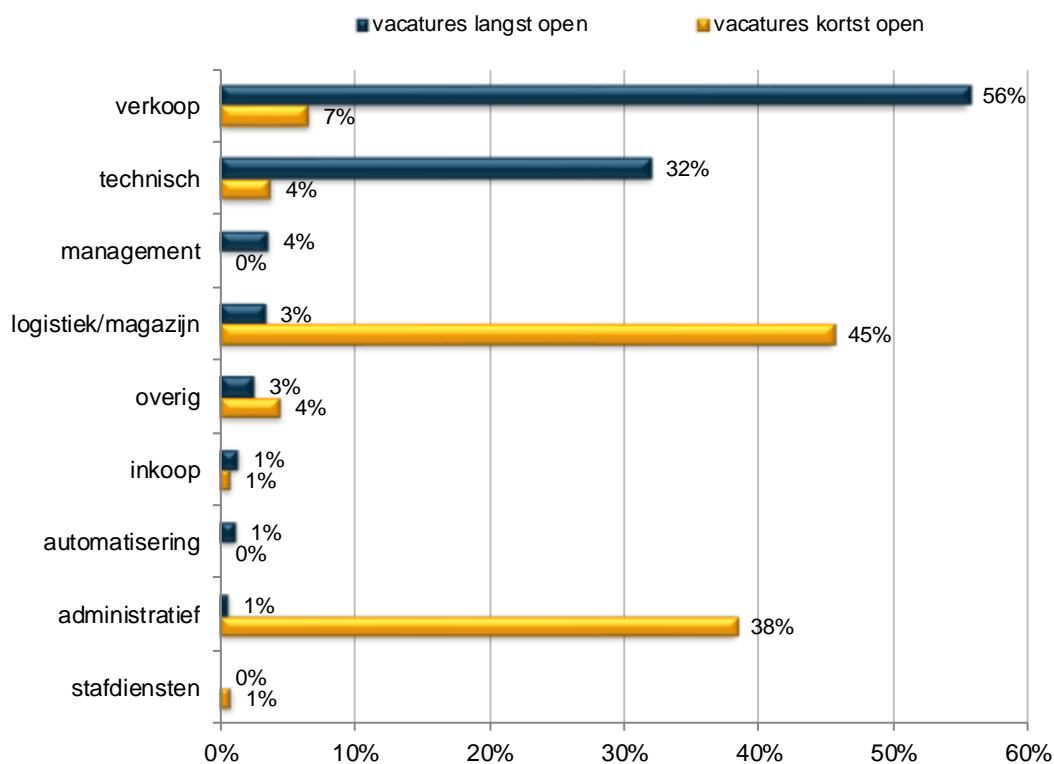


figuur 5-c gemiddelde duur openstaande vacatures (totaal bedrijven, in procenten)

Bij middengrote en grote bedrijven staan vacatures gemiddeld genomen het langst open. Bij respectievelijk 64% en 84% van deze bedrijven staan vacatures gemiddeld langer dan een maand open, tegenover 50% van de micro- en kleine bedrijven. Bij micro- en kleine bedrijven worden vacatures juist relatief vaak opgevuld binnen een week tot een maand (respectievelijk 43% en 45%).

5.1.3 Snelheid vervullen vacatures per functie

Voor verkoopfuncties en technische functies staan vacatures meestal het langst open. Vacatures voor logistiek en administratief medewerkers staan bij de meeste bedrijven het kortst open. Dit komt in grote mate overeen met de situatie zoals deze was in 2009 en 2011.



figuur 5-d vacatures die het langst en het kortst openstaan per functiegroep (in procenten)

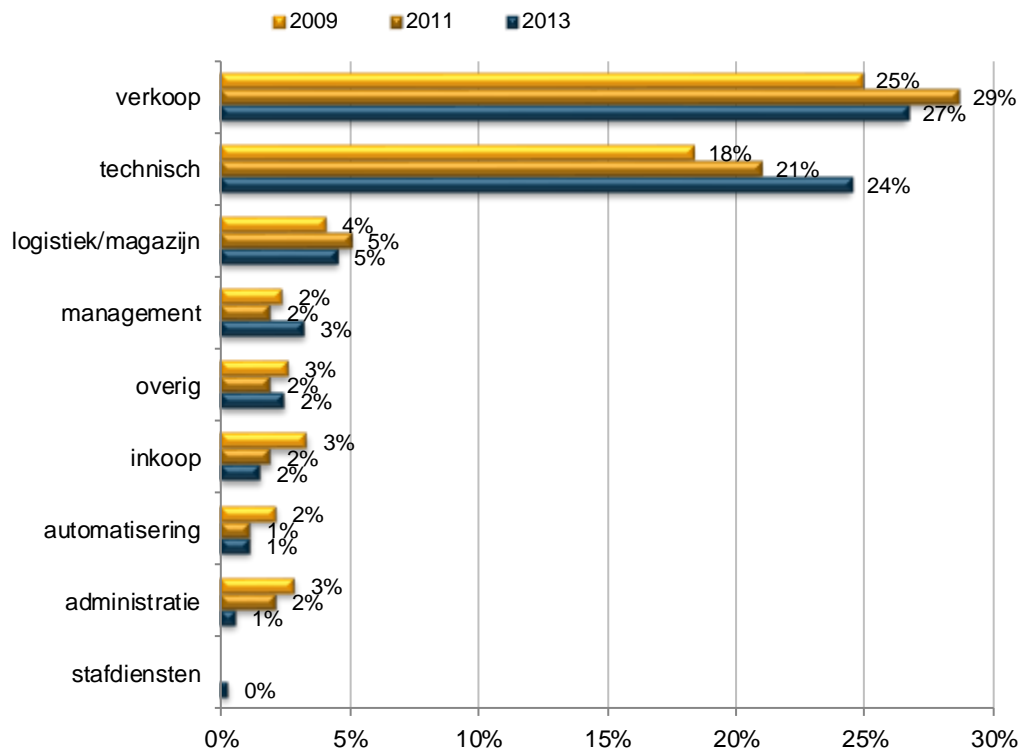
Voor alle bedrijfsgrootten geldt dat de vacatures voor verkoop en technisch medewerker het langst open staan. Bij micro- en kleine bedrijven komt het naar verhouding vaker voor dat vacatures voor verkoopfuncties het langst open staan. Bij middengrote bedrijven staan vacatures voor technische functies juist vaker het langst openstaan. Bij grootbedrijven komt het wat vaker voor dat vacatures voor automatisering en managementfuncties het langst open staan.

Voor logistieke en administratieve functies staan vacatures gemiddeld het korts open. Bij micro- en kleine bedrijven zijn vacatures voor administratieve functies vaker het snelst vervuld. Bij middengrote en grote bedrijven komt het vaker voor dat de vacatures voor logistieke functies het snels vervuld zijn. Bij microbedrijven komt het ook vaker voor dat vacatures voor verkooppersoneel sneller ingevuld zijn. Dit kwam in 2011 ook nog relatief vaak voor bij grootbedrijven, maar daar is nu geen sprake meer van.

5.1.4 Knelpunten bij opvullen van vacatures

Van alle bedrijven ervaart en/of verwacht 49% knelpunten bij het vervullen van vacatures. Dit is een lichte toename ten opzichte van 2009 en 2011 (respectievelijk 44% en 46%). Grootbedrijven verwachten naar verhouding het vaakst knelpunten bij het vervullen van vacatures (71%), dit is nagenoeg gelijk aan de situatie in 2011. Het aandeel microbedrijven en middengrote bedrijven dat knelpunten verwacht is ten opzichte van 2011 afgenomen (van respectievelijk 44% en 68% in 2011 naar respectievelijk 38% en 55% in 2013), maar het aandeel kleine bedrijven dat knelpunten verwacht bij het vervullen van vacatures is juist toegenomen vergeleken met 2011 (van 47% naar 55%).

Bedrijven verwachten met name knelpunten bij het invullen van vacatures voor verkooppersoneel (27%) en technisch personeel (24%). Voor de laatst genoemde functiegroep is een toename te zien vergeleken met 2009 (18%). Voor de overige functiegroepen verwacht - net als in 2009 en 2011 - minder dan 5% van de bedrijven knelpunten bij het vervullen van vacatures.



figuur 5-e functiegroepen waarvoor bedrijven knelpunten bij het vervullen van vacatures ervaren en/of verwachten (percentages van bedrijven met knelpunten)

Grootbedrijven verwachten vaker knelpunten bij het vervullen van vacatures voor verkoopfuncties (57%) dan andere bedrijfsgrootten. Bij grootbedrijven staan vacatures voor deze functies dan ook vaker lang open dan in 2011. Micro-, kleine en middelgrote bedrijven verwachten naar verhouding juist vaker knelpunten bij het vervullen van vacatures voor technische functies. Het aandeel middelgrote bedrijven waarbij vacatures voor technische functies het langst openstaan is dan ook toegenomen ten opzichte van 2011.

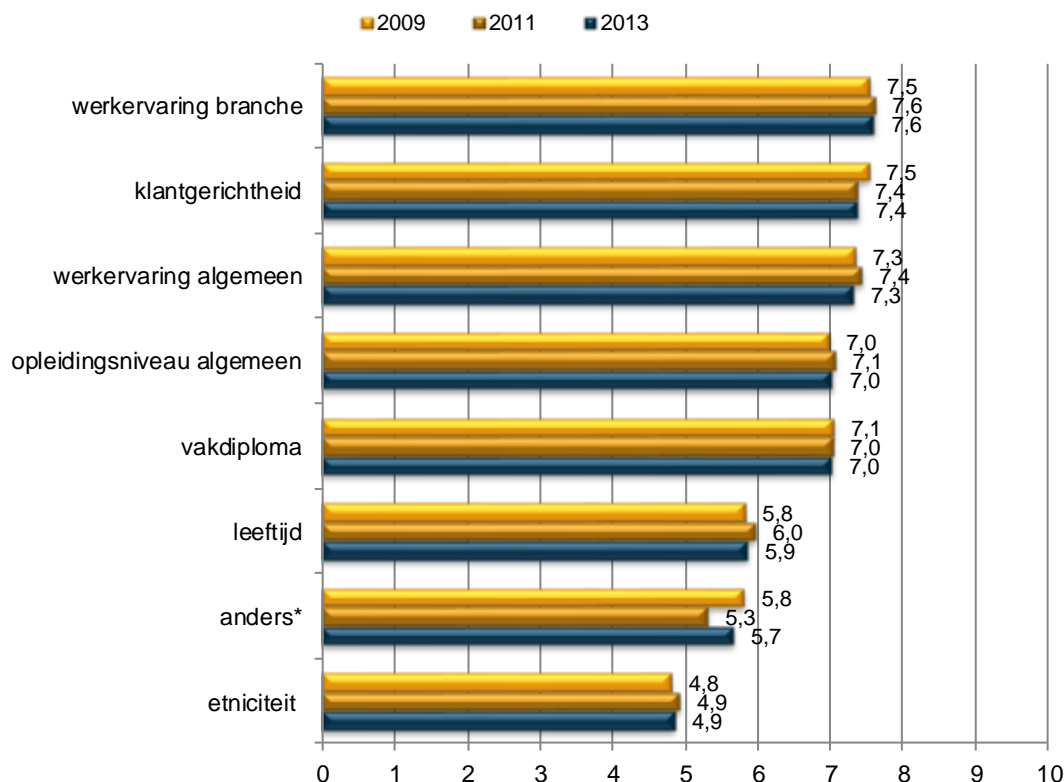
Bedrijven die knelpunten verwachten bij het vervullen van vacatures hebben vooral moeite met het vinden van kandidaten die zowel technische als commerciële kwaliteiten bezitten. Daarnaast zijn er veel kandidaten die onvoldoende (vakspecifieke) technische vaardigheden hebben en een gebrek aan ervaring in de branche. Deze knelpunten zijn niet nieuw en komen grotendeels overeen met de (verwachte) knelpunten in de monitoren van 2009 en 2011.

5.1.5 Selectiecriteria nieuw personeel

Bij het selecteren van nieuwe werknemers wordt - net als in 2009 en 2011 - door bedrijven het meeste belang gehecht aan:

- werkervaring in de branche (7,6);
- een klantgerichte instelling (7,4);
- algemene werkervaring (7,3).

Aan etniciteit en leeftijd wordt de minste waarde gehecht. Ten opzichte van 2009 en 2011 doen zich kleine verschillen voor, maar het beeld is nagenoeg hetzelfde.



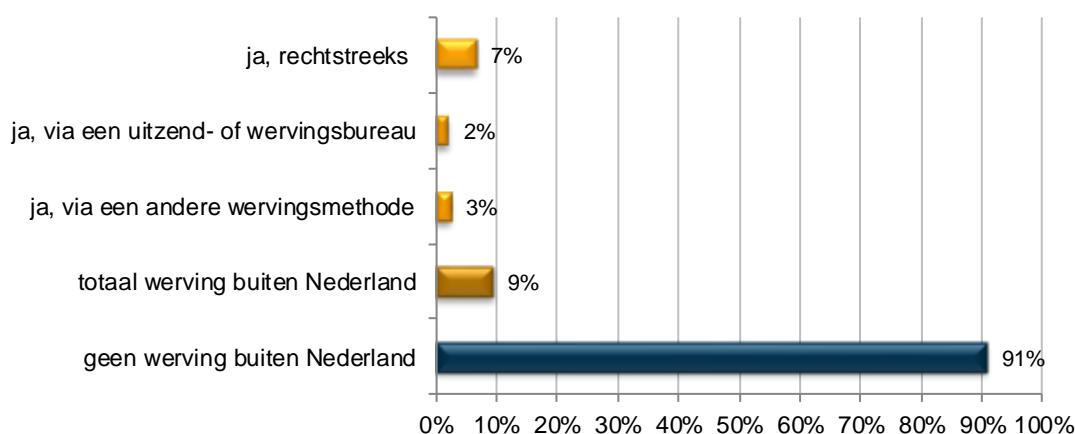
* enthousiasme, motivatie, persoonlijke klik, passend binnen het team, (Engelse) talenkennis, beschikbaarheid, mobiliteit, geslacht, uiterlijke verzorging, uitstraling

figuur 5-f belang diverse aspecten bij de selectie van nieuw personeel (hoe hoger de schaalscore (max. 10), des te groter het belang)

Wanneer wordt gekeken naar bedrijfsgrootte in relatie tot de selectieaspecten zijn er enkele opvallende verschillen te noemen. Grootbedrijven hechten gemiddeld meer waarde aan werkervaring in de branche, het opleidingsniveau en een vakdiploma bij het selecteren van nieuwe werknemers. De (meer)waarde die wordt gehecht aan het opleidingsniveau staat in relatie tot het gemiddelde opleidingsniveau in grootbedrijven, dat gemiddeld hoger ligt dan bij micro-, kleine en middelgrote bedrijven. Daarnaast hebben werknemers bij grootbedrijven aanzienlijk vaker een (vak)diploma op mbo niveau 3 of 4 dan werknemers bij andere bedrijfsgrootten (zie hoofdstuk 4).

5.1.6 Personeel werven buiten Nederland

Bijna één op de tien bedrijven werft personeel buiten Nederland. De meesten (7%) doen dit rechtstreeks via advertenties, vacaturesites, de website van het bedrijf of binnen het eigen netwerk. Een klein deel (2%) werft personeel buiten Nederland via uitzend- of wervingsbureaus. Andere methoden die bedrijven inzetten om personeel buiten Nederland te werven zijn directe benadering of werving via een internationaal moederbedrijf.



figuur 5-g werving personeel buiten Nederland

Voorals kleine bedrijven werven personeel buiten Nederland (15%), meestal doen zij dit rechtstreeks (12%). Grote bedrijven werven (opvallend genoeg) geen personeel buiten Nederland²⁰. Onder micro- en middelgrote bedrijven werft ongeveer één op de twintig bedrijven personeel buiten Nederland. Microbedrijven doen dit iets vaker via advertenties, vacaturesites of binnen hun eigen netwerk. Middelgrote bedrijven maken hiervoor naar verhouding wat vaker gebruik van een uitzend- of wervingsbureau.

5.2 In-, door- en uitstroom

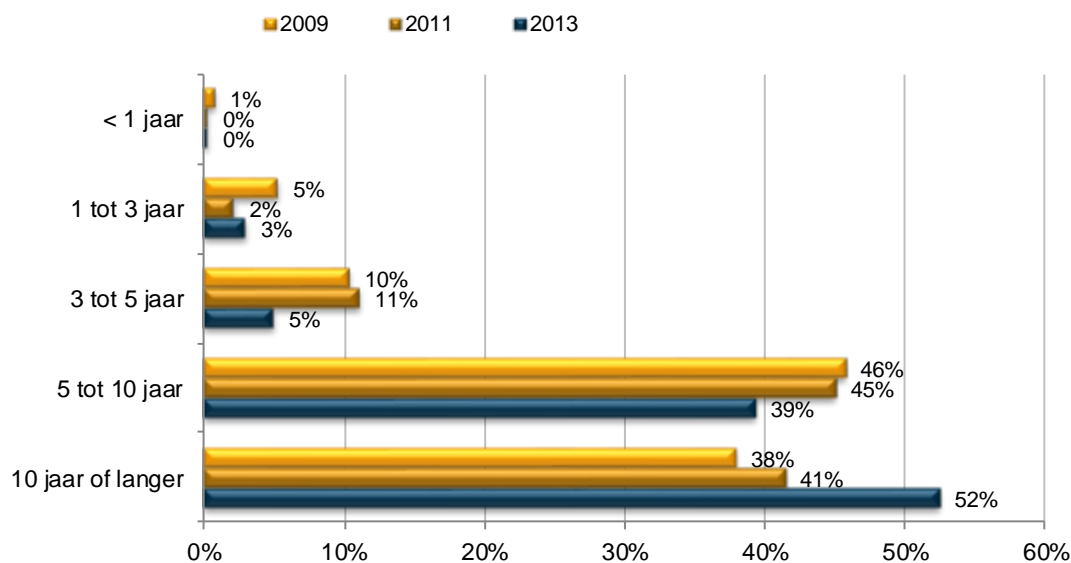
5.2.1 Duur dienstverband

Het gemiddelde dienstverband van werknemers in de technische groothandel wordt steeds langer. Dit kan onder andere verklaard worden doordat werknemers met korte (tijdelijke) contracten in tijden van economische crisis eerder (noodgedwongen) uit dienst worden gezet²¹. Bij ruim de helft van de bedrijven zijn werknemers gemiddeld tien jaar of langer in dienst. Dit is een behoorlijke toename ten opzichte van 2009 en 2011 (respectievelijk 38% en 41%).

²⁰ Alle grootbedrijven die deze vraag beantwoordden gaven geen personeel te werven buiten Nederland. Vanwege het lage absolute aantal grootbedrijven wordt dit slechts als indicatief beschouwd voor de totale populatie grootbedrijven.

²¹ Nederland is voor de derde keer in vier jaar tijd in een recessie beland. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) kromp de economie in het laatste kwartaal van 2012 met 0,2 procent ten opzichte van het derde kwartaal.

Bij eveneens een grote groep bedrijven (maar minder dan in 2009 en 2011) zijn werknemers vijf tot tien jaar of langer in dienst. Bij een steeds kleinere groep bedrijven is de gemiddelde duur van het dienstverband minder dan vijf jaar.



figuur 5-h duur dienstverband (alle bedrijven, in procenten)

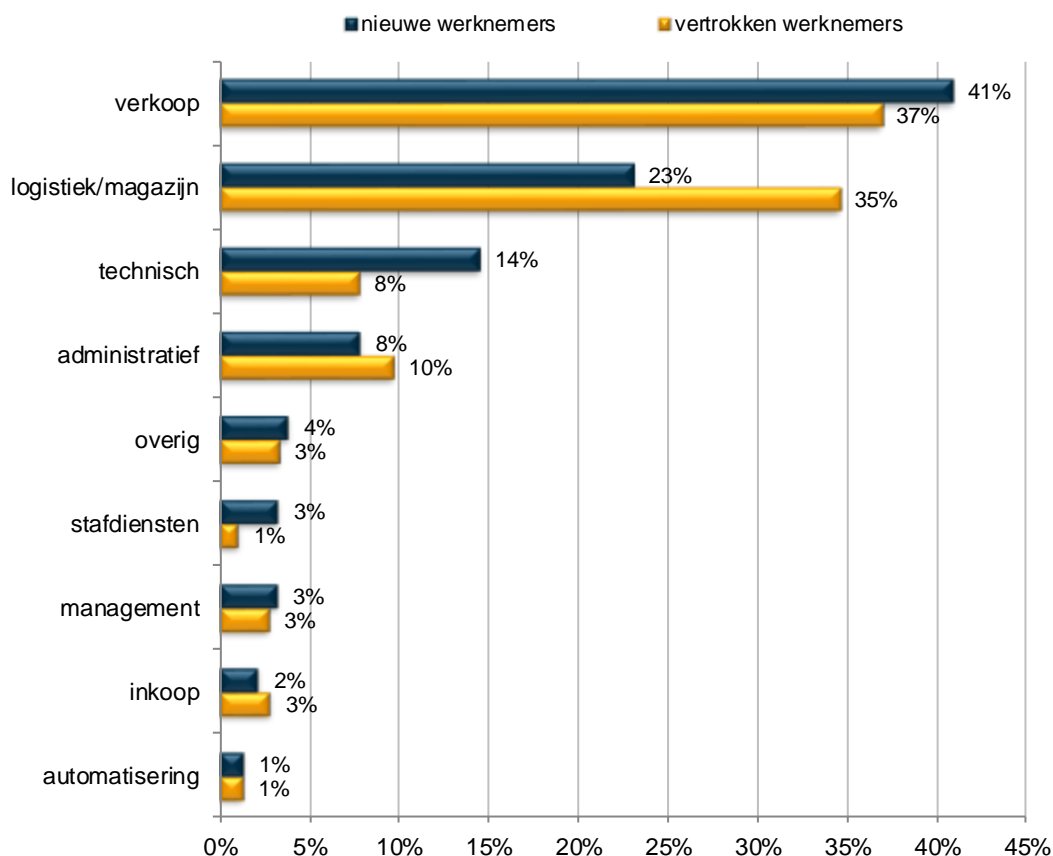
In alle bedrijfsgrootten zijn werknemers gemiddeld langer in dienst dan in 2009 en in 2011. Over het algemeen blijft wel gelden dat hoe groter het bedrijf is, hoe langer werknemers gemiddeld in dienst zijn. Bij vrijwel alle grootbedrijven zijn werknemers gemiddeld tien jaar of langer in dienst, dit is een toename ten opzichte van 2011 (69%). Bij de meeste kleine en middelgrote bedrijven zijn werknemers gemiddeld vijf jaar of langer in dienst (respectievelijk 96% en 97%). Bij ruim de helft van deze zijn werknemers zelfs gemiddeld tien jaar of langer in dienst. Bij microbedrijven hebben werknemers vaker een gemiddeld dienstverband tot vijf jaar (17%) dan bij grotere bedrijven.

5.2.2 In- en uitstroom

Het aantal werknemers in de technische groothandel neemt weer toe. Na een toename van gemiddeld 0,2 werknemer per bedrijf in 2008 ten opzichte van het voorgaande jaar, was er in 2010 een afname van gemiddeld 1,1 werknemer per bedrijf ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2012 nam het aantal werknemers in de technische groothandel weer toe met gemiddeld 0,1 werknemer per bedrijf ten opzichte van het voorgaande jaar. Per saldo nam het totaal aantal werknemers in de technische groothandel in 2012 toe met 0,6% ten opzichte van het jaar daarvoor. In de totale groothandel nam in 2012 het aantal werknemers toe met 0,5% ten opzichte van het jaar daarvoor²².

Wat betreft de procentuele verdeling van het aantal nieuwe en vertrokken werknemers is het grootste deel van zowel de nieuwe als de vertrokken werknemers verkoper (respectievelijk 41% en 37%). Daarnaast was een opvallend grote groep vertrekkende werknemers werkzaam in een logistieke functie (35% versus 23% nieuwe werknemers). Ook het aandeel vertrekkende administratief medewerkers is groter dan het aandeel nieuwe werknemers in deze functie. Voor technisch personeel zijn er juist meer nieuwe werknemers bijgekomen dan dat er in deze functie zijn vertrokken. Voor alle overige functies is het verschil tussen het aandeel nieuwe en het aandeel vertrekkende werknemers klein.

²² Bron: LISA, bewerking Kenniscentrum Handel, 2012



figuur 5-i in- en uitstroom van werknemers (in procenten)

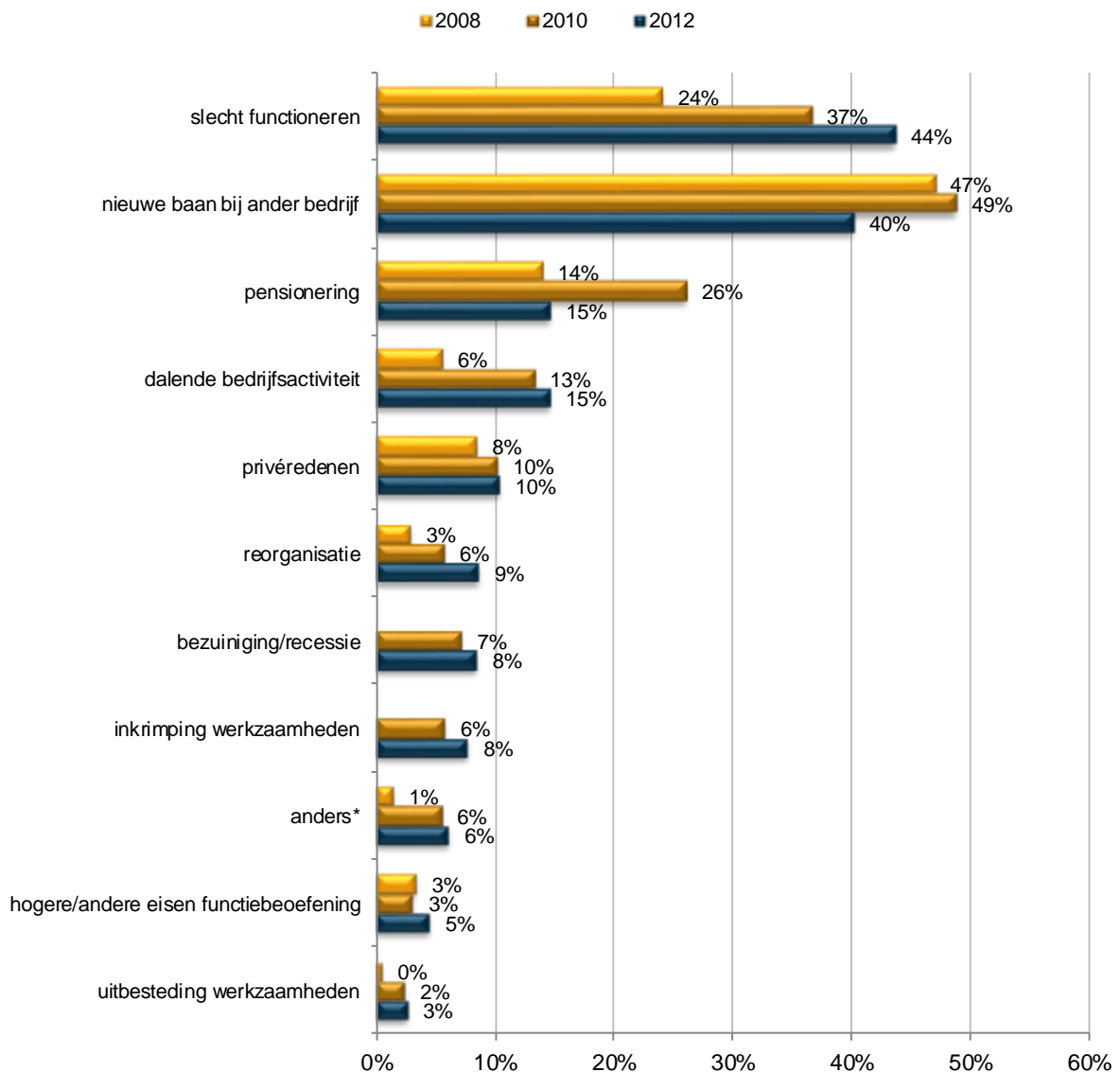
In 2012 was er een sterke toename van het aantal technisch medewerkers. In 2010 was dit de enige functie waarbij er een kleine toename was. Het aantal logistiek-/magazijnmedewerkers nam zowel in 2010 als in 2012 af. Verder nam in 2012 het aantal verkoopmedewerkers weer toe, maar was er nog een kleine afname van het aantal administratief medewerkers.

Tabel 5-1 aantal nieuwe en vertrokken werknemers in 2012, vergeleken met 2010 (in absolute aantallen)

functiegroep (n=220)	2010			2012		
	nieuwe werknemers	vertrokken werknemers	verschil	nieuwe werknemers	vertrokken werknemers	verschil
verkoop	410	467	-57	333	284	49
logistiek/magazijn	314	357	-43	188	266	-78
administratief	99	141	-42	64	74	-10
technisch	90	73	17	118	60	58
inkoop	28	30	-2	18	22	-4
automatisering	16	22	-6	11	10	1
management	32	39	-7	26	21	5
stafdiensten				27	8	19
overig	54	92	-38	31	26	5
totaal	1.043	1221	-178	816	770	46

5.2.3 Redenen voor vertrek

Slecht functioneren is een steeds vaker voorkomende (en inmiddels de meest voorkomende) reden waarom werknemers zijn vertrokken. In 2012 is slecht functioneren bij 44% van de bedrijven een belangrijke reden voor het vertrek van werknemers. In 2008 was dit nog bij 'slechts' 24% van de bedrijven een belangrijke reden voor vertrek. Het kiezen voor een nieuwe baan bij een ander bedrijf is ook een belangrijke (maar niet meer de meest voorkomende) oorzaak van het vertrek van werknemers. Opvallend is dat het aandeel bedrijven waarbij pensionering een belangrijke oorzaak voor het vertrek van werknemers is sterk is afgenomen tussen 2010 en 2012 (respectievelijk 26% en 15%), terwijl de vergrijzing in de technische groothandel is toegenomen.

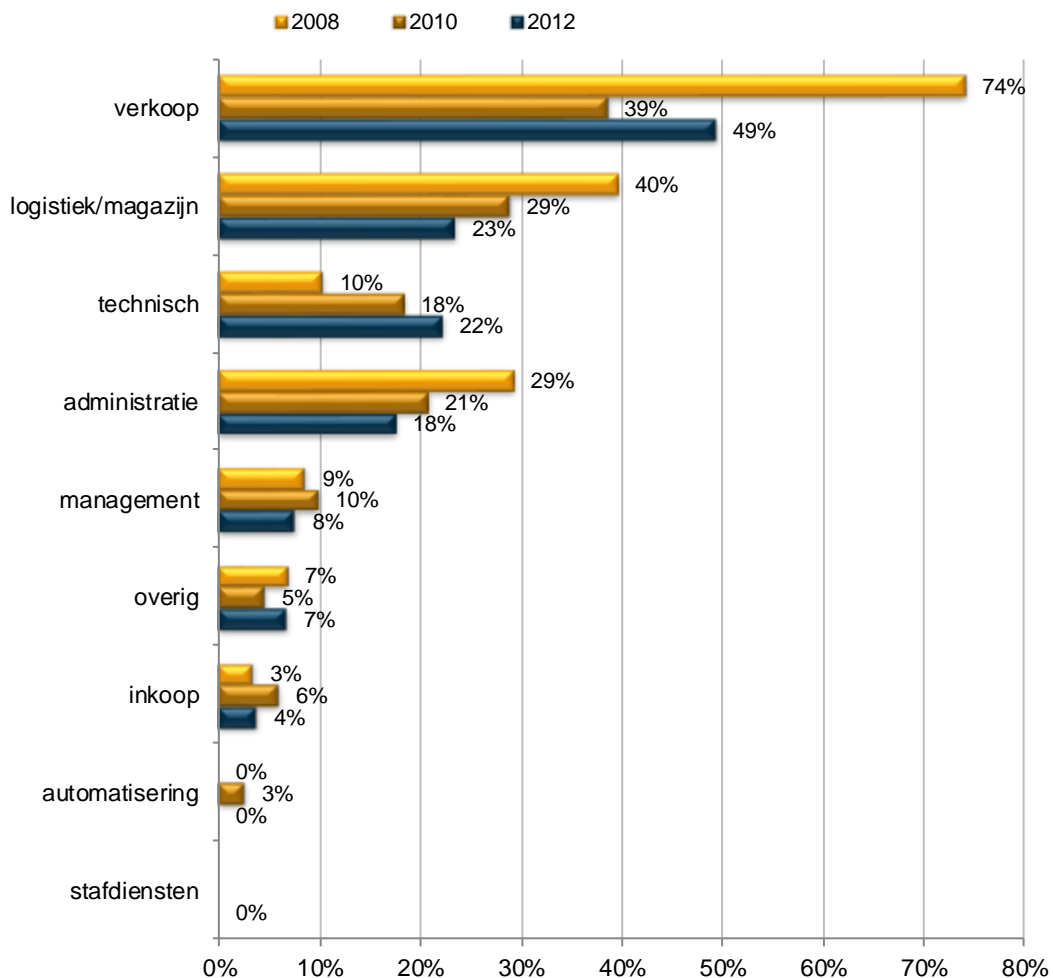


*anders: tijdelijk contract beëindigd, conflict, arbeidsongeschiktheid, (langdurige) ziekte en overlijden

figuur 5-j redenen vertrek werknemers in 2008, 2010 en 2012 (percentages van bedrijven met redenen voor vertrek)

Bij grootbedrijven is een nieuwe baan bij een ander bedrijf de meest voorkomende reden waarom werknemers vertrekken (67%). Daarnaast is (net als bij andere bedrijfsgrootten) slecht functioneren een belangrijke reden voor het vertrek van werknemers. Verder zijn er naar verhouding ook meer grootbedrijven waarbij werknemers het bedrijf verlaten als gevolg van pensionering (50%). Middengrote bedrijven hebben naar verhouding vaker te maken met vertrek van werknemers als gevolg van bezuinigingen of recessie (21%) of privéredenen (24%).

Bij bedrijven waar werknemers in 2012 uit dienst zijn getreden wegens pensionering, waren deze werknemers vooral afkomstig uit de functiegroep verkoop. Dit was veel minder vaak het geval dan in 2008, maar vaker dan in 2010. Voor logistieke functies nam het aandeel bedrijven waar werknemers pensioneren af. Ook voor administratieve functies is het aandeel bedrijven waar werknemers wegens pensionering uit dienst zijn getreden afgenomen. Ten opzichte van 2008 en 2010 zijn er in 2012 (wederom) bij meer bedrijven technische werknemers gepensioneerd.



figuur 5-k vertrek als gevolg van pensionering per functiegroep in 2008, 2010 en 2012 (percentages van bedrijven waarbij sprake was van vertrek als gevolg van pensionering)

5.2.4 Doorstroom binnen bedrijf

Bij 24% van alle bedrijven zijn in 2012 werknemers doorgestroomd naar een andere functie of functiegroep. Dit is bij aanzienlijk minder bedrijven dan in 2008 (33%) het geval, maar weer bij iets meer bedrijven dan in 2010 (21%). De doorstroom naar een andere functie betreft voornamelijk werknemers die vanuit een logistieke- (49%) of verkoopfunctie (39%) naar een andere functiegroep gaan. In de overige functiegroepen is er in minder sprake van doorstroom.

Logistiek personeel stroomt voornamelijk door naar verkoopfuncties en (in mindere mate) naar andere logistieke, inkoop of administratieve functies. Vanuit de functiegroep verkoop stromen werknemers voornamelijk door naar een andere verkoopfunctie of een managementfunctie. Vergelijken met 2008 en 2010 zijn de verschillen hierin klein. De doorstroom vanuit andere functiegroepen vindt voornamelijk plaats naar de functiegroep verkoop. Voor deze functiegroep staan desondanks nog voldoende vacatures open en ervaren bedrijven nog altijd knelpunten bij het opvullen van deze vacatures.

Bij grootbedrijven is de doorstroom van werknemers het grootst en sterk toegenomen ten opzichte van 2010 (62% naar 83% in 2012). Bij ruim de helft van de middelgrote bedrijven zijn in 2012 werknemers doorgestroomd naar andere functiegroepen. Bij kleine en microbedrijven zijn er, net als in 2008 en 2010, minder doorstroommogelijkheden voor werknemers (bij respectievelijk 28% en 8% van de bedrijven).

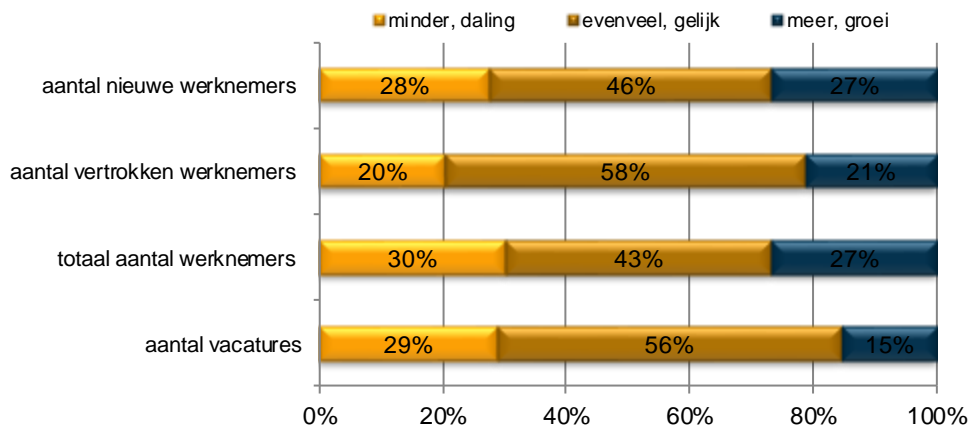
5.3 Personele ontwikkelingen

5.3.1 Ontwikkelingen vergeleken met voorgaande jaren

In 2012 is het totaal aantal werknemers in de technische groothandel licht toegenomen ten opzichte van het jaar daarvoor (met gemiddeld 0,1 werknemer per bedrijf, zie hoofdstuk 3). Wel zijn er naar verhouding iets meer bedrijven waarbij het totaal aantal werknemers in 2012 is gedaald (30%) dan bedrijven waarbij het totaal aantal werknemers is gegroeid (27%) ten opzichte van de voorgaande drie jaren. De verschillen zijn echter klein, ook als het gaat om het aandeel bedrijven met meer versus minder nieuwe of vertrokken werknemers. Wel is in 2012 - in vergelijking met de drie voorgaande jaren - het aandeel bedrijven met minder vacatureaanbod groter (29%) dan het aandeel bedrijven met meer vacatureaanbod (15%).

Er zijn een aantal (opvallende) verschillen ten opzichte van 2008 en 2010:

- Bij één op de drie bedrijven is (net als in 2010) het totaal aantal werknemers gedaald ten opzichte van de voorgaande drie jaren, tegenover 17% in 2008. Bij een kwart van de bedrijven is (net als in 2010) het totaal aantal werknemers gegroeid, tegenover 42% in 2008.
- Het aantal vacatures ten opzichte van de voorgaande drie jaren is bij steeds meer bedrijven gedaald. In 2008 was het aantal vacatures ten opzichte van de voorgaande drie jaar bij 14% van de bedrijven gedaald. In 2010 was dit bij 25% van de bedrijven en in 2012 bij 29% van de bedrijven het geval. Voor het aandeel bedrijven met een groei van het aantal vacatures is het tegenovergestelde het geval. In 2008 is bij 31% van de bedrijven het aantal vacatures gegroeid ten opzichte van de voorgaande drie jaren. In 2010 gold dit voor 18% van de bedrijven en in 2012 nog maar voor 15% van de bedrijven.
- Met betrekking tot het aantal nieuwe werknemers ten opzichte van de voorgaande drie jaar is het aantal bedrijven waarbij er een groei is van het aantal nieuwe werknemers toegenomen van 22% in 2010 naar 27% in 2012. Dit is echter nog lang niet vergelijkbaar met het niveau van 2008, toen er bij 46% van de bedrijven sprake was van een groei van het aantal nieuwe werknemers ten opzichte van de voorgaande drie jaren.



figuur 5-1 ontwikkeling diverse personele aspecten in 2012 ten opzichte van de voorgaande drie jaar (in procenten)

Onder microbedrijven bleef het totaal aantal werknemers in 2012 naar verhouding bij meer bedrijven stabiel (59%) dan bij andere bedrijfsgrootten. Bij zowel kleine als grote bedrijven gaf ongeveer een derde een daling aan, een derde een stabiliteit en een derde een toename van het aantal werknemers. Bij middengrote bedrijven was bij een groter deel van de bedrijven sprake van een daling van het totaal aantal werknemers (40%) dan van groei (26%)

Bij het grootste deel van de micro- en kleine bedrijven is het aantal vacatures in 2012 stabiel gebleven ten opzichte van de drie voorgaande jaren (respectievelijk 65% en 56%). Wel gaven zij vaker aan dat het aantal vacatures in 2012 is gedaald (respectievelijk 22% en 27%) dan dat het aantal vacatures is gestegen (respectievelijk 13% en 16%) ten opzichte van de voorgaande drie jaar. Bij de (midden)grote bedrijven is bij ruim de helft het aantal vacatures gedaald. Bij de overige (midden)grote bedrijven is het aantal vacatures in 2012 stabiel gebleven ten opzichte van de voorgaande drie jaar en bij een klein deel van de middengrote bedrijven (11%) is het aantal vacatures toegenomen in deze periode.

Twee derde van de grootbedrijven geeft aan dat zowel het aantal nieuwe als vertrokken werknemers in 2012 stabiel is gebleven ten opzichte van de drie voorgaande jaren. Bij een derde van de grootbedrijven was er sprake van een daling van zowel het aantal nieuwe als vertrokken werknemers. Middengrote bedrijven geven vaker een daling van het aantal nieuwe werknemers (46%) en een stijging van het aantal vertrokken werknemers (37%) aan dan andere bedrijfsgrootten. Zoals geconstateerd is bij deze bedrijven ook het totaal aantal werknemers en het aantal vacatures het meest afgenomen. Verder hadden deze bedrijven ook vaker dan gemiddeld te maken met vertrekkende werknemers als gevolg van bezuinigingen en interne doorstroom van werknemers.

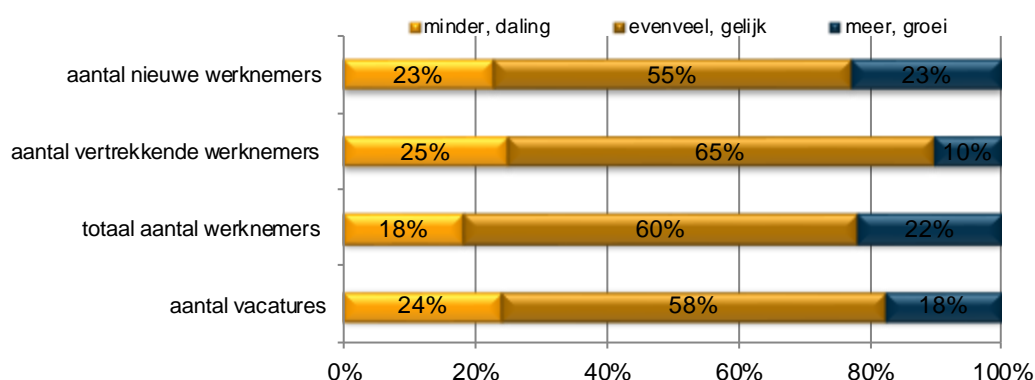
5.3.2 Verwachte ontwikkelingen voor de komende jaren

De verwachting voor 2013-2014 laat een gematigd positief beeld zien. 22% van de bedrijven verwacht een groei van het totaal aantal werknemers, tegenover 18% van de bedrijven die een daling verwachten. 25% van de bedrijven verwacht een daling van het aantal vertrekkende werknemers, tegenover 10% van de bedrijven die een groei verwachten. Het aantal bedrijven dat een groei dan wel een daling van het aantal nieuwe werknemers verwacht is gelijk, beiden 23%. Er zijn wel meer bedrijven die verwachten dat het aantal vacatures daalt (24%) dan bedrijven die verwachten dat het aantal vacatures groeit (18%).

Er zijn een aantal (opvallende) verschillen ten opzichte van de voorgaande monitoren. In 2010 was er een duidelijke piek als het gaat om de verwachtingen voor de komende twee jaren. In 2010 waren de bedrijven

over het algemeen veel positiever dan in 2008. In 2012 waren de verwachtingen van de bedrijven wederom negatief, maar minder negatief dan in 2008.

- 41% van de bedrijven verwachtte in 2010 een groei van het totaal aantal werknemers (in 2008 17% en in 2012 22%).
- 40% van de bedrijven verwachtte in 2010 een groei van het aantal nieuwe werknemers (in 2008 15% en 2012 23%).
- 34% van de bedrijven verwachtte in 2010 een groei van het aantal vacatures (in 2008 12% en in 2012 18%). Een daling van het aantal vacatures werd in 2010 door weinig bedrijven verwacht (8%), terwijl in 2008 nog 42% van de bedrijven nog een daling verwachtte. In 2012 verwacht nog 24% van de bedrijven een daling van het aantal vacatures.



figuur 5-m *verwachte ontwikkeling diverse personele aspecten voor de komende jaren in vergelijking 2012 (in procenten)*

Vooraf grootbedrijven verwachten voor de komende twee jaar een daling van het aantal nieuwe werknemers (67%), een daling van het totaal aantal werknemers (50%) en een afname van het aantal vacatures (50%). Dit staat in schril contrast tot de monitor van 2011, toen grootbedrijven vooral een groei verwachtte op deze aspecten. Nu verwacht nog maar een klein deel van deze bedrijven een groei van het aantal nieuwe werknemers (33% versus 83% in 2011), een groei van het totaal aantal werknemers (17% versus 83% in 2011) en een stijging van het aantal vacatures (33% versus 77% in 2011).

Ook bij micro-, kleine en middelgrote bedrijven verwachtte in 2011 een aanzienlijk deel een groei, maar wordt er (vooral bij micro- en kleine bedrijven) voor de komende jaren over het algemeen een stabilisering van het aantal (nieuwe) werknemers en het aantal vacatures verwacht. Bij middelgrote bedrijven verwacht (daarnaast) bijna de helft van de bedrijven een daling van het aantal (nieuwe) werknemers en een afname van het aantal vacatures in de komende twee jaar.

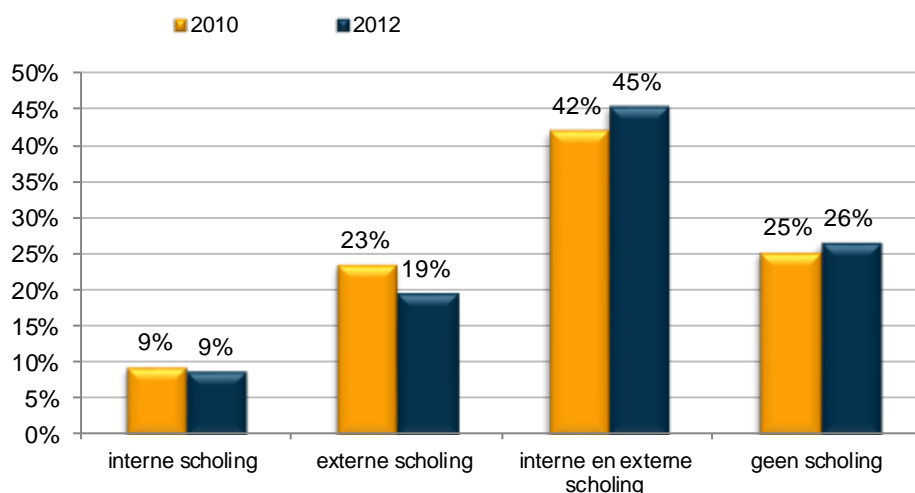
Vergeleken met 2011 verwachten nog maar weinig grootbedrijven een uitstroom van werknemers voor de komende twee jaar (17% versus 54% in 2011). De helft van deze bedrijven verwacht zelfs een daling van het aantal vertrekkende werknemers. Bij de micro-, kleine en middelgrote bedrijven verwacht (net als in 2011) de meerderheid dat het aantal vertrekkende werknemers de komende twee jaar stabiel zal blijven (respectievelijk 71%, 65% en 56%). Daarnaast verwachten deze bedrijven de komende twee jaar vaker een afname (respectievelijk 20%, 26% en 25%) dan een toename (respectievelijk 8%, 9% en 19%) van het aantal vertrekkende werknemers.

6. Scholing

6.1 Interne en externe scholing

De meeste bedrijven blijven investeren in bij- en omscholing van werknemers. In 2012 heeft een ruime meerderheid van alle bedrijven in de technische groothandel (74%) minimaal één persoon intern en/of extern bijgeschoold. Dit komt overeen met de situatie zoals deze in 2010 was. Bij 9% van de bedrijven was er in 2012 sprake van alleen interne scholing. 19% van de bedrijven bood uitsluitend externe scholing aan werknemers aan, dit is een kleine afname ten opzichte van 2010 (23%). Voor een combinatie van interne en externe scholing is het aandeel bedrijven ten opzichte van 2010 licht toegenomen (42% in 2010 vs. 45% in 2012). Dit verschil is echter klein.

Hoewel het aantal bedrijven dat investeert in scholing (van minimaal één werknemer) tussen 2010 en 2012 nagenoeg gelijk is gebleven, is het totaal aantal werknemers dat scholing volgde sterk afgenomen. In 2012 werden gemiddeld 13 werknemers (34%) per bedrijf (waar scholing plaatsvond) intern of extern geschoold. Dit is een behoorlijke afname ten opzichte van 2010, toen werden er bij deze bedrijven door gemiddeld 23 werknemers (61%) cursussen en trainingen gevolgd²³. Relatief gezien is deze daling nog sterker, aangezien het gemiddeld aantal werknemers per bedrijf juist is toegenomen (zie hoofdstuk 3).



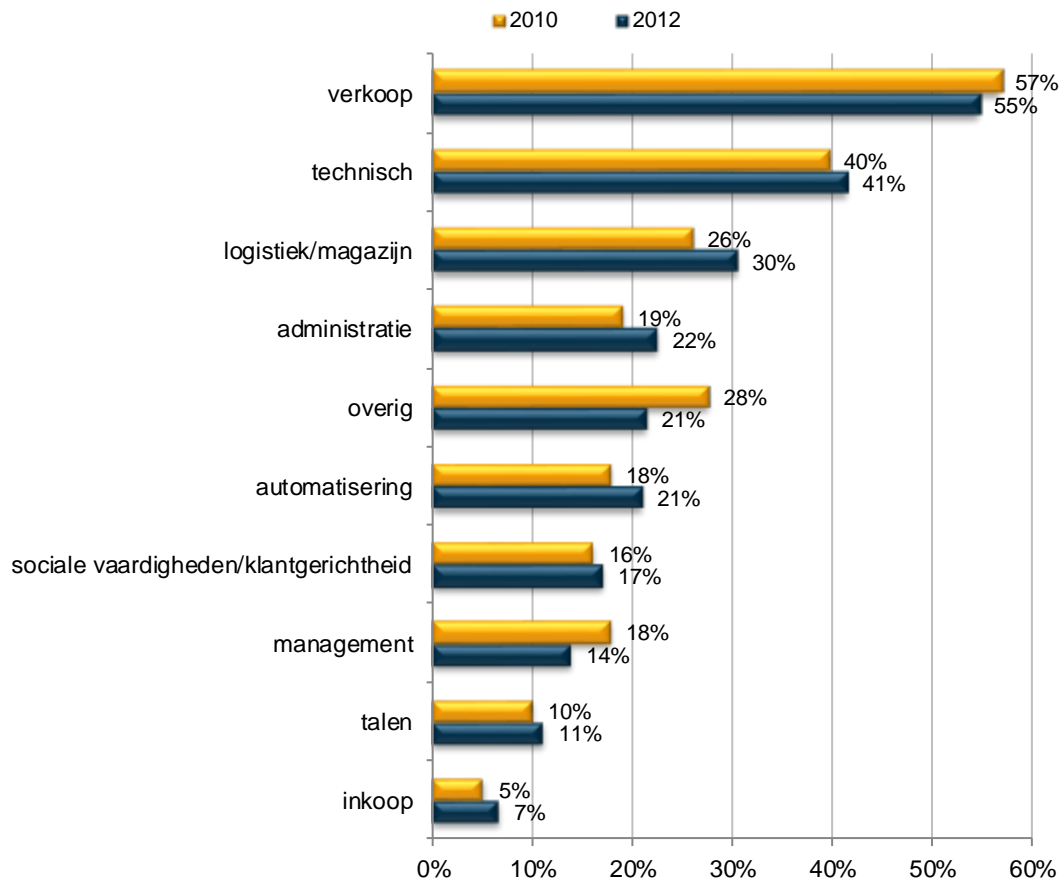
figuur 6-a gevolgde scholing bij bedrijven in de technische groothandel in 2010 en 2012 (in procenten)

Vooraf kleine, middelgrote en grote bedrijven investeerden in 2012 in scholing van werknemers (respectievelijk 81%, 97% en 100% versus ca. 90% in 2010). Onder microbedrijven investeerde in 2012 (net als in 2010) ongeveer de helft in scholing van werknemers.

Het gemiddeld aantal werknemers dat in 2012 scholing volgde is onder alle bedrijfsgrootten (die investeren in scholing) afgenomen ten opzichte van 2010. Bij grootbedrijven zijn (afgerond) gemiddeld 134 werknemers intern of extern geschoold (versus 148 in 2010), bij middelgrote bedrijven 33 (versus 51 in 2010), bij kleine bedrijven 8 (13 in 2010) en bij microbedrijven 3 (versus 5 in 2010) werknemers.

²³ In de Arbeidsmarktmonitor van 2011 werden de aantallen voor interne scholing (gemiddeld 16,7 werknemers) en externe scholing (gemiddeld 6,3 werknemers) afzonderlijk bevestigd. Om een vergelijking te kunnen maken met de resultaten van de Arbeidsmarktmonitor van 2013 zijn deze aantallen gemakshalve bij elkaar opgeteld.

De rangorde van de gevolgde scholingsgebieden in 2012 komt in grote mate overeen met die van 2010. De scholing van werknemers is (net als in 2010) voornamelijk gericht op verkoop (55%), techniek (41%) en logistiek/magazijn (30%).



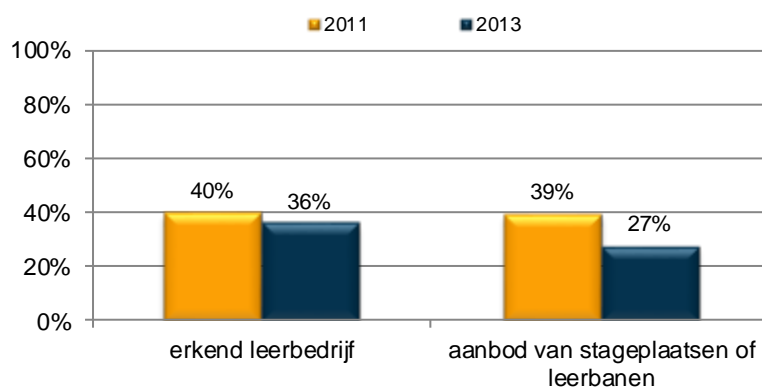
figuur 6-b onderwerpen van gevolgde scholing in 2010 en 2012 (in procenten)

Bij micro- en kleine bedrijven zijn verkoop en techniek de belangrijkste scholingsonderwerpen (respectievelijk 37% en 54% op het gebied van verkoop en 39% en 44% op het gebied van techniek). Bij middengrote en grote bedrijven werd in 2012 naast verkoop (respectievelijk 79% en 80%) ook veel geschoold op het gebied van logistiek en magazijn (respectievelijk 50% en 80%).

6.2 Erkende leerbedrijven en aanbod van stageplaatsen en leerbanen

6.2.1 Leerbedrijven en leerplaatsen

Het aanbod van stageplaatsen of leerbanen in de technische groothandel is afgenomen. In de Arbeidsmarktmonitor van 2013 is voor de tweede keer onderzocht in hoeverre bedrijven in de technische groothandel plaats bieden voor stagiairs. 36% van alle bedrijven in de technische groothandel is een erkend leerbedrijf (versus 40% in 2011) en 27% van alle bedrijven heeft in 2012 stageplaatsen en leerbanen aangeboden (versus 39% in 2010).



Figuur 6-d erkende leerbedrijven en aanbod van stageplaatsen in 2010 en 2012 (in procenten)

In vergelijking met de totale groothandelssector, waar 10% van de bedrijven is erkend als leerbedrijf²⁴, is binnen de technische groothandel nog altijd een aanzienlijk deel (36%) van de bedrijven een erkend leerbedrijf²⁵.

Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt zijn er binnen deze categorie meer bedrijven erkend als leerbedrijf. 19% van de microbedrijven (versus 21% in 2011), 40% van de kleine bedrijven (versus 45% in 2011) en 60% van de middelgrote bedrijven (versus 69% in 2011) is een erkend leerbedrijf. De grootbedrijven zijn vrijwel allemaal²⁶ erkend als leerbedrijf (versus 85% in 2011).

Het aandeel (erkende) grootbedrijven dat in 2012 stageplaatsen en/of leerbanen heeft aangeboden (87%) is nagenoeg gelijk gebleven aan 2010 (90%). Bij de andere categorieën van bedrijfsgrootte is het aanbod van stageplaatsen en/of leerbanen in 2012 sterk afgenomen ten opzichte van 2010. Bij middelgrote bedrijven bood 52% van de bedrijven stageplaatsen en/of leerbanen aan (versus 70% in 2010). Onder kleine bedrijven deed 29% van de bedrijven dit (versus 43% in 2010) en bij microbedrijven bood slechts 13% van de bedrijven in 2012 stageplaatsen en/of leerbanen aan (versus 21% in 2010).

6.2.2 Erkenningen per niveau en leerweg

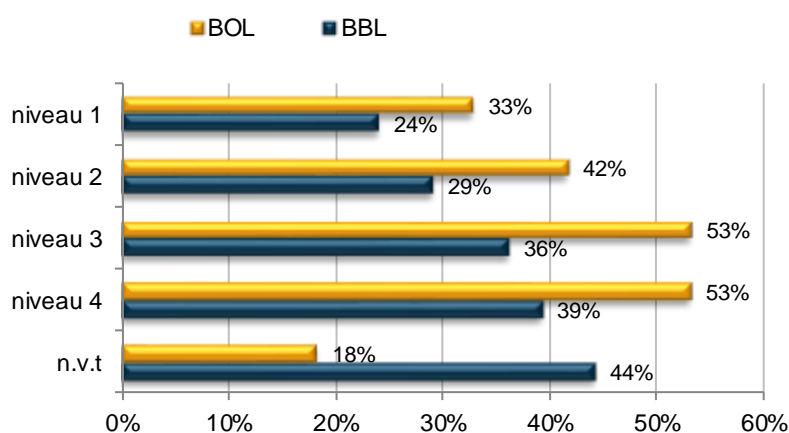
Studenten in het mbo kunnen kiezen voor een beroepsopleidende leerweg (BOL) of een beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Studenten in een BOL-opleiding zijn voltijd studenten die één of meerdere dagen per week stage lopen bij bedrijven. Studenten in een BBL-opleiding zijn werknemers met een leerbaan die meestal één dag per week naar school gaan. Binnen beide leerwegen kunnen studenten een opleiding volgen op mbo niveau 1 t/m 4.

²⁴ Bron: Register Erkende Leerbedrijven Kenniscentrum Handel, peildatum: 1 januari 2013

²⁵ Het betreft hier het aandeel bedrijven dat door minimaal één kenniscentrum is erkend. Bij een correctie voor het aandeel leerbedrijven dat (in ieder geval) is erkend door Kenniscentrum Handel blijkt dat alsnog 23% van alle bedrijven in de technische groothandel (in ieder geval) is erkend door Kenniscentrum Handel.

²⁶ Alle grootbedrijven die deze vraag beantwoordden gaven aan een erkend leerbedrijf te zijn. Vanwege het lage absolute aantal grootbedrijven wordt dit slechts als indicatief beschouwd voor de totale populatie grootbedrijven.

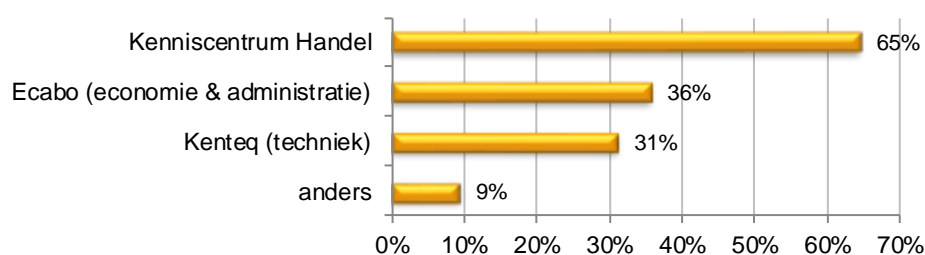
De meeste leerbedrijven in de technische groothandel zijn erkend voor BOL-studenten (82%) en ruim de helft (56%) is (ook) erkend voor BBL-studenten. Voor mbo niveau 3 en 4 zijn de meeste bedrijven erkend.



Figuur 6-e erkenningen per niveau en leerweg (erkende leerbedrijven, in procenten)

6.2.3 Kenniscentra

Bedrijven kunnen bij een kenniscentrum voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven²⁷ een erkenning aanvragen om stagiairs aan te nemen voor een beroepspraktijkvorming. Dit kan bij één of meerdere kenniscentra, afhankelijk van de opleidingen waarvoor studenten een stage of leerbaan kunnen beoefenen binnen een bedrijf. Een groot deel van de leerbedrijven in de technische groothandel is erkend door Kenniscentrum Handel (65%). Voor economische en administratieve opleidingen zijn leerbedrijven (ook) erkend door Ecabo (36%) en voor technische opleidingen door Kenteq (31%). Een klein deel van de bedrijven is erkend door een ander Kenniscentrum, waaronder VTL: het kenniscentrum voor vervoer, transport en logistiek.



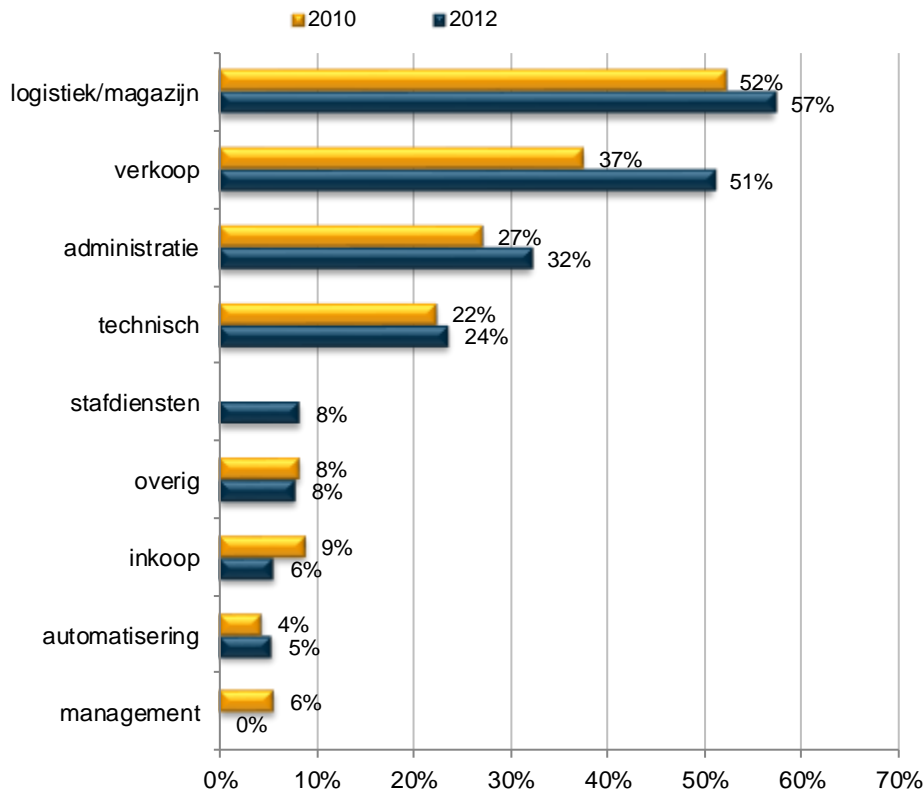
Figuur 6-c erkenningen per kenniscentrum (erkende leerbedrijven, in procenten)

Op de website stagemarkt.nl kunnen bedrijven zich profileren als leerbedrijf en kunnen mbo-studenten zien welke erkende leerbedrijven op dit moment een stageplaats of leerbaan aanbieden. Bijna de helft van de erkende leerbedrijven (48%) heeft tijdens de erkenningsprocedure een bedrijfsprofiel aangemaakt en is daarmee zichtbaar op stagemarkt.nl.

²⁷ In totaal zijn er 17 (sectorale) samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven (kbb's). Deze kenniscentra vertegenwoordigen in totaal 44 branches.

6.2.4 Aanbod van stageplaatsen en leerbanen per afdeling

Stageplaatsen en leerbanen worden (evenals in 2010) voornamelijk aangeboden op de afdelingen logistiek/ magazijn (57%), verkoop (51%) en administratie (32%). Voor verkoopfuncties is het aandeel bedrijven dat hiervoor stageplaatsen of leerbanen aanbiedt sterk toegenomen ten opzichte van 2010. Dit is opvallend, aangezien de behoefte aan verkooppersoneel is afgenomen (zie hoofdstuk 5). Voor managementfuncties zijn er in 2012 nauwelijks stageplaatsen of leerbanen aangeboden.



figuur 6-f afdelingen waar stageplaatsen en leerbanen worden aangeboden in 2010 en 2012 (in procenten)

Grootbedrijven hebben naar verhouding meer stageplaatsen en leerbanen aangeboden voor verkoop, inkoop, automatisering en stafdiensten. Middengrote bedrijven vooral voor de afdeling verkoop, logistiek/magazijn en administratie. Opvallend is dat kleine bedrijven verhoudingsgewijs vaak technisch georiënteerde stageplaatsen en leerbanen hebben aangeboden en microbedrijven vaak voor logistieke functies.

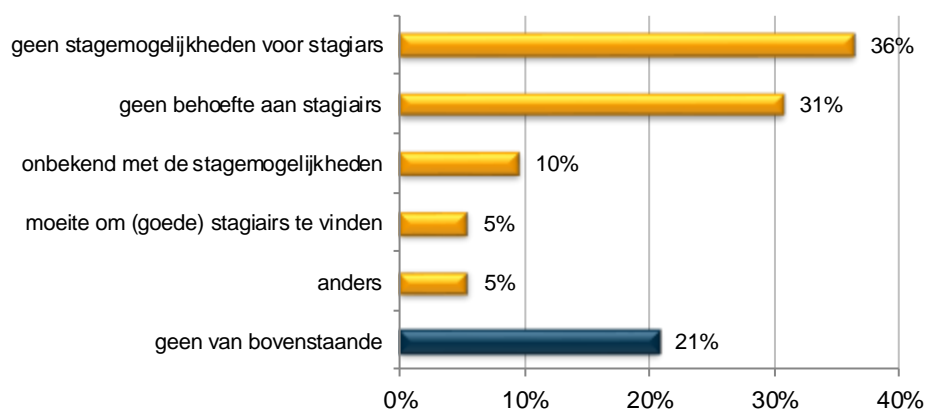
Tabel 6-1 aantal stagiairs in 2010 en 2012 per afdeling (aantal bedrijven, aantal studenten en gemiddelde in absolute aantallen)

afdeling (N=86)	2010			2012		
	aantal bedrijven	som aantal leerlingen	gemiddeld	aantal bedrijven	som aantal leerlingen	gemiddeld
verkoop	58	106	1,8	43	126	1,5
logistiek / magazijn	82	170	2,1	46	141	1,6
administratie	41	54	1,3	27	54	0,6
technisch	34	68	2,0	19	50	0,6
inkoop	12	13	1,1	5	10	0,1
automatisering	4	5	1,2	4	9	0,1
management	7	7	1,0	0	0	0,0
stafdiensten				7	25	0,3
overig	11	16	1,5	5	11	0,1

Bijna een kwart van de erkende leerbedrijven (22%) heeft moeite om (goede) stagiairs te vinden. Desondanks gaan bedrijven meestal niet zelf opzoek naar stagiairs. Over het algemeen worden de stagiairs door de school aangeboden of melden stagiairs zich zelf aan door middel van een (open) sollicitatie(brief).

6.2.5 Niet-erkende leerbedrijven

Als bedrijven niet erkend zijn als leerbedrijf, dan heeft dit vooral te maken met onvoldoende stagemogelijkheden binnen het bedrijf (36%) of omdat er (op dit moment) geen behoefte is aan stagiairs (31%). Over het algemeen zijn deze bedrijven wel bekend met de stagemogelijkheden, slechts 10% heeft hier onvoldoende kennis over. Ook zijn er weinig bedrijven (5%) die geen leerbedrijf zijn doordat zij moeite hebben met het vinden van (goede) stagiairs.

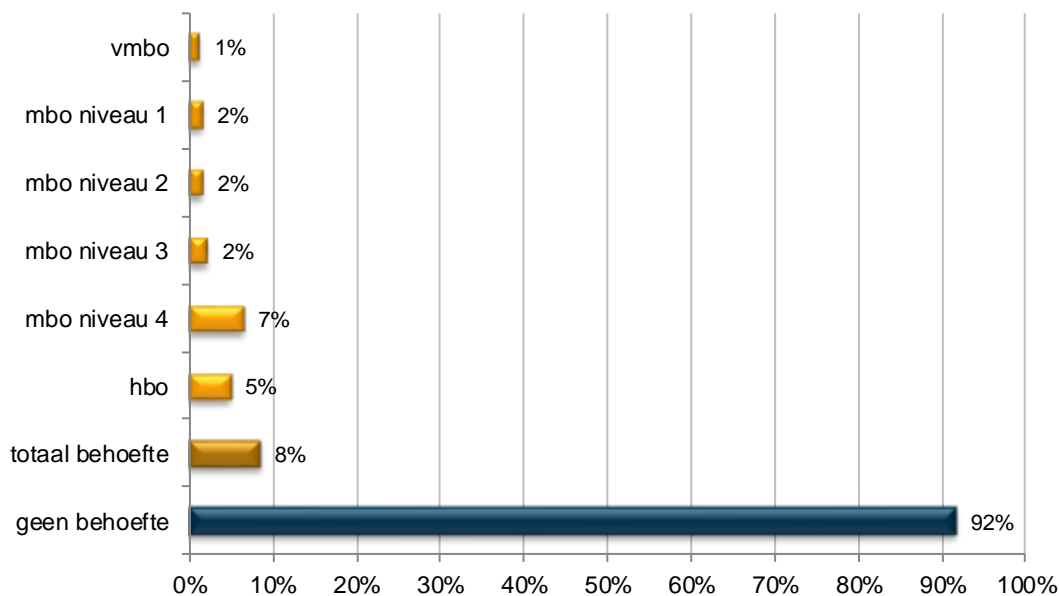


Figuur 6-g redenen om geen erkend leerbedrijf (meer) te zijn (in procenten)

Voorals micro- en kleine bedrijven hebben vaak onvoldoende stagemogelijkheden of geen behoefte aan stagiairs. Middengrote bedrijven hebben opvallend vaak andere dan genoemde redenen om geen erkend leerbedrijf te zijn (29%), namelijk slechte ervaringen met stagiairs, de voertaal of vertrek van de praktijkopleider.

6.2.6 Behoeftte aan (extra) stagiairs

Bedrijven hebben op het moment van onderzoek weinig behoefte aan (extra) stagiairs. Enerzijds omdat hier geen mogelijkheden voor zijn, anderzijds omdat ze al stagiairs hebben. Van alle bedrijven in de technische groothandel - ongeacht of zij op dit moment een erkend leerbedrijf zijn en al stagiairs hebben - heeft 8% op het moment van het onderzoek behoefte aan (extra) stagiairs. 7% heeft behoefte aan (extra) stagiairs op mbo niveau 4, 5% heeft behoefte aan (extra) stagiairs op hbo niveau en een nog kleiner deel heeft behoefte aan stagiairs op lagere niveaus.



figuur 6-h behoefte aan (extra) stagiairs op het moment van onderzoek (alle bedrijven, in procenten)²⁸

Dat bedrijven behoefte hebben aan (extra) stagiairs komt doordat stagiairs altijd welkom zijn, bedrijven extra personen kunnen gebruiken of omdat ze leuke/interessante opdrachten hebben liggen waar de reguliere werknemers niet aan toe komen. Vooral voor technische functies zijn stagiairs meer dan welkom. Daarnaast wordt de input van een stagiair als meerwaarde voor het bedrijf ervaren en willen bedrijven jongeren graag ondersteunen in hun ontwikkeling en kansen bieden voor de toekomst.

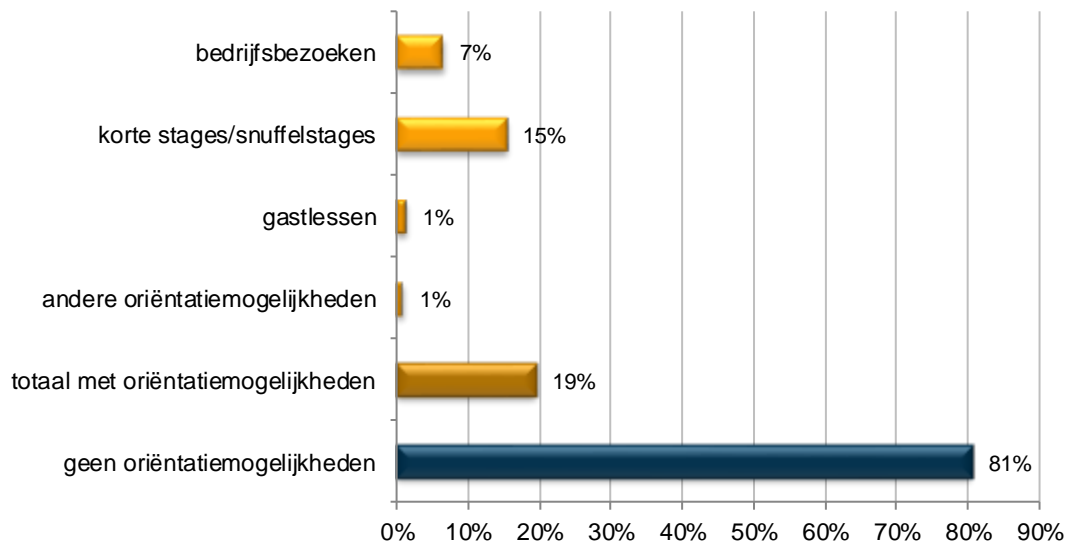
Bedrijven die geen behoefte hebben aan (extra) stagiairs hebben hier veelal geen mogelijkheden voor. Deze bedrijven hebben te weinig praktijkondersteuning beschikbaar of onvoldoende tijd om stagiairs te begeleiden. Ook hebben veel bedrijven momenteel geen of te weinig werkzaamheden voor stagiairs (bijvoorbeeld omdat het bedrijf te klein is). Daarnaast zijn er bedrijven die te weinig ervaring hebben met stagiairs en niet weten hoe ze een stagiair een goede begeleiding kunnen geven. Verder zijn er bedrijven die geen behoefte hebben aan extra stagiairs, omdat zij op het moment van onderzoek al één of meerdere stagiairs hebben

Als de stagebehoefte wordt afgezet tegen de bedrijfsgrootte dan hebben grootbedrijven op het moment van onderzoek naar verhouding het meeste behoefte aan (extra) stagiairs (17%), gevolgd door middelgrote bedrijven (11%). Micro- en kleine bedrijven hebben over het algemeen minder behoefte aan (extra) stagiairs (respectievelijk 9% en 7%).

²⁸ Het betreft hier de percentages van alle bedrijven op het moment van onderzoek, ongeacht of ze op dat moment mogelijkheden hebben voor stagiairs, erkend zijn en al stagiairs hebben.

6.3 Oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers

Veel leerlingen van het vmbo stromen door naar het mbo. Zij kiezen in het vierde jaar van het vmbo voor een beroepsopleiding op het mbo. Ongeveer één op de vijf bedrijven in de technische groothandel biedt oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers om het bedrijf en de branche beter te leren kennen. 15% van alle bedrijven doet dit door middel van korte stages (snuffelstages) en 7% biedt bedrijfsbezoeken aan voor vmbo-leerlingen. Een klein deel van de bedrijven in de technische groothandel geeft (daarnaast) gastlessen op vmbo-scholen (1%).



figuur 6-i oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers (in procenten)

Tussen de bedrijfsgrootten zijn de verschillen wat betreft oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers groot. 67% van de grootbedrijven, 34% van de middelgrote bedrijven, 21% van de kleine bedrijven en 10% van de microbedrijven biedt oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers. Hoe groter het bedrijf, hoe vaker er bedrijfsbezoeken en korte (snuffel)stages voor vmbo-leerlingen worden aangeboden. Opvallend is dat alleen (een beperkte groep) kleine bedrijven gastlessen aanbiedt op vmbo-scholen (3% van de kleine bedrijven).

Een klein deel van de bedrijven (7%) die op het moment van het onderzoek (nog) geen oriëntatiemogelijkheden bieden voor vmbo-leerlingen, heeft hier wel belangstelling voor.

Bijlage 1 Respons en verdeling van bedrijven

respons (in absolute aantallen)

deelname per...	2009		2011		2013	
	uitgenodigd	respons	uitgenodigd	respons	uitgenodigd	respons
brief (FKB totaal)	2.773	202	2.548	212	2.731	157
e-mail (alleen WTG)	839	213	769	300	807	204
totaal	2.773	415	2.548	512	2.731	361

respons (in procenten)

deelname per...	2009		2011		2013	
	uitgenodigd	respons	uitgenodigd	respons	uitgenodigd	respons
brief (FKB totaal)	2.773	7%	2.548	8%	2.731	6%
e-mail (alleen WTG)	839	25%	769	39%	807	25%
totaal	2.773	15%	2.548	20%	2.731	13%

respons, deelname per brief of e-mail

deelname per...	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
brief (FKB totaal)	202	49%	212	41%	157	43%
e-mail (alleen WTG)	213	51%	300	59%	204	57%
totaal	415	100%	512	100%	361	100%

lidmaatschap WTG (ongewogen)

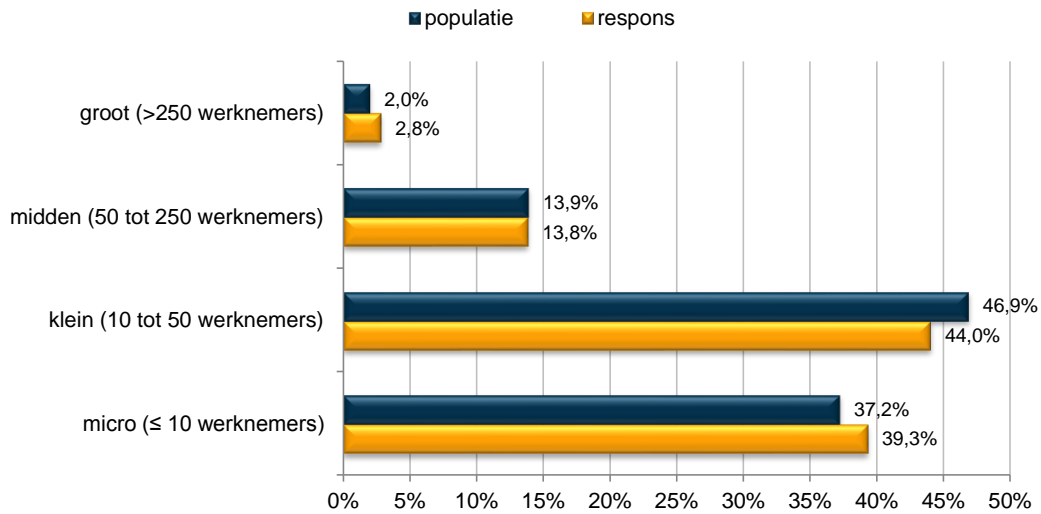
WTG-lid	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
ja	351	85%	349	82%	238	75%
nee*	64	15%	32	8%	30	9%
onbekend*			47	11%	50	16%
totaal	415	100%	428	100%	318	100%

*in 2009 zijn de categorieën 'nee' en 'onbekend' samengevoegd, dit verklaart de verschillende percentages

verdeling naar bedrijfsgrootte populatie vs. respons

bedrijfsgrootte	populatie*		respons	
	aantal	%	aantal	%
micro (≤ 10 werknemers)	351	37,2%	125	39,3%
klein (10 tot 50 werknemers)	442	46,9%	140	44,0%
midden (50 tot 250 werknemers)	131	13,9%	44	13,8%
groot (>250 werknemers)	19	2,0%	9	2,8%
totaal	943	100%	318	100%

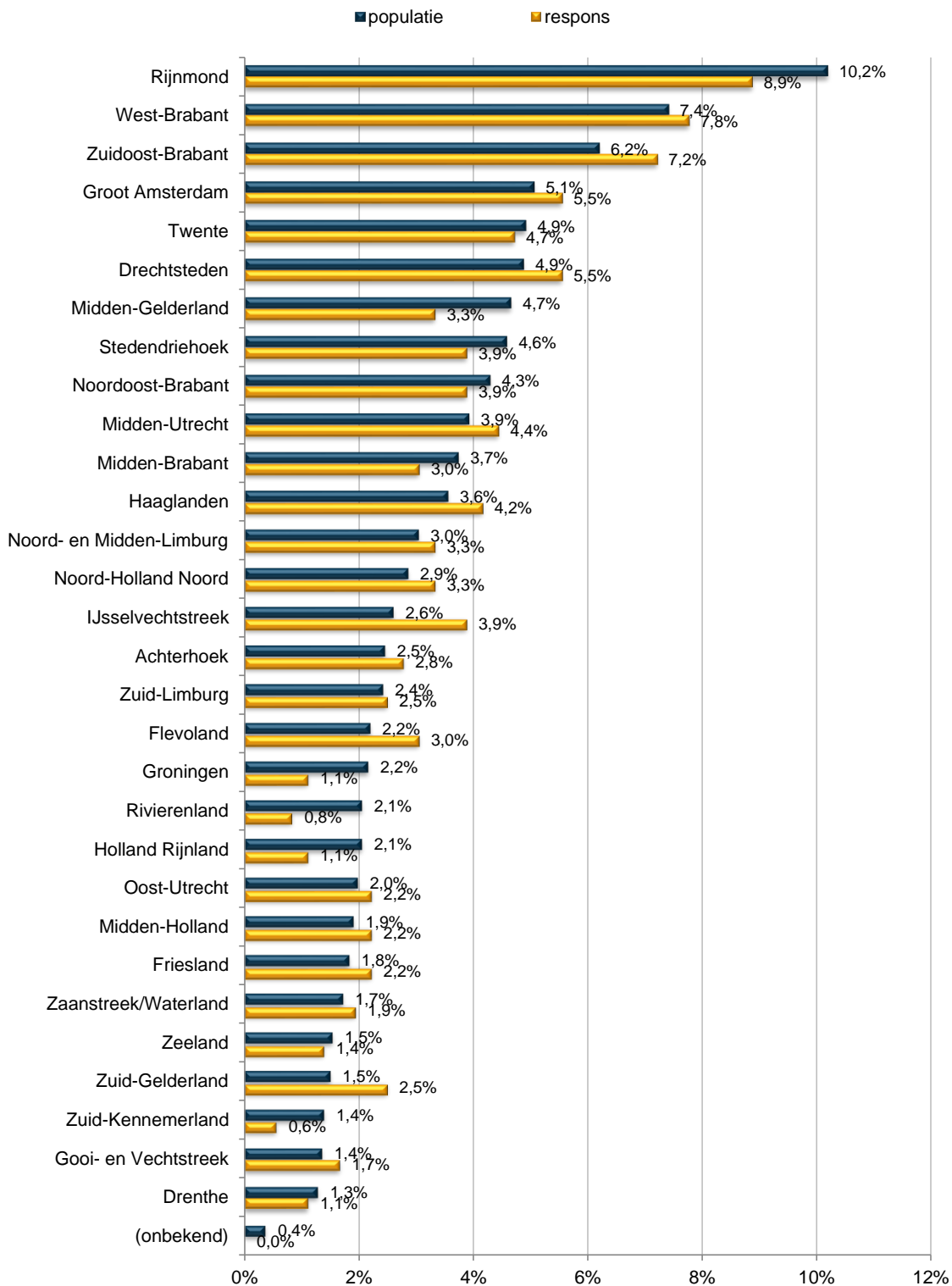
*bron: WTG ledenbestand 2007 (op moment van onderzoek de best beschikbare bron)



regionale verdeling populatie vs. respons

regio	populatie*		respons	
	aantal	%	aantal	%
(onbekend)	10	0,4%	0	0,0%
Achterhoek	67	2,5%	10	2,8%
Drechtsteden	133	4,9%	20	5,5%
Drenthe	35	1,3%	4	1,1%
Flevoland	60	2,2%	11	3,0%
Friesland	50	1,8%	8	2,2%
Gooi- en Vechtstreek	37	1,4%	6	1,7%
Groningen	59	2,2%	4	1,1%
Groot Amsterdam	138	5,1%	20	5,5%
Haaglanden	97	3,6%	15	4,2%
Holland Rijnland	56	2,1%	4	1,1%
IJsselvechtstreek	71	2,6%	14	3,9%
Midden-Brabant	102	3,7%	11	3,0%
Midden-Gelderland	127	4,7%	12	3,3%
Midden-Holland	52	1,9%	8	2,2%
Midden-Utrecht	107	3,9%	16	4,4%
Noord- en Midden-Limburg	83	3,0%	12	3,3%
Noord-Holland Noord	78	2,9%	12	3,3%
Noordoost-Brabant	117	4,3%	14	3,9%
Oost-Utrecht	54	2,0%	8	2,2%
Rijnmond	278	10,2%	32	8,9%
Rivierenland	56	2,1%	3	0,8%
Stedendriehoek	125	4,6%	14	3,9%
Twente	134	4,9%	17	4,7%
West-Brabant	202	7,4%	28	7,8%
Zaanstreek/Waterland	47	1,7%	7	1,9%
Zeeland	42	1,5%	5	1,4%
Zuid-Gelderland	41	1,5%	9	2,5%
Zuid-Kennemerland	38	1,4%	2	0,6%
Zuid-Limburg	66	2,4%	9	2,5%
Zuidoost-Brabant	169	6,2%	26	7,2%
totaal	2.731	100%	361	100%

*bron: FKB ledenlijst 2013 (obv regionale arbeidsmarktindeling UWV/SBB (G30))



Bijlage 2 Resultatenoverzicht

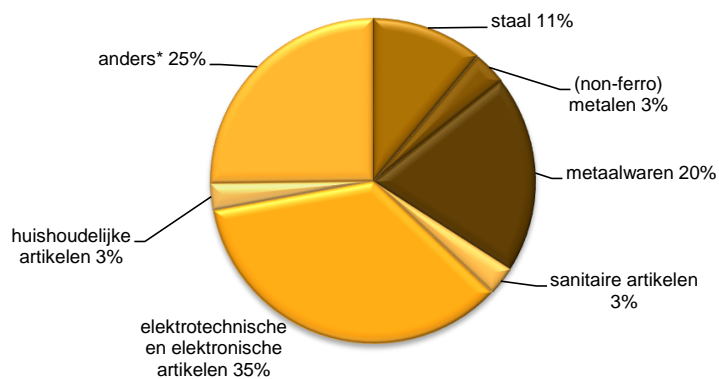
n = het aantal respondenten per vraag in 2013

resultaten van de meting in 2013 worden (waar mogelijk) vergeleken met de metingen uit 2009 en 2011

1. verdeling naar subbranche

subbranche	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
staal	48	12%	42	9%	40	11%
(non-ferro) metalen	18	4%	18	4%	12	3%
metaalwaren	157	38%	88	25%	71	20%
sanitaire artikelen	30	7%	22	5%	11	3%
elektrotechnische en elektronische artikelen	132	32%	137	44%	127	35%
huishoudelijke artikelen	19	5%	17	5%	10	3%
anders*	11	3%	187	9%	91	25%
totaal	415	100%	511	100%	361	100%

*anders: combinatie van mogelijke subbranches, (tuin)gereedschappen, aandrijftechnieken, bevestigingsartikelen, centrale verwarming, keukens en reinigingsproducten



2. gemiddeld aantal vestigingen per bedrijf

(n=347)	gemiddeld			som
	2009	2011	2013	2013
aantal vestigingen	2,18	2,17	2,20	764

2. verdeling naar aantal vestigingen (2013)

aantal vestigingen	aantal	%
geen vestigingen	1	0%
1 vestiging	292	84%
2 vestigingen	16	5%
3 of 4 vestigingen	12	4%
meer dan 4 vestigingen	26	7%
totaal	347	100%

3. verdeling naar functie respondent (ongewogen)

functie	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
ondernemer/eigenaar	178	43%	189	37%	116	32%
bedrijfsleider	49	12%	57	11%	40	11%
personeelsfunctionaris	103	25%	119	23%	90	25%
administratief/financieel management(assistent)	83	20%	143	28%	93	26%
andere*	2	1%	1	0%	7	2%
totaal	415	100%	509	100%	361	100%

*andere: bestuurslid, adviseur en (verkoop- of logistiek) medewerker

4.a gemiddeld aantal werknemers per bedrijf/vestiging

(n=318)	gemiddeld		
	2009	2011	2013
aantal werknemers per bedrijf	42,1	37,5	39,4
aantal werknemers per vestiging	18,8	17,3	16,4

4.a gemiddeld aantal medewerkers per bedrijfsgrootte

bedrijfsgrootte	gemiddeld		
	2009	2011	2013
(n=318)			
micro (≤ 10 mw)	5	5	5
klein (11 tot 50 mw)	23	23	22
midden (51-250 mw)	105	101	114
groot > 250 mw)	528	546	579
gemiddeld	42	38	39

4.b verdeling naar bedrijfsgrootte (ongewogen)

bedrijfsgrootte*	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
micro (≤ 10 mw)	154	37%	139	32%	125	39%
klein (11 tot 50 mw)	193	47%	207	48%	140	44%
midden (51-250 mw)	56	14%	72	17%	44	14%
groot > 250 mw)	12	3%	14	3%	9	3%
totaal	432	100%	415	100%	318	100%

*gecategoriseerd obv totaal aantal werknemers

4.b verdeling naar bedrijfsgrootte (ongewogen) vs. totale populatie (2013)

bedrijfsgrootte	populatie totaal*	respons	
		%	aantal
micro (≤ 10 mw)	37%	39%	125
klein (11 tot 50 mw)	47%	44%	140
midden (51-250 mw)	14%	14%	44
groot > 250 mw)	2%	3%	9
totaal	100%	100%	318

*bron: WTG ledenbestand 2007 (op moment van onderzoek de best beschikbare bron)

4.c verdeling van bedrijfsgrootte naar subbranche (in absolute aantallen)

groothandel in...	bedrijfsgrootte				totaal
	micro	klein	midden	groot	
staal	2	18	11	1	32
(non-ferro) metalen	3	4	3	0	10
metaalwaren	23	30	7	1	60
sanitaire artikelen	7	3	0	1	11
elektrotechnische en elektronische artikelen	50	56	9	0	116
huishoudelijke artikelen	6	0	2	0	8
anders	28	37	12	4	82
totaal	118	149	44	6	318

*anders: combinatie van mogelijke subbranches, (tuin)gereedschappen, aandrijftechnieken, bevestigingsartikelen, centrale verwarming, keukens en reinigingsproducten

4.c verdeling van bedrijfsgrootte naar subbranche (in procenten)

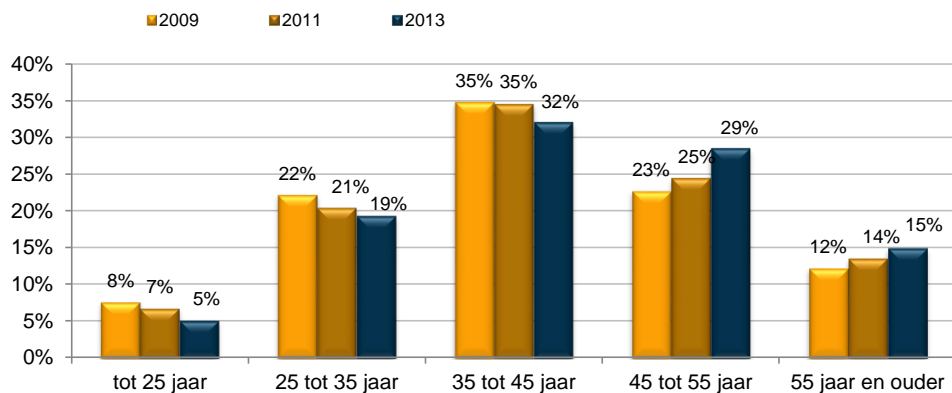
groothandel in... (n=318)	bedrijfsgrootte				totaal
	micro	klein	midden	groot	
staal	6%	57%	35%	2%	100%
(non-ferro) metalen	28%	42%	30%	0%	100%
metaalwaren	38%	49%	12%	1%	100%
sanitaire artikelen	63%	30%	0%	7%	100%
elektrotechnische en elektronische artikelen	43%	49%	8%	0%	100%
huishoudelijke artikelen	74%	0%	26%	0%	100%
anders*	35%	45%	15%	5%	100%
totaal (alle subbranches)	37%	47%	14%	2%	100%

*anders: combinatie van mogelijke subbranches, (tuin)gereedschappen, aandrijftechnieken, bevestigingsartikelen, centrale verwarming, keukens en reinigingsproducten

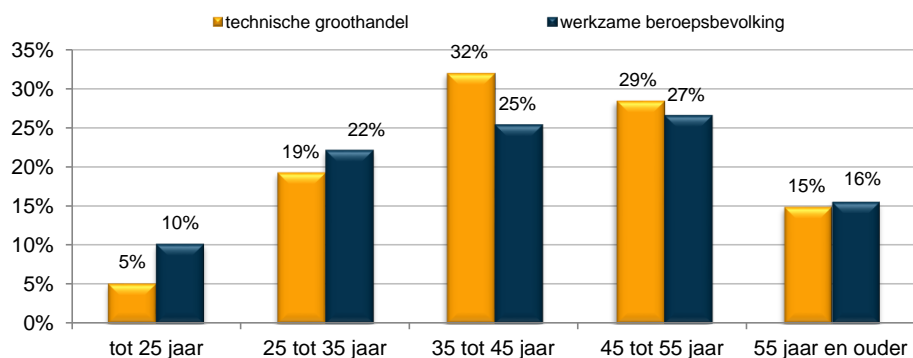
5.a opbouw personeelsbestand o.b.v. leeftijd

leeftijdscategorie (n=294)	2009		2011		2013	
	gemiddeld	%	gemiddeld	%	gemiddeld	%
tot 25 jaar	3,3	8%	2,1	7%	1,8	5%
25 tot 35 jaar	9,8	22%	7,4	21%	6,7	19%
35 tot 45 jaar	13,8	35%	12,6	35%	11,0	32%
45 tot 55 jaar	9,9	23%	9,5	25%	9,8	29%
55 jaar en ouder	4,1	12%	4,9	14%	5,1	15%
totaal*	41,0	100%	36,5	100%	34,4	100%

*som werknemers obv leeftijd



5.b opbouw personeelsbestand o.b.v. leeftijd vs. totale beroepsbevolking



bron: CBS Stateline, 2012

6. gemiddeld aantal en percentage vrouwelijke werknemers

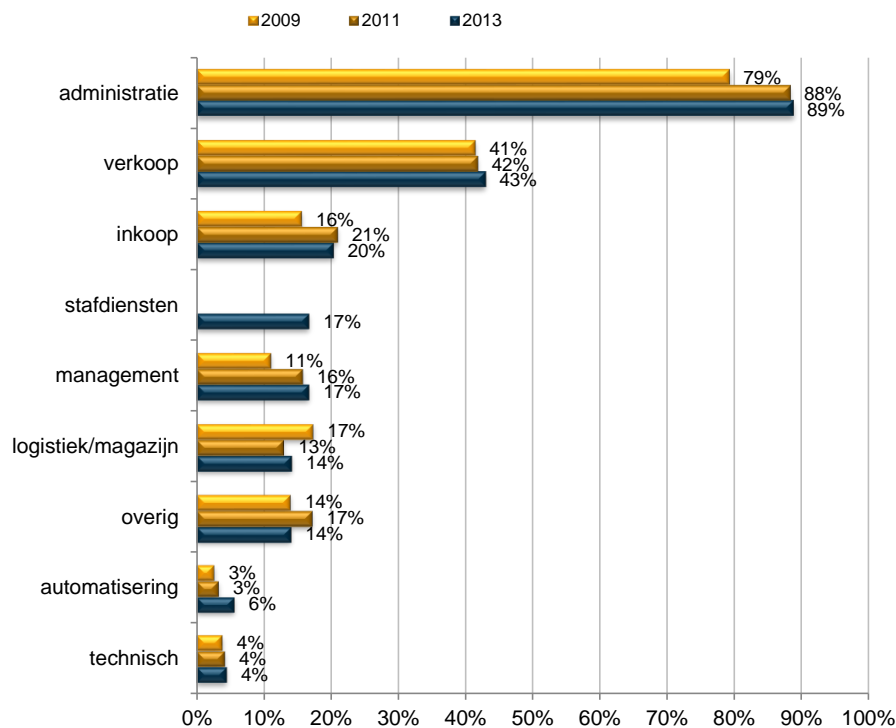
(n=301)	2009	2011	2013
gemiddeld aantal vrouwen	9,0	8,5	8,2
percentage vrouw	23%	22%	21%

7. functiegroepen waarin vrouwen vooral werkzaam zijn

(meerdere antwoorden mogelijk)

functiegroep (n=316)	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
administratie	329	79%	367	88%	281	89%
verkoop	172	41%	173	42%	136	43%
inkoop	65	16%	87	21%	64	20%
stafdiensten*					53	17%
management	46	11%	66	16%	53	17%
logistiek/magazijn	72	17%	54	13%	45	14%
overig	58	14%	71	17%	44	14%
automatisering	11	3%	14	3%	18	6%
technisch	16	4%	18	4%	14	4%

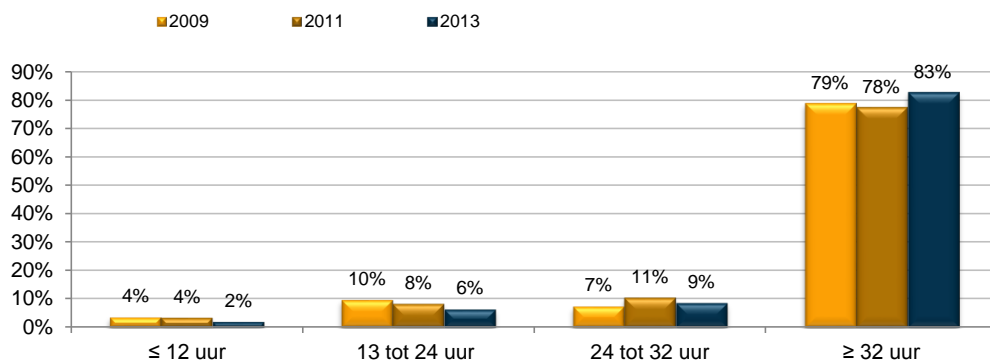
*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden



8. opbouw personeelsbestand o.b.v. arbeidsduur

arbeidsduur (n=265)	2009		2011		2013	
	gemiddeld	%	gemiddeld	%	gemiddeld	%
≤ 12 uur	1,4	4%	0,6	4%	0,6	2%
13 tot 24 uur	3,1	10%	2,2	8%	1,8	6%
24 tot 32 uur	3,8	7%	3,1	11%	2,5	9%
≥ 32 uur	30,8	79%	27,7	78%	23,6	83%
totaal*	39,1	100%	33,6	100%	28,5	100%

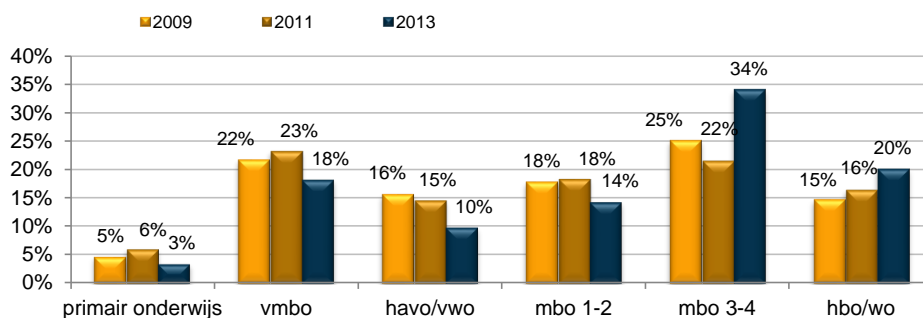
*som werknemers obv arbeidsduur



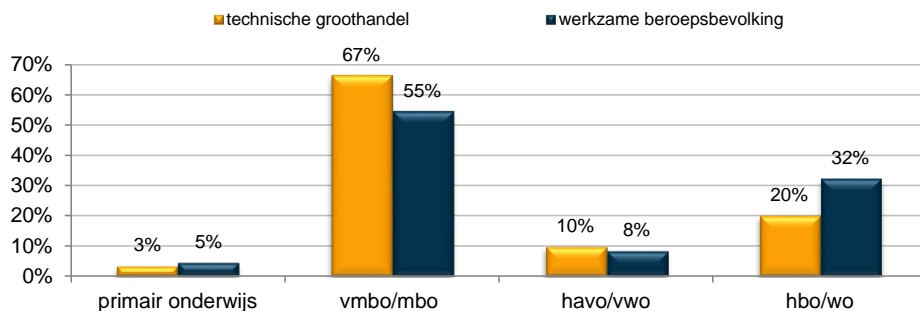
9.a opbouw personeelsbestand o.b.v. opleidingsniveau

opleidingsniveau (n=269)	2009		2011		2013	
	gemiddeld	%	gemiddeld	%	gemiddeld	%
primair onderwijs	2,3	5%	1,2	6%	1,0	3%
vmbo	8,9	22%	7,6	23%	5,3	18%
havo/vwo	5,2	16%	3,3	15%	2,9	10%
mbo 1-2	8,7	18%	4,9	18%	4,1	14%
mbo 3-4	10,1	25%	10,0	22%	9,9	34%
hbo/wo	5,2	15%	4,8	16%	5,8	20%
totaal*	40,4	100%	31,7	100%	29,0	100%

*som werknemers obv opleidingsniveau



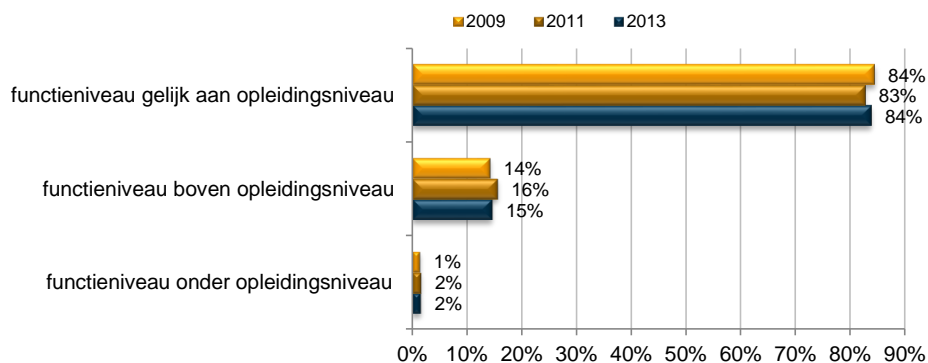
9.b opbouw personeelsbestand o.b.v. opleidingsniveau vs. werkzame beroepsbevolking



bron: CBS Stateline, 2011

10. werkniveau vs. opleidingsniveau

functieniveau...	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
boven opleidingsniveau	51	14%	59	16%	45	15%
onder opleidingsniveau	5	1%	6	2%	5	2%
gelijk aan opleidingsniveau	303	84%	315	83%	258	84%
totaal	359	100%	381	100%	307	100%



11.a arbeidsgehandicapte werknemers in dienst

	2011		2013	
	aantal	%	aantal	%
ja	91	20%	61	18%
nee	365	80%	275	82%
totaal	456	100%	336	100%

11.b gemiddeld aantal arbeidsgehandicapte werknemers

(n=52)	gemiddeld	
	2011	2013
aantal arbeidsgehandicapte werknemers, onder bedrijven met arbeidsgehandicapte werknemers	2,1	3,3

12. bereidheid aanname arbeidsgehandicapte werknemers (bedrijven zonder arbeidsgehandicapte werknemers)

	2013	
	aantal	%
ja	142	54%
nee	121	46%
totaal	263	100%

14. aspecten waaraan belang wordt gehecht bij de selectie van nieuw personeel (2013)
(gemiddelde score op een schaal van 1 tot 10, waarbij hoe hoger de score, hoe hoger het belang)

aspect	als belangrijkste aspect		
	aantal	percentage	gemiddeld
werkervaring branche	84	29%	7,6
klantgerichtheid	59	20%	7,4
anders*	37	12%	5,7
werkervaring algemeen	33	11%	7,3
opleidingsniveau algemeen	32	11%	7,0
vakdiploma	23	8%	7,0
etniciteit	20	7%	4,9
leeftijd	5	2%	5,9
totaal	293	100%	

*anders: enthousiasme, motivatie, persoonlijke klik, passend binnen het team, (Engelse) talenkennis, beschikbaarheid, mobiliteit, geslacht, uiterlijke verzorging en uitstraling

14.a belangrijkste aspect bij de selectie van nieuw personeel

belangrijkste aspect	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
werkervaring branche	103	28%	124	32%	84	29%
klantgerichtheid	81	22%	81	21%	59	20%
anders*	38	10%	28	7%	37	12%
werkervaring algemeen	47	13%	49	12%	33	11%
opleidingsniveau algemeen	32	9%	38	10%	32	11%
vakdiploma	32	9%	30	8%	23	8%
etniciteit	22	6%	28	7%	20	7%
leeftijd	11	3%	15	4%	5	2%
totaal	366	100%	393	100%	293	100%

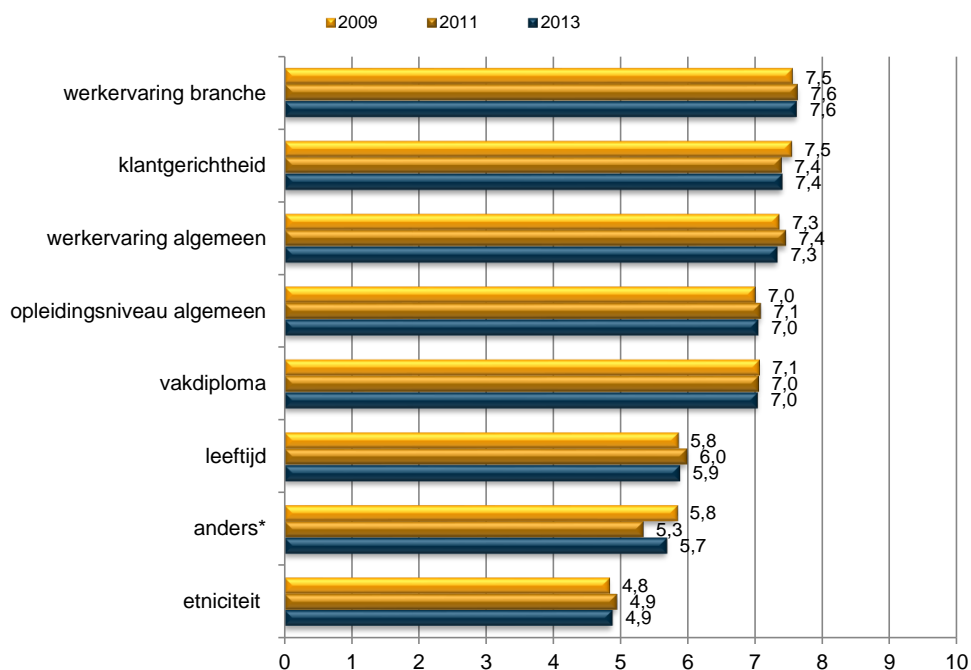
*anders: enthousiasme, motivatie, persoonlijke klik, passend binnen het team, (Engelse) talenkennis, beschikbaarheid, mobiliteit, geslacht, uiterlijke verzorging en uitstraling

14.b gemiddeld belang diverse aspecten bij selectie van nieuw personeel

(gemiddelde score op een schaal van 1 tot 10, waarbij hoe hoger de score, hoe hoger het belang)

aspect	gemiddeld		
	2009	2011	2013
werkervaring branche (n=300)	7,5	7,6	7,6
klantgerichtheid (n=294)	7,5	7,4	7,4
werkervaring algemeen (n=296)	7,3	7,4	7,3
opleidingsniveau algemeen (n=295)	7,0	7,1	7,0
vakdiploma (n=296)	7,1	7,0	7,0
leeftijd (n=278)	5,8	6,0	5,9
anders* (n=132)	5,8	5,3	5,7
etniciteit (n=263)	4,8	4,9	4,9

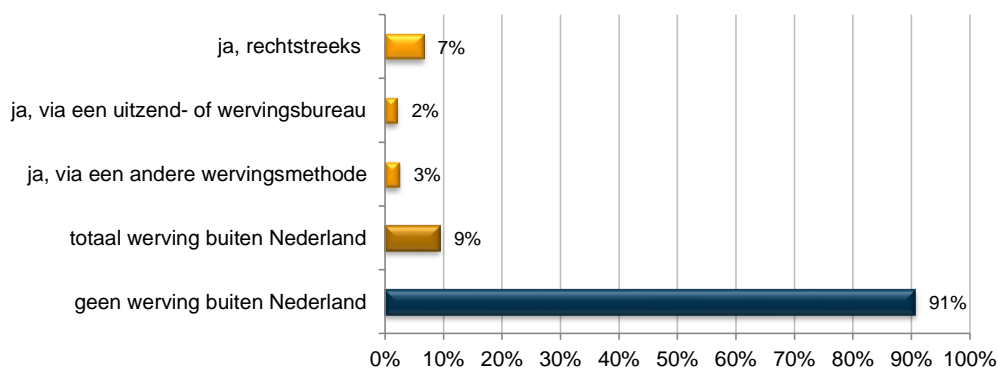
*anders: enthousiasme, motivatie, persoonlijke klik, passend binnen het team, (Engelse) talenkennis, beschikbaarheid, mobiliteit, geslacht, uiterlijke verzorging en uitstraling



15. personeel werven buiten Nederland

(meerdere antwoorden mogelijk)

	2013	
	aantal	%
ja, rechtstreeks	22	7%
ja, via een uitzend- of wervingsbureau	7	2%
ja, via een andere wervingsmethode	8	3%
totaal werving buiten Nederland	31	9%
geen werving buiten Nederland	300	91%
totaal	331	100%

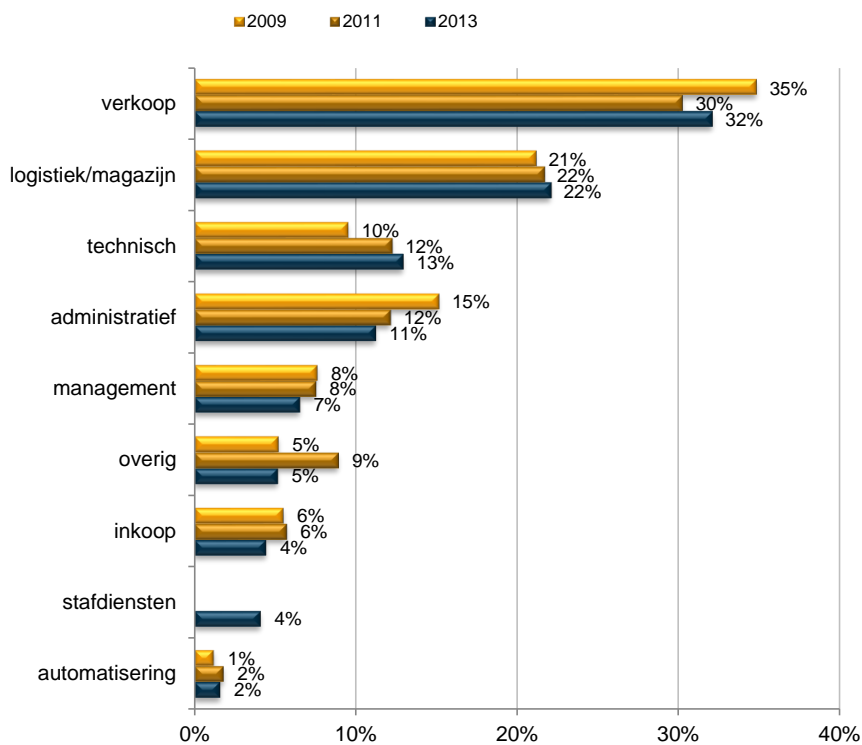


16.a opbouw personeelsbestand o.b.v. functiegroep

functiegroep (n=243)	2009		2011		2013	
	gemiddeld	%	gemiddeld	%	gemiddeld	%
verkoop	14,7	35%	13,4	30%	9,1	32%
logistiek/magazijn	11,1	21%	9,3	22%	6,3	22%
administratief	4,3	15%	3,8	12%	3,2	11%
technisch	3,3	10%	2,9	12%	3,7	13%
inkoop	2,0	6%	1,6	6%	1,3	4%
automatisering	0,7	1%	0,7	2%	0,5	2%
management	2,7	8%	2,3	8%	1,9	7%
stafdiensten*					1,2	4%
overig	2,4	5%	2,2	9%	1,5	5%
totaal**	41,3	100%	36,2	100%	28,5	100%

*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

**som werknemers obv functiegroep



16.b minimaal één opstaande vacature (tussen nu en zes maanden)

	2011		2013	
	aantal	%	aantal	%
ja	131	26%	72	22%
nee	87	17%	89	27%
geen antwoord*	293	57%	170	51%
totaal	511	100%	331	100%

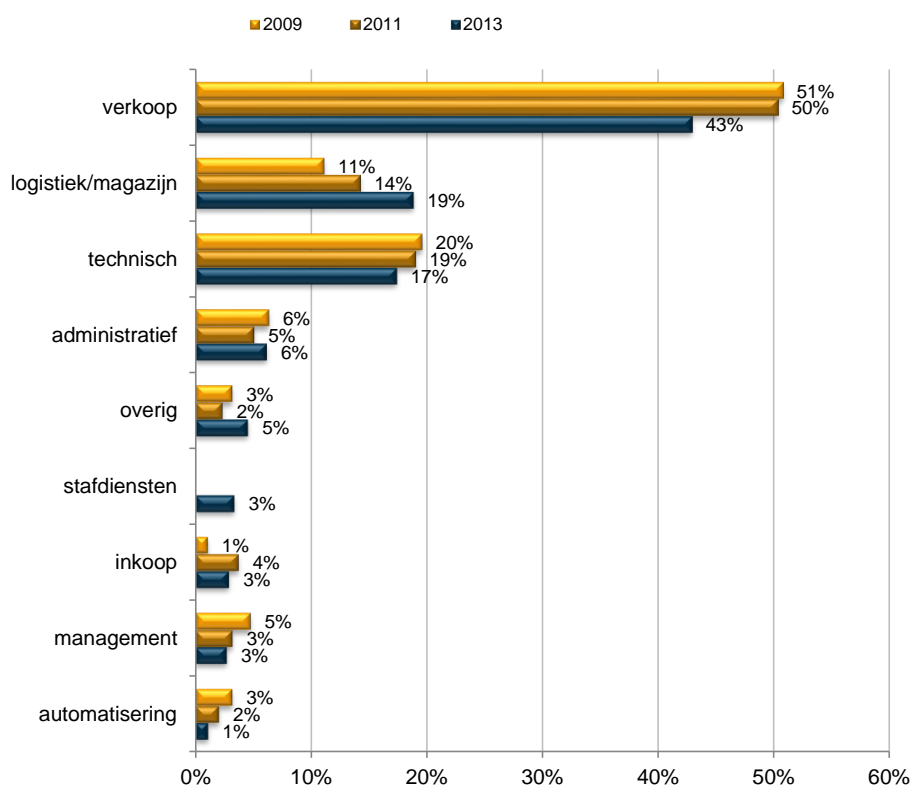
*bedrijven die hier geen aantallen hebben ingevuld worden als bedrijven zonder vacatures beschouwd

16.b aantal vacatures per functiegroep (bij bedrijven met minimaal één vacature)

functiegroep (n=72)	2009		2011		2013	
	som	%	som	%	som	%
verkoop	96	51%	163	50%	78	43%
logistiek/magazijn	21	11%	60	14%	34	19%
administratief	12	6%	23	5%	11	6%
technisch	37	20%	57	19%	31	17%
inkoop	2	1%	18	4%	5	3%
automatisering	6	3%	9	2%	2	1%
management	9	5%	13	3%	5	3%
stafdiensten*					6	3%
overig	6	3%	15	2%	8	5%
totaal**	189	100%	358	100%	181	100%

*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

**som vacatures per functiegroep



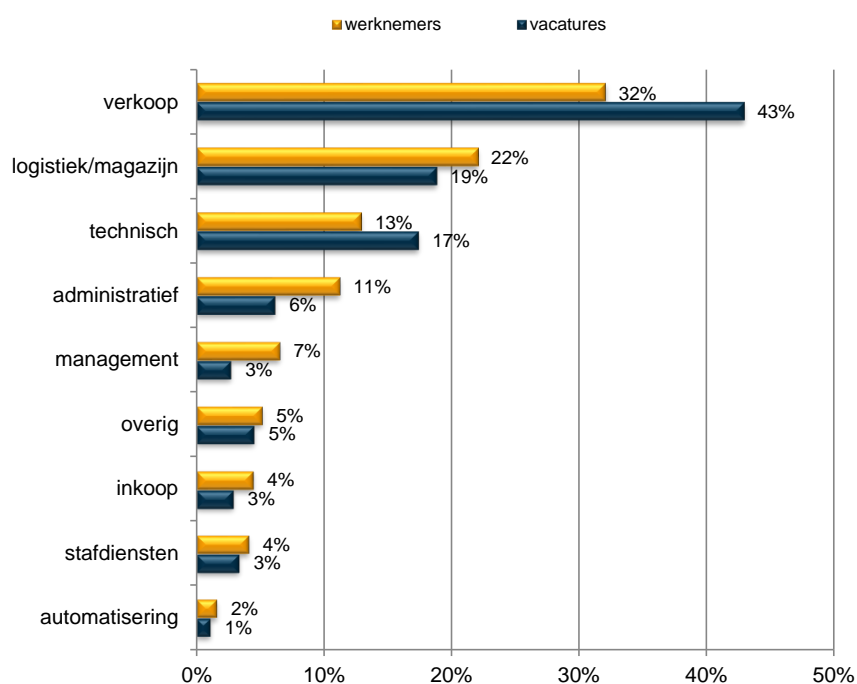
16.b gemiddeld aantal vacatures per functiegroep (alle bedrijven)

functiegroep (n=331)	gemiddeld		
	2009	2011	2013
verkoop	0,44	0,75	0,23
logistiek/magazijn	0,10	0,28	0,10
administratief	0,06	0,10	0,03
technisch	0,17	0,26	0,09
inkoop	0,01	0,08	0,02
automatisering	0,03	0,04	0,01
management	0,04	0,06	0,01
stafdiensten*			0,02
overig	0,03	0,07	0,02
totaal**	0,87	1,64	0,55

*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

**som vacatures obv functiegroep, het gemiddeld aantal vacatures per bedrijf met openstaande vacatures is 2,5

16.c opbouw personeelsbestand vs. opbouw vacatures, per functiegroep (2013)



17. knelpunten bij vervullen van vacatures per functiegroep (percentage van knelpunten)
(meerdere antwoorden mogelijk)

functiegroep (n=331)	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
verkoop	103	41%	146	45%	88	41%
technisch	76	30%	107	33%	81	38%
logistiek/magazijn	17	7%	26	8%	15	7%
management	10	4%	10	3%	11	5%
overig	11	4%	10	3%	8	4%
inkoop	14	6%	10	3%	5	2%
automatisering	9	4%	6	2%	4	2%
administratie	12	5%	11	3%	2	1%
stafdiensten*					1	0%
totaal**	252	100%	326	100%	215	100%

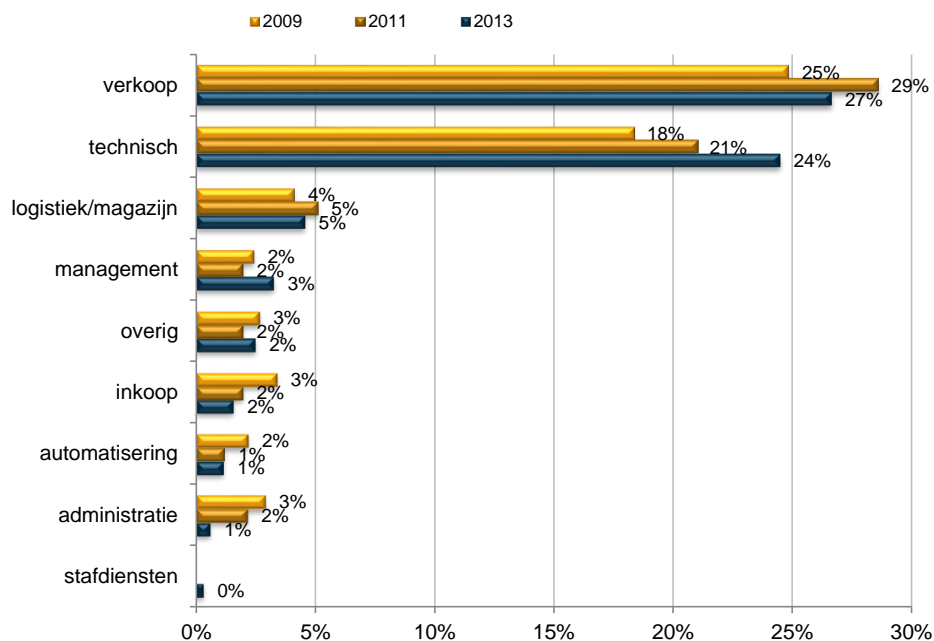
*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

**som obv aantal knelpunten

17. knelpunten bij vervullen van vacatures per functiegroep (percentage van bedrijven)
(meerdere antwoorden mogelijk)

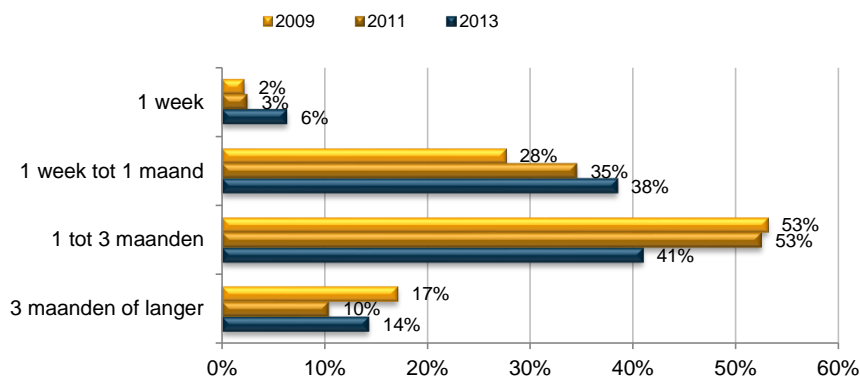
functiegroep (n=331)	% van bedrijven		
	2009	2011	2013
verkoop	25%	29%	27%
technisch	18%	21%	24%
logistiek/magazijn	4%	5%	5%
management	2%	2%	3%
overig	3%	2%	2%
inkoop	3%	2%	2%
automatisering	2%	1%	1%
administratie	3%	2%	1%
stafdiensten*			0%
totaal met knelpunten	44%	46%	49%
geen knelpunten	56%	54%	51%
totaal	100%	100%	100%

*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden



19. duur openstaan vacatures

duur	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
1 week	6	2%	7	3%	12	6%
1 week tot 1 maand	76	28%	97	35%	73	38%
1 tot 3 maanden	146	53%	148	53%	78	41%
3 maanden of langer	47	17%	29	10%	27	14%
totaal	275	100%	281	100%	191	100%



20. voor welke functiegroep staan vacatures het langst open?

functie	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
verkoop	158	56%	158	53%	88	56%
logistiek/magazijn	12	4%	20	7%	5	3%
administratief	14	5%	4	1%	1	1%
technisch	63	22%	84	28%	51	32%
inkoop	6	2%	2	1%	2	1%
automatisering	4	1%	2	1%	2	1%
management	9	3%	13	4%	6	4%
stafdiensten*					0	0%
overig	17	6%	15	5%	4	3%
totaal	283	100%	297	100%	159	100%

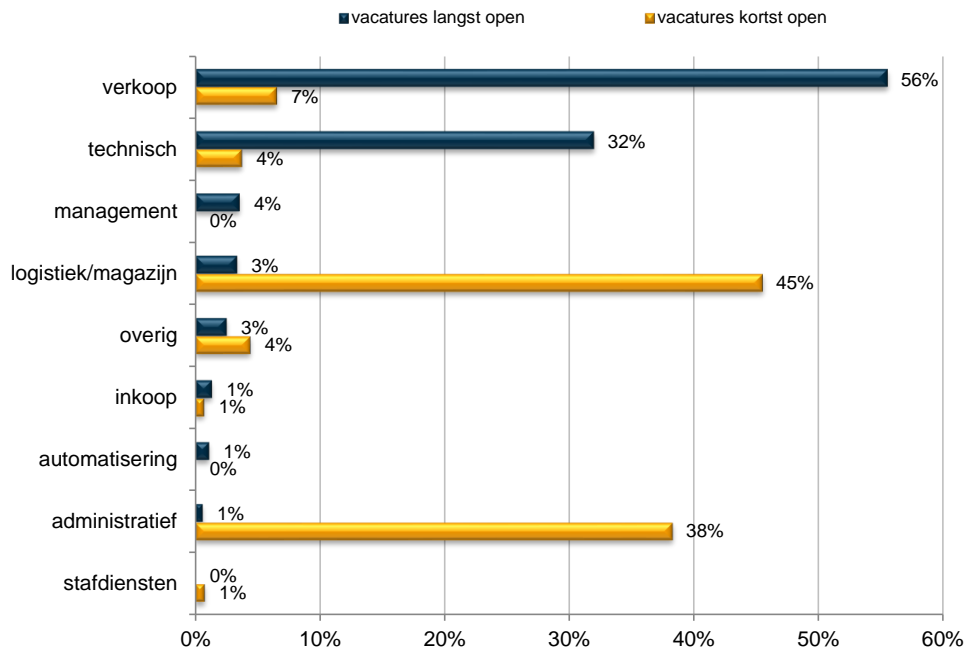
*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

21. Voor welke functiegroep staan vacatures het kortst open?

	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
verkoop	22	8%	23	8%	9	7%
logistiek/magazijn	120	46%	121	43%	63	45%
administratief	95	36%	107	38%	53	38%
technisch	4	2%	6	2%	5	4%
inkoop	0	0%	2	1%	1	1%
automatisering	1	0%	1	0%	0	0%
management	1	0%	2	1%	0	0%
stafdiensten*					1	1%
overig	21	8%	20	7%	6	4%
totaal	264	100%	282	100%	139	100%

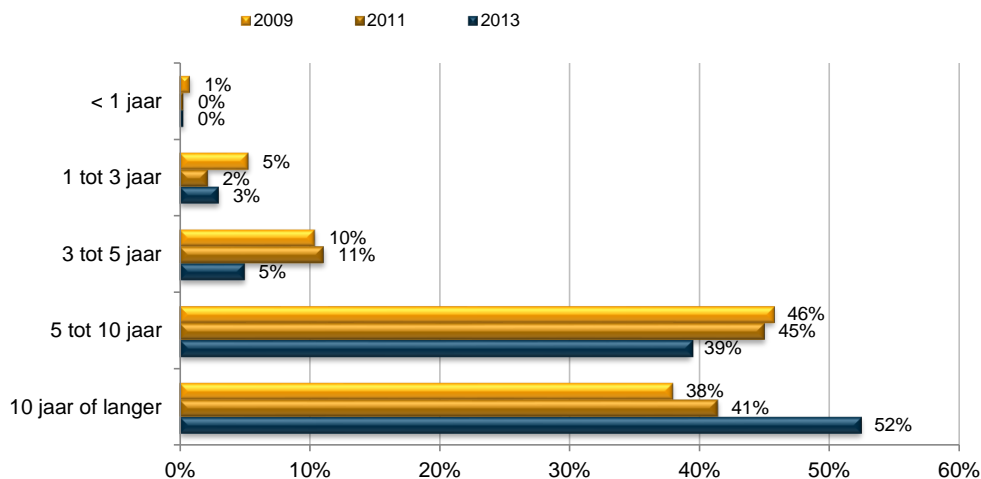
*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

20 en 21. vacatures langst open vs. vacatures kortst open (2013)



22. gemiddeld aantal dienstjaren

	2009		2011		2013	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
< 1 jaar	3	1%	1	0%	1	0%
1 tot 3 jaar	21	5%	9	2%	10	3%
3 tot 5 jaar	41	10%	47	11%	16	5%
5 tot 10 jaar	181	46%	189	45%	125	39%
10 jaar of langer	150	38%	174	41%	166	52%
totaal	396	100%	420	100%	318	100%



23.a aantal nieuwe werknemers per functiegroep

23.b aantal vertrokken werknemers per functiegroep

a. aantal nieuwe (n=220)	2008		2010		2012	
	som	gemiddeld	som	gemiddeld	som	gemiddeld
verkoop	683	2,7	410	1,3	333	1,5
logistiek/magazijn	681	3,3	314	1,0	188	0,9
administratief	181	1,0	99	0,3	64	0,3
technisch	133	1,0	90	0,3	118	0,5
inkoop	54	0,5	28	0,1	18	0,1
automatisering	22	0,2	16	0,1	11	0,0
management	53	0,5	32	0,1	26	0,1
stafdiensten*					27	0,1
overig	139	1,3	54	0,2	31	0,1
totaal	1.946	6,0	1.043	3,3	816	3,7
b. aantal vertrokken (n=214)	2008		2010		2012	
	som	gemiddeld	som	gemiddeld	som	gemiddeld
verkoop	530	2,5	467	1,7	284	1,3
logistiek/magazijn	589	3,3	357	1,3	266	1,2
administratief	165	1,0	141	0,5	74	0,3
technisch	72	0,6	73	0,3	60	0,3
inkoop	53	0,5	30	0,1	22	0,1
automatisering	14	0,1	22	0,1	10	0,0
management	73	0,7	39	0,1	21	0,1
stafdiensten*					8	0,0
overig	110	1,2	92	0,3	26	0,1
totaal	1.606	5,8	1.221	4,4	770	3,6
saldo nieuwe en vertrokken werknemers	340	0,2	-178	-1,1	46	0,1

*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

23.a aantal nieuwe werknemers per functiegroep (in procenten)
23.b aantal vertrokken werknemers per functiegroep (in procenten)

a. aantal nieuwe (n=220)	2008		2010		2012	
	som	%	som	%	som	%
verkoop	683	35%	410	39%	333	41%
logistiek/magazijn	681	35%	314	30%	188	23%
administratief	181	9%	99	10%	64	8%
technisch	133	7%	90	9%	118	14%
inkoop	54	3%	28	3%	18	2%
automatisering	22	1%	16	2%	11	1%
management	53	3%	32	3%	26	3%
stafdiensten*					27	3%
overig	139	7%	54	5%	31	4%
totaal	1.946	100%	1.043	100%	816	100%

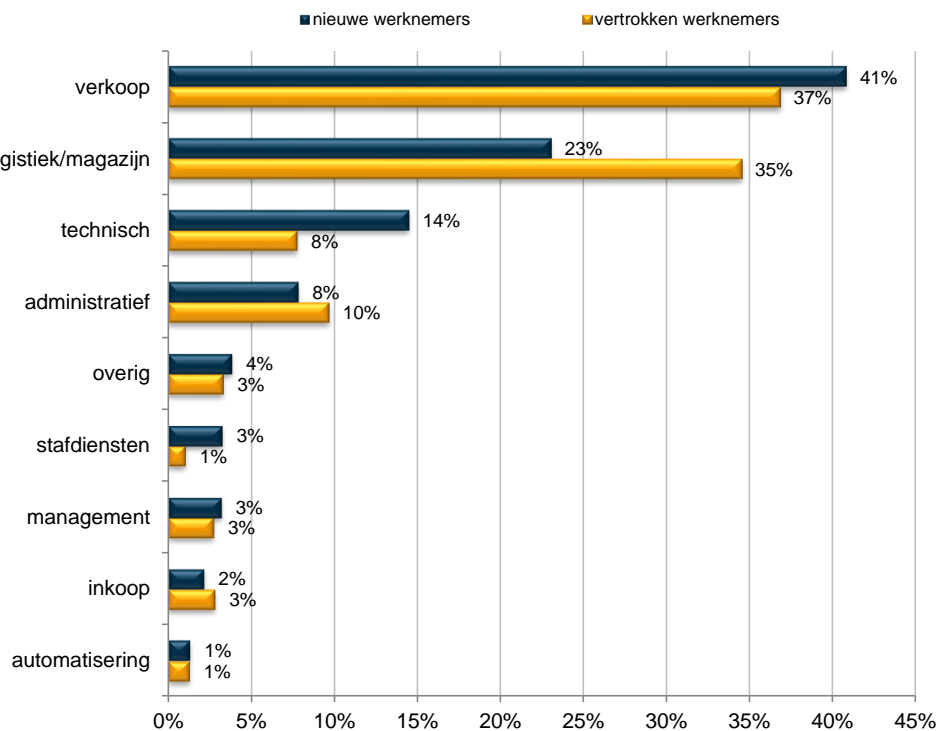
b. aantal vertrokken (n=214)	2008		2010		2012	
	som	%	som	%	som	%
verkoop	530	33%	467	38%	284	37%
logistiek/magazijn	589	37%	357	29%	266	35%
administratief	165	10%	141	12%	74	10%
technisch	72	5%	73	6%	60	8%
inkoop	53	3%	30	3%	22	3%
automatisering	14	1%	22	2%	10	1%
management	73	5%	39	3%	21	3%
stafdiensten*					8	1%
overig	110	7%	92	8%	26	3%
totaal	1.606	100%	1.221	100%	770	100%

saldo nieuwe en vertrokken werknemers**	2008	2010	2012
	340	-178	46
	1,9%	-6,3%	0,6%

*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

**percentages zijn gebaseerd op een doorberekening van het aantal nieuwe en vertrokken werknemers in alle bedrijven in de technische groothandel ten opzichte van het totaal aantal werknemers in de technische groothandel

23. aantal nieuwe werknemers vs. aantal vertrokken werknemers (2012)



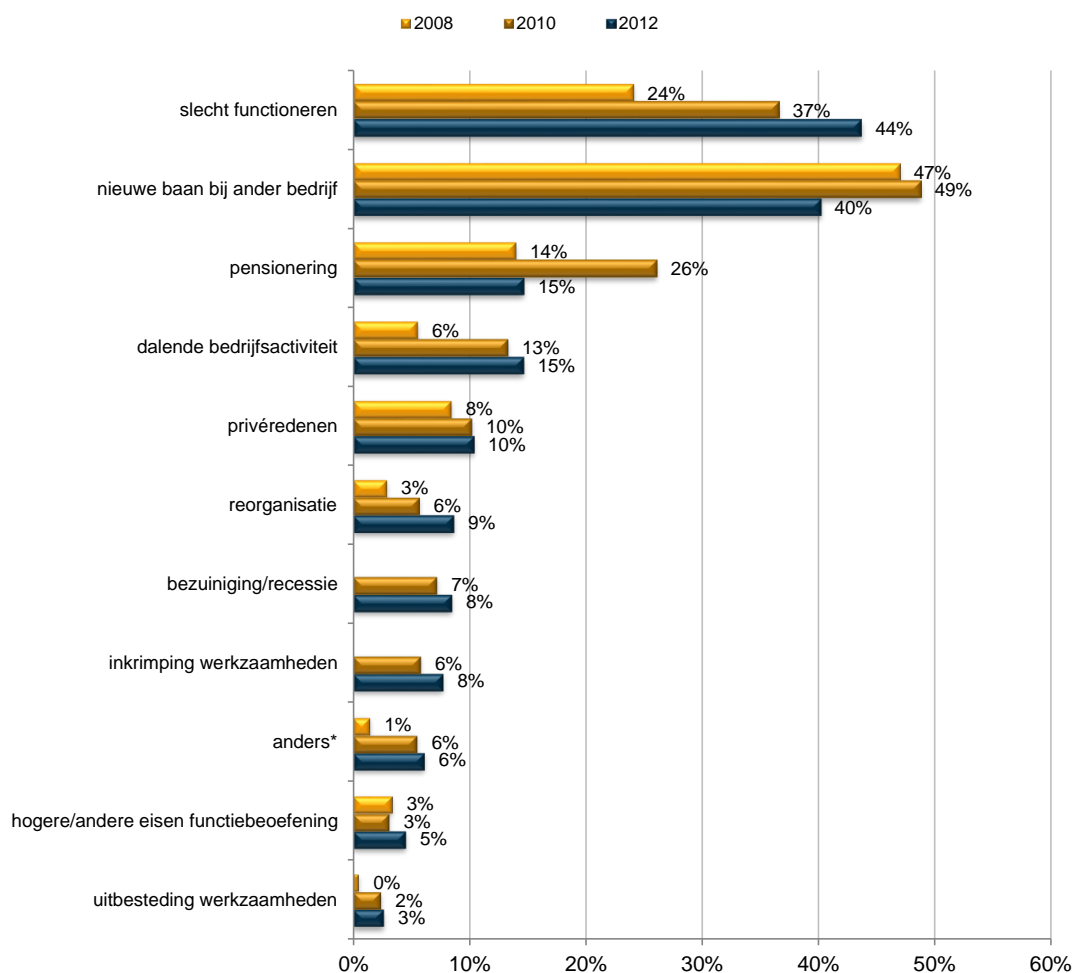
24. voornaamste redenen voor vertrek van werknemers

(meerdere antwoorden mogelijk)

reden*	2008		2010		2012	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
dalende bedrijfsactiviteit	23	6%	35	13%	29	15%
slecht functioneren	100	24%	98	37%	86	44%
nieuwe baan bij ander bedrijf	195	47%	130	49%	79	40%
privéredenen	35	8%	27	10%	21	10%
pensionering	58	14%	70	26%	29	15%
reorganisatie	12	3%	15	6%	17	9%
inkrimping werkzaamheden			16	6%	15	8%
uitbesteding werkzaamheden	2	0%	6	2%	5	3%
bezuiniging/recessie			19	7%	17	8%
hogere/andere eisen	14	3%	8	3%	9	5%
anders**	6	1%	15	6%	12	6%
totaal met redenen					197	64%
n.v.t. (geen werknemers uit dienst)					110	36%
totaal					307	100%

*percentages van bedrijven met redenen voor vertrek

**anders: tijdelijk contract beëindigd, conflict, arbeidsongeschiktheid, (langdurige) ziekte en overlijden



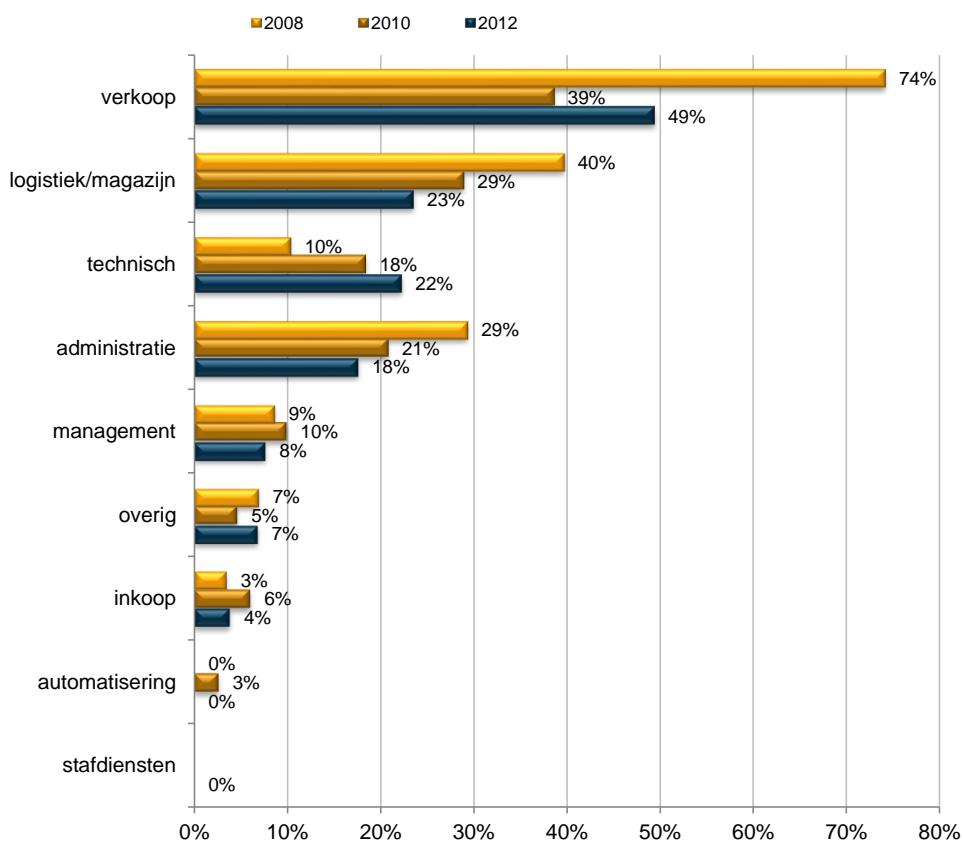
25. vertrek a.g.v. pensionering per functiegroep*

(meerdere antwoorden mogelijk)

functie (n=28)	2008		2010		2012	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
verkoop	43	74%	37	39%	14	49%
logistiek/magazijn	23	40%	28	29%	7	23%
technisch	6	10%	18	18%	6	22%
administratie	17	29%	20	21%	5	18%
management	5	9%	9	10%	2	8%
overig	4	7%	4	5%	2	7%
inkoop	2	3%	6	6%	1	4%
stafdiensten**					0	0%
automatisering	0	0%	2	3%	0	0%

*percentages van bedrijven waarbij sprake was van vertrek als gevolg van pensionering

**in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden



26. doorstroom binnen het bedrijf naar een andere functie(groep)

doorstroom	2008		2010		2012	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
ja	131	33%	90	21%	78	24%
nee	272	68%	344	79%	242	76%
totaal	403	100%	434	100%	321	100%

27. functiegroepen van waaruit werknemers zijn doorgestroomd*(indien interne doorstroom, meerdere antwoorden mogelijk)*

functiegroep (n=78)	2008		2010		2012	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
verkoop	55	42%	43	48%	30	39%
logistiek/magazijn	60	46%	35	40%	38	49%
administratie	17	13%	12	13%	13	17%
technisch	19	15%	14	15%	8	10%
inkoop	8	6%	5	6%	6	7%
automatisering	3	2%	0	0%	1	1%
management	6	5%	9	10%	3	4%
staffuncties*					2	3%
overig	8	6%	4	5%	3	4%

*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

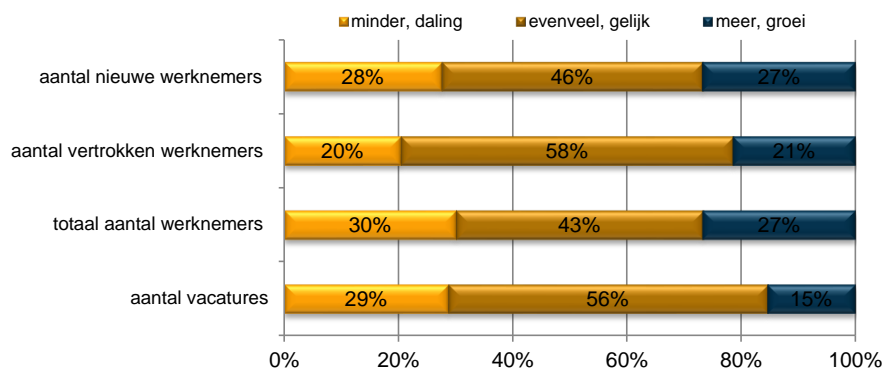
28. functiegroepen waarnaar werknemers zijn doorgestroomd, per functiegroep

vanuit	naar	2008		2010		2012	
		aantal	%	aantal	%	aantal	%
verkoop (n=29)	verkoop	22	42%	14	33%	12	41%
	logistiek	7	13%	2	6%	2	7%
	administratief	0	0%	2	5%	0	0%
	technisch	7	13%	4	8%	4	13%
	inkoop	4	8%	2	4%	3	10%
	automatisering	1	2%	0	0%	4	14%
	management	7	13%	16	36%	12	40%
	stafdiensten*					3	10%
	overig	5	9%	3	8%	1	2%
logistiek/magazijn (n=36)	verkoop	33	57%	20	59%	27	74%
	logistiek	3	5%	2	7%	5	14%
	administratief	6	10%	4	11%	4	11%
	technisch	1	2%	2	7%	1	3%
	inkoop	11	19%	4	11%	4	11%
	automatisering	0	0%	0	0%	1	3%
	management	3	5%	1	3%	1	3%
	stafdiensten*					1	3%
	overig	1	2%	1	2%	0	0%
administratief (n=13)	verkoop	5	29%	7	64%	5	38%
	logistiek	0	0%	0	0%	0	0%
	administratief	1	6%	0	0%	2	15%
	technisch	0	0%	0	0%	1	7%
	inkoop	2	12%	2	18%	2	15%
	automatisering	0	0%	1	9%	1	7%
	management	7	41%	1	9%	2	16%
	stafdiensten*					4	31%
	overig	2	12%	0	0%	1	7%
technisch (n=8)	verkoop	12	63%	6	48%	5	61%
	logistiek	1	5%	2	15%	0	0%
	administratief	1	5%	1	5%	0	0%
	technisch	4	21%	1	6%	2	23%
	inkoop	0	0%	1	6%	0	0%
	automatisering	0	0%	1	5%	0	0%
	management	1	5%	2	15%	3	38%
	stafdiensten*					1	9%
	overig	0	0%	0	0%	1	9%
inkoop (n=5)	verkoop	3	43%	2	52%	4	85%
	inkoop	1	14%	0	0%	2	37%
	automatisering	1	14%	0	0%	0	0%
	management	1	14%	1	24%	1	21%
	stafdiensten*					1	21%
	overig	1	14%	1	24%	0	0%
automatisering (n=1)	verkoop	1	33%	0	0%	0	0%
	logistiek	0	0%	0	0%	1	100%
	automatisering	1	33%				
	overig	1	33%	0	0%	0	0%
management (n=3)	verkoop	1	25%	4	54%	1	34%
	inkoop					1	34%
	management	1	25%	3	46%	1	32%
	administratief	1	25%	0	0%	0	0%
	automatisering	1	25%	0	0%	0	0%
stafdiensten* (n=2)	verkoop					2	100%
	administratief					1	48%
	inkoop					1	48%
	management					1	48%
	stafdiensten*					1	48%
overig (n=3)	verkoop	2	29%	2	47%	1	37%
	logistiek	1	14%	0	0%	0	0%
	administratief	0	0%	0	0%	1	37%
	inkoop	0	0%	1	20%	0	0%
	automatisering	0	0%	1	20%	0	0%
	management	2	29%	1	14%	1	25%
	overig	2	29%	0	0%	0	0%

*in 2009 en 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

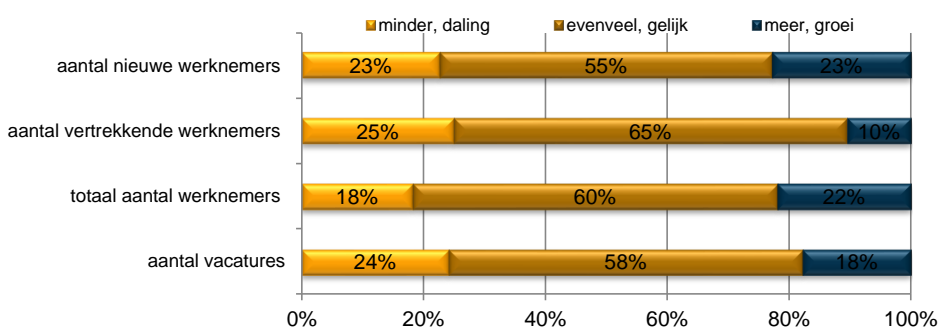
29. ontwikkelingen vergeleken met de voorgaande drie jaar

aspect	ontw.	2008 (tov 2005-2007)		2010 (tov 2007-2009)		2012 (tov 2009-2011)	
		aantal	%	aantal	%	aantal	%
totaal aantal werknemers	minder, daling	66	17%	139	34%	92	30%
	evenveel, gelijk	163	41%	177	44%	133	43%
	meer, groei	167	42%	89	22%	82	27%
	totaal	396	100%	405	100%	307	100%
aantal vacatures	minder, daling	52	14%	96	25%	81	29%
	evenveel, gelijk	211	55%	219	57%	158	56%
	meer, groei	118	31%	67	18%	44	15%
	totaal	381	100%	382	100%	283	100%
aantal nieuwe werknemers	minder, daling	51	13%	115	30%	80	28%
	evenveel, gelijk	156	41%	186	48%	132	46%
	meer, groei	176	46%	85	22%	77	27%
	totaal	383	100%	386	100%	289	100%
aantal vertrokken werknemers	minder, daling	56	15%	91	24%	57	20%
	evenveel, gelijk	221	59%	226	59%	163	58%
	meer, groei	98	26%	66	17%	60	21%
	totaal	375	100%	383	100%	280	100%



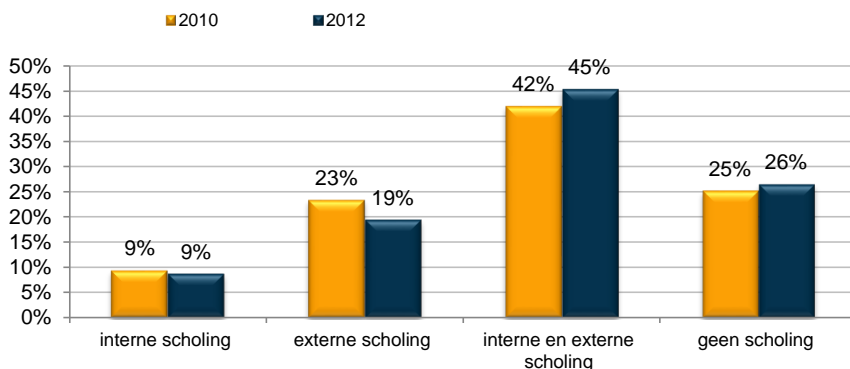
30. verwachte ontwikkelingen in komende twee jaar

aspect	ontw.	2009-2010 (tov 2008)		2011-2012 (tov 2010)		2013-2014 (tov 2012)	
		aantal	%	aantal	%	aantal	%
totaal aantal werknemers	minder, daling	105	27%	27	7%	52	18%
	evenveel, gelijk	223	57%	207	52%	172	60%
	meer, groei	65	17%	165	41%	63	22%
	totaal	393	100%	399	100%	288	100%
aantal vacatures	minder, daling	159	42%	32	8%	66	24%
	evenveel, gelijk	177	46%	222	58%	159	58%
	meer, groei	46	12%	131	34%	48	18%
	totaal	382	100%	385	100%	273	100%
aantal nieuwe werknemers	minder, daling	158	41%	41	11%	62	23%
	evenveel, gelijk	170	44%	189	49%	150	55%
	meer, groei	57	15%	155	40%	63	23%
	totaal	385	100%	385	100%	275	100%
aantal vertrekkende werknemers	minder, daling	112	29%	70	19%	62	25%
	evenveel, gelijk	225	59%	273	72%	161	65%
	meer, groei	44	12%	37	10%	26	10%
	totaal	381	100%	380	100%	249	100%



31. scholing van werknemers (intern/extern)

scholing	2010		2012	
	aantal	%	aantal	%
interne scholing	40	9%	28	9%
externe scholing	101	23%	62	19%
interne en externe scholing	181	42%	145	45%
geen scholing	108	25%	84	26%
totaal	431	100%	319	100%



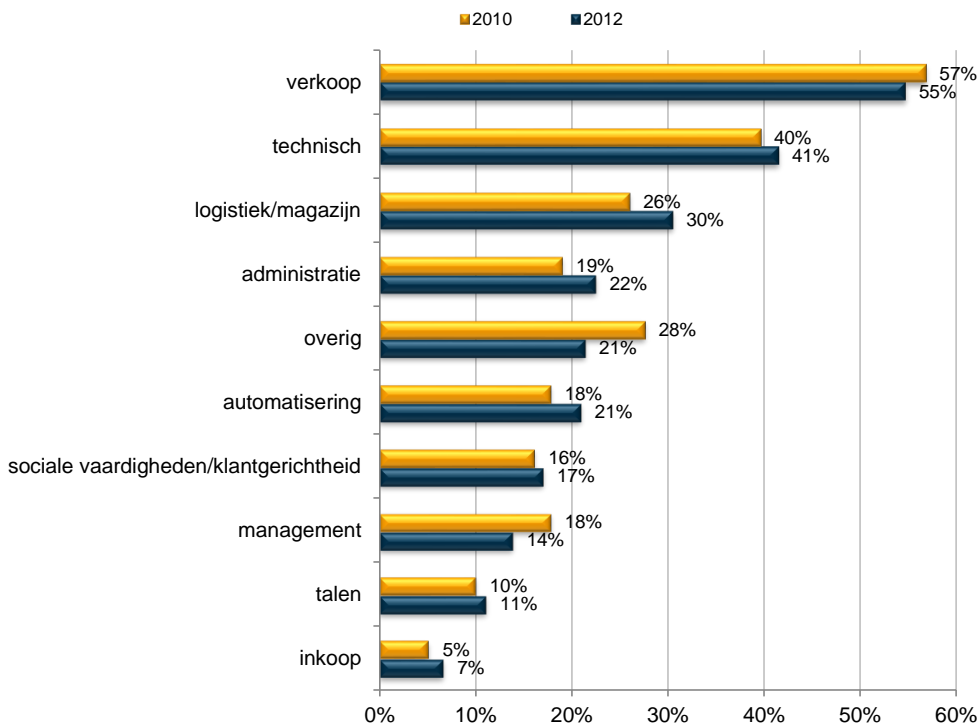
32. gemiddeld aantal werknemers met scholing (onder bedrijven met scholing)

(n=207)	2010			2012
	intern	extern	totaal	totaal
gemiddeld	16,7	6,3	23	13
minimum	1	1	1	1
maximum	334	100	334	200

33. onderwerpen scholing

(meerdere antwoorden mogelijk)

scholingsonderwerp (n=231)	2010		2012	
	aantal	%	aantal	%
verkoop	182	57%	126	55%
logistiek/magazijn	83	26%	70	30%
administratie	61	19%	52	22%
technisch	127	40%	96	41%
inkoop	16	5%	15	7%
automatisering	57	18%	48	21%
management	57	18%	32	14%
talen	32	10%	26	11%
sociale vaardigheden/klantgerichtheid	52	16%	39	17%
overig	89	28%	49	21%



34. erkend leerbedrijf

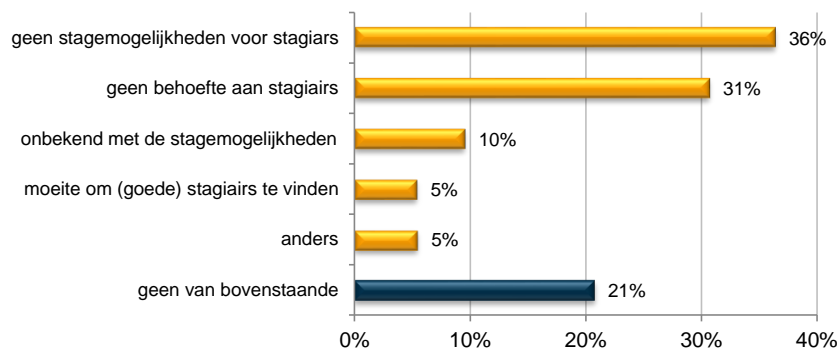
	2011		2013	
	aantal	percentage	aantal	%
ja	164	40%	113	36%
nee	250	60%	177	55%
niet meer, wel geweest*			29	9%
totaal	414	100%	319	100%

*in 2011 behoorde de optie 'niet meer, wel geweest' niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

35. redenen om geen erkend leerbedrijf te zijn

(meerdere antwoorden mogelijk)

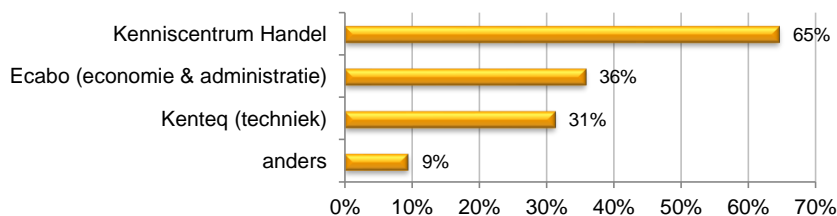
reden	2013	
	aantal	%
(n=206)		
geen stagemogelijkheden voor stagiairs	75	36%
geen behoefte aan stagiairs	63	31%
onbekend met de stagemogelijkheden	20	10%
moeite om (goede) stagiairs te vinden	11	5%
anders	11	5%
geen van bovenstaande	43	21%



36. erkenningen per kenniscentrum

(meerdere antwoorden mogelijk)

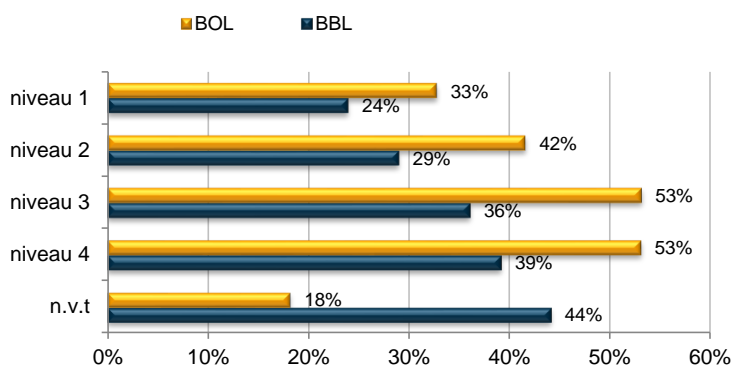
kenniscentrum	2013	
	aantal	%
(n=113)		
Kenteq (techniek)	35	31%
Kenniscentrum Handel	73	65%
Ecabo (economie & administratie)	40	36%
anders	11	9%



37. erkenningen per niveau en leerweg

(meerdere antwoorden mogelijk)

niveau (n=113)	BOL		BBL	
	aantal	%	aantal	%
niveau 1	75	33%	27	24%
niveau 2	47	42%	33	29%
niveau 3	60	53%	41	36%
niveau 4	60	53%	44	39%
n.v.t	20	18%	50	44%



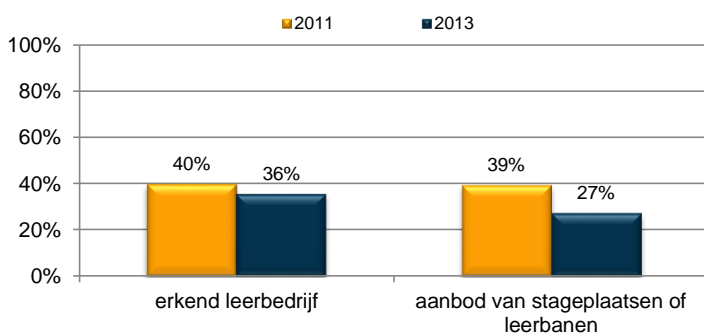
38. zichtbaar op stagemarkt.nl

2013		
	aantal	%
ja	40	48%
nee	44	52%
totaal	84	100%

39. aanbod van stageplaatsen of leerbanen (alle bedrijven)

	2010		2012	
	aantal	%	aantal	%
ja	167	39%	87	27%
nee	261	61%	232	73%
totaal	428	100%	319	100%

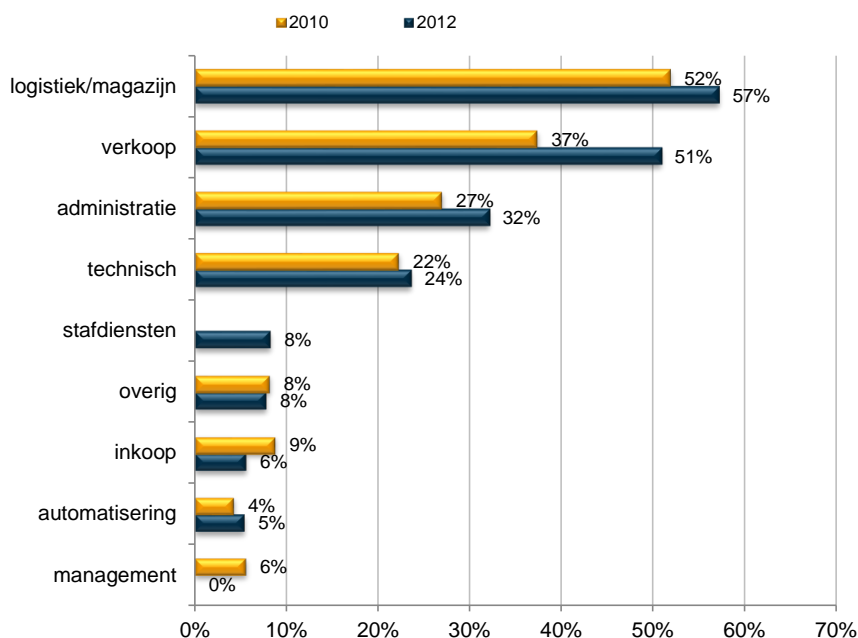
34 en 39. erkend leerbedrijf en aanbod van stageplaatsen of leerbanen



40. afdeling(en) aanbod stageplaatsen of leerbanen
(meerdere antwoorden mogelijk)

afdeling (n=87)	2010		2012	
	aantal	%	aantal	%
logistiek/magazijn	87	52%	50	57%
verkoop	63	37%	44	51%
administratie	45	27%	28	32%
technisch	37	22%	21	24%
stafdiensten*			7	8%
overig	14	8%	7	8%
inkoop	15	9%	5	6%
automatisering	7	4%	5	5%
management	9	6%	0	0%

*in 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden



41. aantal stagiairs per afdeling
(meerdere antwoorden mogelijk)

afdeling (n=86)	2010			2012		
	aantal bedrijven	som aantal leerlingen	gemiddeld	aantal bedrijven	som aantal leerlingen	gemiddeld
verkoop	58	106	1,8	43	126	1,5
logistiek / magazijn	82	170	2,1	46	141	1,6
administratie	41	54	1,3	27	54	0,6
technisch	34	68	2,0	19	50	0,6
inkoop	12	13	1,1	5	10	0,1
automatisering	4	5	1,2	4	9	0,1
management	7	7	1,0	0	0	0,0
stafdiensten				7	25	0,3
overig	11	16	1,5	5	11	0,1
totaal		439	12,0		427	4,9

*in 2011 behoorde de functie 'stafdiensten' nog niet tot de antwoordmogelijkheden, dit verklaart de ontbrekende waarden

42. moeite om (goede) stagiairs te vinden

2013		
	aantal	%
ja	24	22%
nee	88	78%
totaal	113	100%

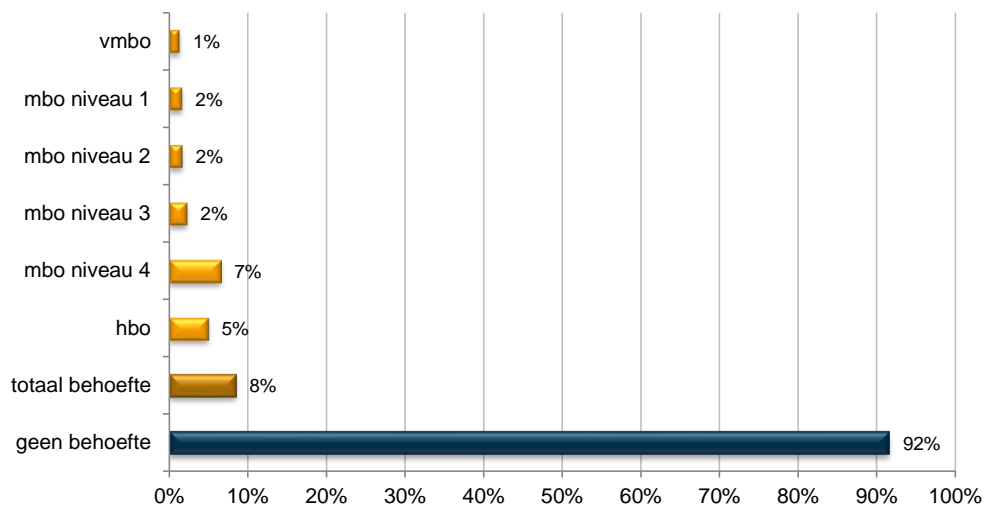
44. behoefte aan (extra) stagiairs (alle bedrijven)

2013		
	aantal	%
ja	29	9%
nee	290	91%
totaal	319	100%

46. behoefte aan (extra) stagiairs per opleidingsniveau (alle bedrijven)

(meerdere antwoorden mogelijk)

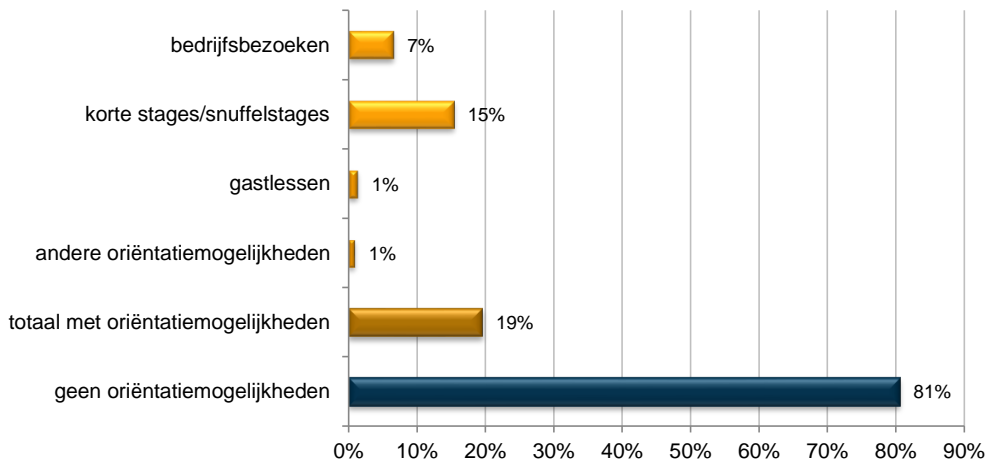
2013		
niveau	aantal	%
vmbo	4	1%
mbo niveau 1	5	2%
mbo niveau 2	5	2%
mbo niveau 3	7	2%
mbo niveau 4	21	7%
hbo	16	5%
totaal behoefte	27	8%
geen behoefte	290	92%
totaal	316	100%



47. oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers

(meerdere antwoorden mogelijk)

oriëntatiemogelijkheid	2013	
	aantal	%
bedrijfsbezoeken	21	7%
korte stages/snuffelstages	49	15%
gastlessen	4	1%
andere oriëntatiemogelijkheden	3	1%
totaal met oriëntatiemogelijkheden	62	19%
geen oriëntatiemogelijkheden	256	81%
totaal	319	100%



48. belangstelling voor oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers

(bedrijven zonder oriëntatiemogelijkheden)

	2013	
	aantal	%
ja	19	7%
nee	238	93%
totaal	256	100%

Bijlage 3 Resultaten per bedrijfsgrootte

n = het aantal respondenten per vraag

1. verdeling naar subbranche

subbranche	bedrijfsgrootte					totaal (n=361)
	micro (n=118)	klein (n=149)	midden (n=44)	groot (n=6)	onbekend (n=43)	
staal	2%	12%	25%	11%	19%	11%
(non-ferro) metalen	2%	3%	7%	0%	5%	3%
metaalwaren	19%	20%	16%	11%	26%	20%
sanitaire artikelen	6%	2%	0%	11%	0%	3%
elektrotechnische en elektronische artikelen	42%	38%	20%	0%	26%	35%
huishoudelijke artikelen	5%	0%	5%	0%	5%	3%
anders*	24%	25%	27%	67%	21%	25%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

keukens en reinigingsproducten

2. gemiddeld aantal vestigingen per bedrijf

gemiddeld aantal vestigingen..	bedrijfsgrootte					totaal (n=347)
	micro (n=116)	klein (n=145)	midden (n=42)	groot (n=6)	onbekend (n=39)	
per bedrijf	1,0	1,1	5,1	25,9	3,2	2,2

4.a gemiddeld aantal werknemers per bedrijf

gemiddeld aantal werknemers..	bedrijfsgrootte					totaal (n=318)
	micro (n=118)	klein (n=149)	midden (n=44)	groot (n=6)	onbekend (n=0)	
per bedrijf	5,0	21,6	113,6	579,2	.	39,4

5. gemiddelde opbouw personeelsbestand o.b.v. leeftijd

leeftijdscategorie	bedrijfsgrootte					totaal (n=294)
	micro (n=110)	klein (n=144)	midden (n=37)	groot (n=3)	onbekend (n=0)	
tot 25 jaar	0,2	1,1	6,5	33,5	.	1,8
25 tot 35 jaar	0,8	3,9	25,9	124,0	.	6,7
35 tot 45 jaar	1,8	7,0	38,6	209,3	.	11,0
45 tot 55 jaar	1,5	6,4	30,9	228,3	.	9,8
55 jaar en ouder	0,9	3,1	16,0	131,3	.	5,1
totaal*	5,2	21,5	117,9	726,3	.	34,4

*som werknemers obv leeftijd

5. procentuele opbouw personeelsbestand o.b.v. leeftijd

leeftijdscategorie	bedrijfsgrootte					totaal (n=294)
	micro (n=110)	klein (n=144)	midden (n=37)	groot (n=3)	onbekend (n=0)	
tot 25 jaar	4%	5%	6%	5%	.	5%
25 tot 35 jaar	15%	18%	22%	17%	.	19%
35 tot 45 jaar	35%	33%	33%	29%	.	32%
45 tot 55 jaar	28%	30%	26%	31%	.	29%
55 jaar en ouder	18%	14%	14%	18%	.	15%
totaal	100%	100%	100%	100%	.	100%

6. gemiddeld aantal en percentage vrouwelijke werknemers

gemiddeld..	bedrijfsgrootte					totaal (n=301)
	micro (n=115)	klein (n=139)	midden (n=41)	groot (n=6)	onbekend (n=0)	
aantal vrouwen	1,3	5,0	21,7	128,3	.	8,2
percentage vrouw	25%	23%	19%	21%	.	21%

7. functiegroepen waarin vrouwen vooral werkzaam zijn

(meerdere antwoorden mogelijk)

functiegroep	bedrijfsgrootte					totaal (n=316)
	micro (n=95)	klein (n=146)	midden (n=42)	groot (n=6)	onbekend (n=27)	
administratie	84%	89%	98%	78%	93%	89%
verkoop	38%	46%	45%	56%	37%	43%
inkoop	12%	20%	29%	33%	33%	20%
stafdiensten	8%	12%	48%	33%	19%	17%
management	18%	15%	14%	22%	22%	17%
logistiek/magazijn	15%	11%	19%	56%	11%	14%
overig	8%	16%	21%	22%	11%	14%
automatisering	6%	5%	7%	11%	4%	6%
technisch	2%	7%	5%	11%	0%	4%

8. gemiddelde opbouw personeelsbestand o.b.v. arbeidsduur

arbeidsduur	bedrijfsgrootte					totaal (n=265)
	micro (n=109)	klein (n=127)	midden (n=26)	groot (n=4)	onbekend (n=0)	
≤ 12 uur	0,3	0,4	2,9	1,4	.	0,6
13 tot 24 uur	0,7	1,6	6,8	9,4	.	1,8
24 tot 32 uur	0,4	1,6	11,2	34,4	.	2,5
≥ 32 uur	3,7	17,7	91,6	345,4	.	23,6
totaal*	5,1	21,2	112,6	390,6	.	28,5

*som werknemers obv arbeidsduur

8. procentuele opbouw personeelsbestand o.b.v. arbeidsduur

arbeidsduur	bedrijfsgrootte					totaal (n=265)
	micro (n=109)	klein (n=127)	midden (n=26)	groot (n=4)	onbekend (n=0)	
≤ 12 uur	5%	2%	3%	0%	.	2%
13 tot 24 uur	14%	7%	6%	2%	.	6%
24 tot 32 uur	8%	8%	10%	9%	.	9%
≥ 32 uur	73%	83%	81%	88%	.	83%
totaal	100%	100%	100%	100%	.	100%

9. gemiddelde opbouw personeelsbestand o.b.v. opleidingsniveau

opleidingsniveau	bedrijfsgrootte					totaal (n=269)
	micro (n=106)	klein (n=128)	midden (n=33)	groot (n=2)	onbekend (n=0)	
primair onderwijs	0,1	0,7	4,7	6,7	.	1,0
vmbo	0,9	4,1	22,1	33,7	.	5,3
havo/vwo	0,7	2,7	9,7	12,7	.	2,9
mbo 1-2	0,8	2,8	18,3	30,0	.	4,1
mbo 3-4	1,4	7,2	38,4	151,7	.	9,9
hbo/wo	1,0	3,7	25,4	72,0	.	5,8
totaal*	5,1	21,1	118,7	306,7	.	29,0

*som werknemers obv opleidingsniveau

9. procentuele opbouw personeelsbestand o.b.v. opleidingsniveau

opleidingsniveau	bedrijfsgrootte					totaal (n=269)
	micro (n=106)	klein (n=128)	midden (n=33)	groot (n=2)	onbekend (n=0)	
primair onderwijs	2%	3%	4%	2%	.	3%
vmbo	19%	19%	19%	11%	.	18%
havo/vwo	15%	13%	8%	4%	.	10%
mbo 1-2	16%	13%	15%	10%	.	14%
mbo 3-4	28%	34%	32%	49%	.	34%
hbo/wo	20%	17%	21%	23%	.	20%
totaal	100%	100%	100%	100%	.	100%

10. werkniveau vs. opleidingsniveau

functieniveau...	bedrijfs grootte					totaal (n=307)
	micro (n=109)	klein (n=132)	midden (n=38)	groot (n=4)	onbekend (n=24)	
boven opleidingsniveau	17%	15%	8%	17%	13%	15%
onder opleidingsniveau	3%	1%	0%	0%	0%	2%
gelijk aan opleidingsniveau	79%	85%	92%	83%	88%	84%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

11.a arbeidsgehandicapte werknemers

	bedrijfs grootte					totaal (n=336)
	micro (n=118)	klein (n=143)	midden (n=41)	groot (n=5)	onbekend (n=29)	
ja	9%	13%	44%	86%	31%	18%
nee	91%	87%	56%	14%	69%	82%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

11.b gemiddeld aantal arbeidsgehandicapte werknemers

	bedrijfs grootte					totaal (n=52)
	micro (n=10)	klein (n=19)	midden (n=18)	groot (n=4)	onbekend (n=0)	
aantal arbeidsgehandicapte werknemers, onder bedrijven met arbeidsgehandicapte werknemers	1,0	1,4	2,1	22,0	.	3,3

12. bereidheid aanname arbeidsgehandicapte werknemers (bedrijven zonder arbeidsgehandicapte werknemers)

	bedrijfs grootte					totaal (n=263)
	micro (n=104)	klein (n=116)	midden (n=22)	groot (n=1)	onbekend (n=20)	
ja	40%	62%	73%	100%	55%	54%
nee	60%	38%	27%	0%	45%	46%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

14.a belangrijkste aspect bij de selectie van nieuw personeel (2013)

(gemiddelde score op een schaal van 1 tot 10, waarbij hoe hoger de score, hoe hoger het belang)

aspect	bedrijfsgrootte					totaal (n=293)
	micro (n=98)	klein (n=129)	midden (n=38)	groot (n=5)	onbekend (n=23)	
werkervaring in de branche	23%	38%	13%	29%	26%	29%
klantgerichtheid	25%	18%	18%	29%	13%	20%
anders*	15%	9%	18%	14%	9%	12%
werkervaring algemeen	13%	9%	16%	0%	13%	11%
opleidingsniveau algemeen	12%	7%	18%	14%	17%	11%
vakdiploma/beroepsopleiding	8%	8%	11%	0%	4%	8%
etniciteit	4%	8%	5%	0%	17%	7%
leeftijd	1%	2%	0%	14%	0%	2%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*anders: enthousiasme, motivatie, persoonlijke klik, passend binnen het team, (Engelse) talenkennis, beschikbaarheid, mobiliteit, geslacht, uiterlijke verzorging, uitstraling

14.b gemiddeld belang diverse aspecten bij selectie van nieuw personeel

(gemiddelde score op een schaal van 1 tot 10, waarbij hoe hoger de score, hoe hoger het belang)

aspect	bedrijfsgrootte					totaal
	micro	klein	midden	groot	onbekend	
werkervaring branche (n=300)	7,5	7,7	7,3	8,7	7,6	7,6
klantgerichtheid (n=294)	7,5	7,3	7,6	7,6	7,0	7,4
werkervaring algemeen (n=296)	7,4	7,3	7,2	6,6	7,1	7,3
opleidingsniveau algemeen (n=295)	7,0	7,0	7,2	7,6	7,3	7,0
vakdiploma (n=296)	6,8	7,2	7,3	7,7	6,5	7,0
leeftijd (n=278)	6,0	6,0	5,7	5,3	5,2	5,9
anders* (n=132)	6,4	5,1	6,4	4,8	5,3	5,7
etniciteit (n=263)	4,9	5,0	4,5	3,4	4,9	4,9

*anders: enthousiasme, motivatie, persoonlijke klik, passend binnen het team, (Engelse) talenkennis, beschikbaarheid, mobiliteit, geslacht, uiterlijke verzorging, uitstraling

15. personeel werven buiten Nederland

(meerdere antwoorden mogelijk)

	bedrijfsgrootte					totaal (n=331)
	micro (n=116)	klein (n=141)	midden (n=40)	groot (n=5)	onbekend (n=29)	
ja, rechtstreeks	2%	12%	3%	0%	7%	7%
ja, via uitzend- of wervingsbureau	1%	2%	5%	0%	7%	2%
ja, via andere wervingsmethode	2%	5%	0%	0%	0%	3%
totaal werving buiten	4%	15%	5%	0%	10%	9%
geen werving buiten Nederland	96%	85%	95%	100%	90%	91%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

16.a gemiddelde opbouw personeelsbestand o.b.v. functiegroep

functiegroep	bedrijfs grootte					totaal (n=243)
	micro (n=94)	klein (n=118)	midden (n=29)	groot (n=2)	onbekend (n=0)	
verkoop	2,0	6,5	36,0	106,3	.	9,1
logistiek/magazijn	0,9	4,2	27,5	70,7	.	6,3
administratief	1,0	2,7	10,8	25,7	.	3,2
technisch	0,4	2,8	17,1	17,7	.	3,7
inkoop	0,2	1,1	3,4	25,7	.	1,3
automatisering	0,0	0,3	1,9	9,3	.	0,5
management	0,4	1,6	6,4	17,3	.	1,9
stafdiensten	0,1	0,6	5,9	15,7	.	1,2
overig	0,2	1,0	6,4	18,3	.	1,5
totaal*	5,0	20,8	115,5	306,7	.	28,5

*som werknemers obv functiegroep

16.a procentuele opbouw personeelsbestand o.b.v. functiegroep

functiegroep	bedrijfs grootte					totaal (n=243)
	micro (n=94)	klein (n=118)	midden (n=29)	groot (n=2)	onbekend (n=0)	
verkoop	39%	31%	31%	35%	.	32%
logistiek/magazijn	18%	20%	24%	23%	.	22%
administratief	19%	13%	9%	8%	.	11%
technisch	7%	13%	15%	6%	.	13%
inkoop	4%	5%	3%	8%	.	4%
automatisering	0%	1%	2%	3%	.	2%
management	7%	8%	6%	6%	.	7%
stafdiensten	1%	3%	5%	5%	.	4%
overig	3%	5%	6%	6%	.	5%
totaal*	100%	100%	100%	100%	.	100%

16.b minimaal één opstaande vacature (tussen nu en zes maanden)

	bedrijfs grootte					totaal (n=331)
	micro (n=116)	klein (n=142)	midden (n=40)	groot (n=5)	onbekend (n=29)	
ja	11%	24%	38%	57%	24%	22%
nee*	89%	76%	63%	43%	76%	78%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*bedrijven die hier geen aantallen hebben ingevuld worden als bedrijven zonder vacatures beschouwd

16.b verdeling aantal vacatures naar functiegroep (bij bedrijven met minimaal 1 vacature)

functiegroep	bedrijfs grootte					totaal (n=72)
	micro (n=13)	klein (n=34)	midden (n=15)	groot (n=3)	onbekend (n=7)	
verkoop	47%	45%	28%	63%	64%	43%
logistiek/magazijn	24%	14%	30%	2%	7%	19%
administratief	12%	8%	3%	0%	21%	6%
technisch	12%	16%	23%	17%	0%	17%
inkoop	0%	4%	1%	7%	0%	3%
automatisering	0%	0%	3%	0%	0%	1%
management	0%	2%	1%	10%	0%	3%
stafdiensten	0%	2%	7%	0%	0%	3%
overig	6%	8%	3%	0%	7%	5%
totaal*	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**som vacatures per functiegroep

16.b gemiddeld aantal vacatures per functiegroep (alle bedrijven)

functiegroep	bedrijfs grootte					totaal (n=331)
	micro (n=116)	klein (n=142)	midden (n=40)	groot (n=5)	onbekend (n=29)	
verkoop	0,07	0,17	0,48	3,71	0,31	0,23
logistiek/magazijn	0,03	0,05	0,53	0,14	0,03	0,10
administratief	0,02	0,03	0,05	0,00	0,10	0,03
technisch	0,02	0,06	0,40	1,00	0,00	0,09
inkoop	0,00	0,02	0,03	0,43	0,00	0,02
automatisering	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,01
management	0,00	0,01	0,03	0,57	0,00	0,01
stafdiensten*	0,00	0,01	0,13	0,00	0,00	0,02
overig	0,01	0,03	0,05	0,00	0,03	0,02
totaal (alle bedrijven)*	0,14	0,37	1,73	5,86	0,48	0,55
totaal (bedrijven met vacatures)**	1,21	1,53	4,60	10,25	2,00	2,50

*som vacatures obv functiegroep, gemiddelde van alle bedrijven

**gemiddeld aantal vacatures bij bedrijven met minimaal één vacature

17. knelpunten bij vervullen van vacatures per functiegroep (percentage van knelpunten)

(meerdere antwoorden mogelijk)

functiegroep	bedrijfs grootte					totaal (n=331)
	micro (n=116)	klein (n=142)	midden (n=40)	groot (n=5)	onbekend (n=29)	
verkoop	43%	41%	31%	50%	50%	41%
technisch	34%	41%	41%	25%	32%	38%
logistiek/magazijn	11%	6%	6%	0%	5%	7%
management	5%	3%	6%	13%	9%	5%
overig	4%	5%	3%	0%	0%	4%
inkoop	2%	3%	0%	0%	5%	2%
automatisering	0%	1%	6%	13%	0%	2%
administratief	2%	0%	3%	0%	0%	1%
stafdiensten	0%	0%	3%	0%	0%	0%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

17. knelpunten bij vervullen van vacatures per functiegroep (percentage van bedrijven)

(meerdere antwoorden mogelijk)

functiegroep	bedrijfs grootte					totaal (n=331)
	micro (n=116)	klein (n=142)	midden (n=40)	groot (n=5)	onbekend (n=29)	
verkoop	20%	29%	25%	57%	38%	27%
technisch	16%	29%	33%	29%	24%	24%
logistiek/magazijn	5%	5%	5%	0%	3%	5%
management	2%	2%	5%	14%	7%	3%
overig	2%	4%	3%	0%	0%	2%
inkoop	1%	2%	0%	0%	3%	2%
automatisering	0%	1%	5%	14%	0%	1%
administratief	1%	0%	3%	0%	0%	1%
stafdiensten	0%	0%	3%	0%	0%	0%
totaal met knelpunten	38%	55%	55%	71%	48%	49%
geen knelpunten	62%	45%	45%	29%	52%	51%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

19. gemiddelde duur dat vacatures openstaan

duur	bedrijfs grootte					totaal (n=191)
	micro (n=38)	klein (n=94)	midden (n=36)	groot (n=4)	onbekend (n=19)	
1 week	8%	5%	6%	0%	16%	6%
1 week tot 1 maand	43%	45%	31%	17%	16%	38%
1 tot 3 maanden	35%	35%	50%	67%	58%	41%
3 maanden of langer	15%	15%	14%	17%	11%	14%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

20. voor welke functiegroep staan vacatures het langst open?

functie	bedrijfs grootte					totaal (n=159)
	micro (n=29)	klein (n=83)	midden (n=28)	groot (n=4)	onbekend (n=14)	
verkoop	58%	58%	43%	50%	64%	56%
logistiek/magazijn	0%	6%	0%	0%	0%	3%
administratief	3%	0%	0%	0%	0%	1%
technisch	32%	31%	43%	17%	21%	32%
inkoop	0%	3%	0%	0%	0%	1%
automatisering	0%	1%	0%	17%	0%	1%
management	3%	0%	11%	17%	7%	4%
stafdiensten	0%	0%	0%	0%	0%	0%
overig	3%	1%	4%	0%	7%	3%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

21. Voor welke functiegroep staan vacatures het kortst open?

functie	bedrijfs grootte					totaal (n=139)
	micro (n=21)	klein (n=75)	midden (n=28)	groot (n=4)	onbekend (n=11)	
verkoop	14%	6%	7%	0%	0%	7%
logistiek/magazijn	32%	41%	57%	83%	55%	45%
administratief	50%	43%	21%	17%	36%	38%
technisch	0%	4%	7%	0%	0%	4%
inkoop	0%	0%	0%	0%	9%	1%
automatisering	0%	0%	0%	0%	0%	0%
management	0%	0%	0%	0%	0%	0%
stafdiensten	0%	1%	0%	0%	0%	1%
overig	5%	4%	7%	0%	0%	4%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

22. gemiddeld aantal dienstjaren

	bedrijfs grootte					totaal (n=318)
	micro (n=112)	klein (n=139)	midden (n=37)	groot (n=4)	onbekend (n=25)	
< 1 jaar	1%	0%	0%	0%	0%	0%
1 tot 3 jaar	8%	0%	3%	0%	0%	3%
3 tot 5 jaar	8%	5%	0%	0%	0%	5%
5 tot 10 jaar	30%	43%	43%	0%	64%	39%
10 jaar of langer	53%	53%	54%	100%	36%	52%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

24. voornaamste redenen voor vertrek van werknemers in 2012*

(meerdere antwoorden mogelijk)

redenen	bedrijfs grootte					totaal (n=307)
	micro (n=109)	klein (n=133)	midden (n=35)	groot (n=4)	onbekend (n=26)	
dalende bedrijfsactiviteit	20%	14%	15%	33%	0%	15%
slecht functioneren	32%	44%	50%	50%	53%	44%
nieuwe baan bij ander bedrijf	34%	35%	50%	67%	59%	40%
privéredenen	5%	9%	24%	0%	6%	10%
pensionering	7%	15%	15%	50%	18%	15%
reorganisatie	7%	8%	12%	17%	6%	9%
inkrimping werkzaamheden	2%	9%	9%	17%	6%	8%
uitbesteding werkzaamheden	0%	3%	3%	0%	6%	3%
bezuiniging/recessie	12%	4%	21%	17%	0%	8%
hogere/andere eisen	0%	3%	9%	17%	12%	5%
anders**	7%	4%	6%	0%	18%	6%
totaal met redenen	36%	78%	97%	100%	65%	64%
n.v.t. (geen werknemers uit dienst)	64%	22%	3%	0%	35%	36%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*percentages van bedrijven met redenen voor vertrek

**anders: tijdelijk contract beëindigd, conflict, arbeidsongeschiktheid, (langdurige) ziekte en overlijden

25. vertrek a.g.v. pensionering per functiegroep in 2012*

(meerdere antwoorden mogelijk)

functie	bedrijfs grootte					totaal (n=28)
	micro (n=3)	klein (n=15)	midden (n=5)	groot (n=2)	onbekend (n=3)	
verkoop	33%	43%	60%	67%	67%	49%
logistiek/magazijn	0%	14%	20%	67%	67%	23%
administratief	0%	21%	0%	33%	33%	18%
technisch	0%	21%	60%	0%	0%	22%
inkoop	0%	7%	0%	0%	0%	4%
automatisering	0%	0%	0%	0%	0%	0%
management	0%	14%	0%	0%	0%	8%
stafdiensten	0%	0%	0%	0%	0%	0%
overig	67%	0%	0%	0%	0%	7%

*percentages van bedrijven waarbij sprake was van vertrek als gevolg van pensionering

26. doorstroom binnen het bedrijf in 2012

	bedrijfs grootte					totaal (n=321)
	micro (n=114)	klein (n=141)	midden (n=35)	groot (n=4)	onbekend (n=27)	
ja	8%	28%	51%	83%	30%	24%
nee	92%	72%	49%	17%	70%	76%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

27. functiegroepen van waaruit werknemers zijn doorgestroomd in 2012*

(meerdere antwoorden mogelijk)

functie	bedrijfs grootte					totaal (n=78)
	micro (n=9)	klein (n=39)	midden (n=18)	groot (n=4)	onbekend (n=8)	
verkoop	30%	38%	39%	100%	25%	39%
logistiek/magazijn	70%	43%	44%	40%	63%	49%
administratief	0%	19%	17%	0%	38%	17%
technisch	10%	5%	17%	20%	13%	10%
inkoop	30%	3%	0%	20%	13%	7%
automatisering	0%	0%	6%	0%	0%	1%
management	0%	5%	0%	0%	13%	4%
stafdiensten	0%	3%	0%	0%	13%	3%
overig	0%	5%	0%	20%	0%	4%

*percentages van bedrijven met interne doorstroom

29. ontwikkelingen vergeleken met de voorgaande drie jaar (2012 t.o.v. 2009-2011)

aspect	ontw.	bedrijfs grootte					totaal
		micro	klein	midden	groot	onbekend	
totaal aantal werknemers (n=307)	minder, daling	21%	35%	40%	33%	30%	30%
	evenveel, gelijk	59%	35%	34%	33%	37%	43%
	meer, groei	20%	31%	26%	33%	33%	27%
	totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
aantal vacatures (n=283)	minder, daling	22%	27%	51%	50%	26%	29%
	evenveel, gelijk	65%	56%	37%	50%	48%	56%
	meer, groei	13%	16%	11%	0%	26%	15%
	totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
aantal nieuwe werknemers (n=289)	minder, daling	21%	29%	46%	33%	22%	28%
	evenveel, gelijk	58%	42%	29%	67%	37%	46%
	meer, groei	21%	29%	26%	0%	41%	27%
	totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
aantal vertrokken werknemers (n=280)	minder, daling	17%	21%	23%	33%	25%	20%
	evenveel, gelijk	67%	58%	40%	67%	50%	58%
	meer, groei	16%	21%	37%	0%	25%	21%
	totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

30. verwachte ontwikkelingen in komende twee jaar (2013-2014 t.o.v. 2012)

aspect	ontw.	bedrijfs grootte					totaal
		micro	klein	midden	groot	onbekend	
totaal aantal werknemers (n=288)	minder, daling	15%	13%	44%	50%	16%	18%
	evenveel, gelijk	68%	59%	47%	33%	56%	60%
	meer, groei	18%	27%	9%	17%	28%	22%
	totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
aantal vacatures (n=273)	minder, daling	17%	20%	45%	50%	38%	24%
	evenveel, gelijk	67%	58%	52%	17%	42%	58%
	meer, groei	15%	22%	3%	33%	21%	18%
	totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
aantal nieuwe werknemers (n=275)	minder, daling	17%	16%	47%	67%	33%	23%
	evenveel, gelijk	62%	56%	44%	0%	46%	55%
	meer, groei	20%	28%	9%	33%	21%	23%
	totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
aantal vertrokken werknemers (n=249)	minder, daling	20%	26%	25%	50%	32%	25%
	evenveel, gelijk	71%	65%	56%	33%	58%	65%
	meer, groei	8%	9%	19%	17%	11%	10%
	totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

31. scholing van werknemers in 2012 (intern/extern)

scholing	bedrijfs grootte					totaal (n=319)
	micro (n=114)	klein (n=139)	midden (n=35)	groot (n=4)	onbekend (n=27)	
interne scholing	10%	6%	14%	0%	11%	9%
externe scholing	23%	20%	6%	0%	22%	19%
interne en externe scholing	18%	55%	77%	100%	63%	45%
geen scholing	49%	19%	3%	0%	4%	26%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

32. gemiddeld aantal en percentage werknemers met scholing in 2012

	bedrijfs grootte					totaal (n=207)
	micro (n=53)	klein (n=100)	midden (n=29)	groot (n=3)	onbekend (n=22)	
aantal werknemers met scholing, onder bedrijven met scholing	2,5	8,4	33,3	134,3	21,3	13,5
percentage werknemers met scholing, onder bedrijven met scholing	49%	39%	29%	23%	.	34%

33. onderwerpen scholing in 2012*(meerdere antwoorden mogelijk)*

scholingsonderwerp	bedrijfs grootte					totaal (n=231)
	micro (n=56)	klein (n=112)	midden (n=34)	groot (n=4)	onbekend (n=26)	
verkoop	37%	54%	79%	80%	58%	55%
logistiek/magazijn	17%	31%	50%	80%	23%	30%
administratie	10%	28%	21%	40%	27%	22%
technisch	39%	44%	38%	60%	38%	41%
inkoop	2%	6%	12%	0%	15%	7%
automatisering	12%	20%	26%	40%	35%	21%
management	3%	14%	29%	60%	8%	14%
talen	7%	6%	21%	40%	27%	11%
soc vaardigheden/klantgerichtheid	12%	14%	29%	20%	23%	17%
overig	24%	22%	21%	20%	15%	21%

34. erkend leerbedrijf

	bedrijfs grootte					totaal (n=319)
	micro (n=114)	klein (n=139)	midden (n=35)	groot (n=4)	onbekend (n=27)	
ja	19%	40%	60%	100%	41%	36%
nee	72%	50%	31%	0%	48%	55%
niet meer, wel geweest	8%	10%	9%	0%	11%	9%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

35. redenen om geen erkend leerbedrijf te zijn

(meerdere antwoorden mogelijk)

reden	bedrijfs grootte					totaal (n=206)
	micro (n=92)	klein (n=84)	midden (n=14)	groot (n=0)	onbekend (n=16)	
geen stagemogelijkheden	39%	38%	21%	.	25%	36%
geen behoefte	29%	33%	14%	.	44%	31%
onbekend met stagemogelijkheden	13%	6%	0%	.	13%	10%
moeite om stagiairs te vinden	4%	6%	14%	.	0%	5%
anders	2%	6%	29%	.	0%	5%
geen van bovenstaande	23%	16%	29%	.	25%	21%

36. erkenningen per kenniscentrum

(meerdere antwoorden mogelijk)

kenniscentrum	bedrijfs grootte					totaal (n=113)
	micro (n=21)	klein (n=55)	midden (n=21)	groot (n=4)	onbekend (n=11)	
Kenteq (techniek)	32%	31%	33%	33%	27%	31%
Kenniscentrum Handel	68%	54%	86%	83%	64%	65%
Ecabo (economie & administratie)	9%	35%	48%	50%	64%	36%
anders	14%	10%	0%	33%	9%	9%

37. erkenningen per niveau en leerweg

(meerdere antwoorden mogelijk)

niveau	bedrijfs grootte					totaal (n=113)
	micro (n=21)	klein (n=55)	midden (n=21)	groot (n=4)	onbekend (n=11)	
BOL niveau 1	23%	29%	52%	50%	27%	33%
BOL niveau 2	32%	38%	57%	67%	36%	42%
BOL niveau 3	41%	50%	67%	83%	55%	53%
BOL niveau 4	41%	48%	71%	83%	55%	53%
BOL n.v.t.	23%	21%	14%	0%	9%	18%
BBL niveau 1	14%	19%	43%	33%	27%	24%
BBL niveau 2	14%	27%	43%	67%	27%	29%
BBL niveau 3	27%	31%	52%	67%	36%	36%
BBL niveau 4	23%	35%	57%	50%	55%	39%
BBL n.v.t.	55%	46%	38%	17%	36%	44%

38. zichtbaarheid op stagemarkt.nl

	bedrijfs grootte					totaal (n=84)
	micro (n=16)	klein (n=43)	midden (n=17)	groot (n=3)	onbekend (n=5)	
ja	47%	45%	53%	75%	40%	48%
nee	53%	55%	47%	25%	60%	52%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

39. aanbod van stageplaatsen of leerbanen in 2012 (alle bedrijven)

	bedrijfs grootte					totaal (n=319)
	micro (n=114)	klein (n=139)	midden (n=35)	groot (n=4)	onbekend (n=27)	
ja	13%	29%	52%	89%	37%	27%
nee	87%	71%	48%	11%	63%	73%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

40. afdeling(en) aanbod stageplaatsen of leerbanen in 2012*(meerdere antwoorden mogelijk)*

functie	bedrijfs grootte					totaal (n=87)
	micro (n=15)	klein (n=40)	midden (n=18)	groot (n=4)	onbekend (n=10)	
verkoop	56%	39%	61%	80%	60%	51%
logistiek/magazijn	63%	50%	67%	60%	60%	57%
administratief	13%	26%	44%	40%	60%	32%
technisch	19%	29%	28%	0%	10%	24%
inkoop	0%	8%	0%	20%	10%	6%
automatisering	6%	3%	6%	20%	10%	5%
management	0%	0%	0%	0%	0%	0%
stafdiensten	0%	3%	11%	60%	20%	8%
overig	0%	3%	22%	20%	10%	8%

41. gemiddeld aantal stagiairs per afdeling in 2012*(meerdere antwoorden mogelijk)*

functie	bedrijfs grootte					totaal (n=86)
	micro (n=14)	klein (n=40)	midden (n=18)	groot (n=4)	onbekend (n=10)	
verkoop	0,9	0,5	2,3	7,4	2,5	1,5
logistiek/magazijn	0,6	0,9	3,1	6,4	1,6	1,6
administratief	0,3	0,4	1,1	1,4	1,0	0,6
technisch	0,3	0,6	0,8	0,0	0,6	0,6
inkoop	0,0	0,1	0,0	1,2	0,3	0,1
automatisering	0,1	0,0	0,1	0,2	0,4	0,1
management	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
stafdiensten	0,0	0,0	0,7	2,6	0,3	0,3
overig	0,0	0,0	0,4	0,4	0,2	0,1
totaal	2,1	2,6	8,5	19,6	6,9	4,9

42. moeite om (goede) stagiairs te vinden

	bedrijfs grootte					totaal (n=113)
	micro (n=21)	klein (n=55)	midden (n=21)	groot (n=4)	onbekend (n=11)	
ja	27%	27%	0%	17%	27%	22%
nee	73%	73%	100%	83%	73%	78%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

44. behoefte aan (extra) stagiairs (alle bedrijven)

	bedrijfs grootte					totaal (n=319)
	micro (n=113)	klein (n=139)	midden (n=35)	groot (n=4)	onbekend (n=27)	
ja	9%	7%	11%	17%	15%	9%
nee	91%	93%	89%	83%	85%	91%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

46. behoefte aan (extra) stagiairs per opleidingsniveau (alle bedrijven)*(meerdere antwoorden mogelijk)*

niveau	bedrijfs grootte					totaal (n=316)
	micro (n=112)	klein (n=138)	midden (n=35)	groot (n=4)	onbekend (n=27)	
vmbo	1%	1%	3%	0%	4%	1%
mbo niveau 1	2%	2%	0%	0%	4%	2%
mbo niveau 2	1%	2%	0%	0%	4%	2%
mbo niveau 3	2%	2%	3%	0%	7%	2%
mbo niveau 4	7%	4%	9%	17%	15%	7%
hbo	5%	2%	9%	17%	11%	5%
totaal behoefte	8%	6%	11%	17%	15%	8%
geen behoefte	92%	94%	89%	83%	85%	92%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

47. oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers*(meerdere antwoorden mogelijk)*

oriëntatiemogelijkheid	bedrijfs grootte					totaal (n=319)
	micro (n=113)	klein (n=139)	midden (n=35)	groot (n=4)	onbekend (n=27)	
bedrijfsbezoeken	2%	7%	20%	33%	4%	7%
korte stages/snuffelstages	8%	18%	26%	67%	15%	15%
gastlessen	0%	3%	0%	0%	0%	1%
andere oriëntatiemogelijkheden	1%	0%	3%	0%	4%	1%
totaal met oriëntatiemogelijkheden	10%	21%	34%	67%	22%	19%
geen oriëntatiemogelijkheden	90%	79%	66%	33%	78%	81%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

48. belangstelling voor oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers (bedrijven zonder oriëntatiemogelijkheden)

	bedrijfs grootte					totaal (n=256)
	micro (n=101)	klein (n=110)	midden (n=23)	groot (n=1)	onbekend (n=21)	
ja	7%	6%	0%	50%	24%	7%
nee	93%	94%	100%	50%	76%	93%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bijlage 4 Resultaten per regio

n = het aantal respondenten per vraag

(↓) = sortering op basis van antwoordcategorie

5. procentuele opbouw personeelsbestand o.b.v. leeftijd

	<i>n</i>	tot 25 jaar	25 tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 jaar en ouder (↓)	totaal
Zuid-Kennemerland	2	0%	14%	14%	43%	29%	100%
Drenthe	3	2%	9%	30%	32%	27%	100%
Holland Rijnland	4	16%	9%	17%	32%	26%	100%
Rivierenland	2	4%	20%	36%	16%	24%	100%
Midden-Holland	4	4%	7%	40%	28%	21%	100%
Groot Amsterdam	19	2%	15%	30%	34%	20%	100%
Noord-Holland Noord	10	2%	14%	35%	32%	17%	100%
Rijnmond	26	4%	20%	31%	28%	17%	100%
Drechtsteden	14	5%	23%	28%	26%	17%	100%
Noord- en Midden-Limburg	11	9%	24%	30%	21%	17%	100%
Haaglanden	14	5%	14%	37%	28%	16%	100%
West-Brabant	25	10%	14%	29%	31%	16%	100%
Oost-Utrecht	6	5%	17%	36%	26%	16%	100%
Midden-Utrecht	13	16%	23%	28%	18%	14%	100%
IJsselvechtstreek	10	9%	21%	32%	24%	14%	100%
Achterhoek	8	3%	18%	32%	34%	13%	100%
Zeeland	5	2%	34%	18%	33%	13%	100%
Zuid-Gelderland	7	2%	11%	51%	23%	13%	100%
Midden-Gelderland	9	3%	18%	35%	32%	12%	100%
Midden-Brabant	9	4%	20%	26%	38%	12%	100%
Noordoost-Brabant	13	6%	19%	37%	27%	11%	100%
Friesland	6	3%	26%	37%	24%	11%	100%
Zuidoost-Brabant	16	4%	20%	35%	31%	10%	100%
Twente	14	4%	19%	37%	30%	10%	100%
Zuid-Limburg	7	6%	24%	29%	31%	10%	100%
Stedendriehoek	12	2%	28%	43%	17%	10%	100%
Zaanstreek/Waterland	6	9%	22%	37%	22%	10%	100%
Flevoland	9	5%	27%	27%	34%	6%	100%
Gooi- en Vechtstreek	5	3%	52%	27%	14%	5%	100%
Groningen	3	15%	23%	54%	8%	0%	100%
totaal	294	5%	19%	32%	29%	15%	100%

6. percentage vrouwelijke werknemers

	n	% vrouw
Midden-Holland	4	42%
Groningen	3	38%
Holland Rijnland	4	32%
Midden-Brabant	8	27%
Twente	13	26%
Oost-Utrecht	8	26%
Drechtsteden	14	26%
Groot Amsterdam	20	24%
Rivierenland	3	24%
Midden-Gelderland	8	24%
West-Brabant	24	24%
Gooi- en Vechtstreek	5	24%
Noord-Holland Noord	10	23%
Flevoland	10	22%
Noord- en Midden-Limburg	11	21%
Rijnmond	26	21%
Noordoost-Brabant	14	20%
Haaglanden	14	20%
Zeeland	5	20%
Zaanstreek/Waterland	6	17%
Zuid-Gelderland	7	17%
Zuidoost-Brabant	18	17%
IJsselvechtstreek	10	16%
Midden-Utrecht	13	15%
Friesland	5	15%
Achterhoek	9	15%
Zuid-Kennemerland	2	14%
Stedendriehoek	14	14%
Drenthe	4	13%
Zuid-Limburg	8	12%
totaal	301	21%

8. procentuele opbouw personeelsbestand o.b.v. arbeidsduur

	n	≤ 12 uur	13 tot 24	24 tot 32	≥32 uur (↓)	totaal
Gooi- en Vechtstreek	3	0%	0%	3%	97%	100%
Flevoland	9	0%	4%	3%	93%	100%
Zuid-Limburg	8	2%	2%	3%	93%	100%
Zeeland	5	0%	5%	2%	93%	100%
Zuidoost-Brabant	15	1%	2%	7%	90%	100%
Friesland	5	1%	8%	2%	88%	100%
Rivierenland	2	0%	0%	12%	88%	100%
Rijnmond	20	0%	4%	9%	87%	100%
Midden-Utrecht	11	2%	4%	7%	87%	100%
Holland Rijnland	4	2%	5%	7%	86%	100%
Zuid-Kennemerland	2	14%	0%	0%	86%	100%
Stedendriehoek	13	1%	4%	10%	85%	100%
Achterhoek	8	1%	9%	5%	85%	100%
Haaglanden	13	1%	11%	4%	85%	100%
Noordoost-Brabant	12	1%	8%	6%	84%	100%
Twente	13	1%	7%	8%	84%	100%
Zaanstreek/Waterland	5	5%	7%	6%	82%	100%
Groot Amsterdam	17	2%	11%	5%	82%	100%
Zuid-Gelderland	7	0%	10%	8%	81%	100%
Drenthe	3	0%	6%	13%	81%	100%
IJsselvechtstreek	6	2%	9%	8%	80%	100%
Midden-Brabant	8	4%	13%	5%	78%	100%
Groningen	3	8%	8%	8%	77%	100%
Midden-Gelderland	8	1%	4%	20%	76%	100%
West-Brabant	21	10%	10%	5%	75%	100%
Drechtsteden	13	2%	12%	11%	75%	100%
Noord- en Midden-Limburg	10	3%	9%	14%	74%	100%
Noord-Holland Noord	9	2%	6%	17%	74%	100%
Oost-Utrecht	7	3%	13%	13%	71%	100%
Midden-Holland	4	7%	32%	0%	61%	100%
totaal	265	2%	6%	9%	83%	100%

9. procentuele opbouw personeelsbestand o.b.v. opleidingsniveau

	<i>n</i>	primair onderwijs	vmbo	havo/vwo	mbo niveau 1-2	mbo niveau 3-4 (↓)	hbo/wo	totaal
Zuid-Kennemerland	2	0%	0%	0%	0%	86%	14%	100%
IJsselvechtstreek	10	1%	32%	1%	13%	47%	6%	100%
Midden-Utrecht	13	1%	25%	4%	7%	47%	16%	100%
Twente	11	3%	15%	10%	10%	47%	16%	100%
Zuid-Gelderland	6	2%	17%	5%	19%	45%	12%	100%
Achterhoek	7	0%	16%	3%	15%	43%	23%	100%
Midden-Brabant	8	0%	20%	4%	10%	43%	23%	100%
Midden-Gelderland	9	1%	13%	5%	8%	42%	32%	100%
Gooi- en Vechtstreek	5	0%	9%	1%	12%	39%	39%	100%
Midden-Holland	4	7%	7%	17%	17%	38%	14%	100%
Zuidoost-Brabant	13	12%	19%	2%	14%	38%	16%	100%
Noord-Holland Noord	10	0%	10%	21%	9%	37%	22%	100%
Flevoland	8	1%	20%	13%	11%	37%	17%	100%
Friesland	6	2%	28%	5%	19%	36%	9%	100%
Zuid-Limburg	6	1%	19%	9%	25%	34%	13%	100%
Haaglanden	15	7%	17%	20%	14%	33%	9%	100%
West-Brabant	22	4%	16%	11%	20%	33%	17%	100%
Holland Rijnland	4	2%	40%	17%	2%	32%	7%	100%
Drenthe	3	2%	6%	11%	40%	32%	9%	100%
Rijnmond	21	2%	19%	6%	15%	32%	26%	100%
Groningen	3	0%	8%	8%	8%	31%	46%	100%
Drechtsteden	13	10%	14%	14%	11%	31%	20%	100%
Zaanstreek/Waterland	5	2%	18%	19%	27%	29%	6%	100%
Groot Amsterdam	17	1%	20%	27%	8%	27%	17%	100%
Oost-Utrecht	7	0%	5%	25%	22%	26%	22%	100%
Zeeland	5	0%	20%	20%	26%	24%	10%	100%
Noord- en Midden-Limburg	10	10%	29%	15%	12%	21%	13%	100%
Rivierenland	2	4%	8%	20%	27%	21%	21%	100%
Stedendriehoek	11	14%	12%	16%	19%	17%	22%	100%
Noordoost-Brabant	12	0%	18%	11%	10%	14%	47%	100%
Total	269	3%	18%	10%	14%	34%	20%	100%

10. werkniveau vs. opleidingsniveau

	n	functieniveau			totaal
		boven opleidings- niveau	onder opleidings- niveau	gelijk aan opleidings- niveau (↓)	
Drenthe	2	0%	0%	100%	100%
Gooi- en Vechtstreek	6	0%	0%	100%	100%
Haaglanden	11	0%	0%	100%	100%
Midden-Brabant	9	0%	0%	100%	100%
Noordoost-Brabant	11	0%	0%	100%	100%
Rivierenland	3	0%	0%	100%	100%
Zaanstreek/Waterland	6	0%	0%	100%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	0%	100%	100%
Noord-Holland Noord	11	6%	0%	94%	100%
Twente	13	0%	8%	92%	100%
IJsselvechtstreek	12	9%	0%	91%	100%
Midden-Gelderland	10	11%	0%	89%	100%
West-Brabant	27	11%	0%	89%	100%
Friesland	8	12%	0%	88%	100%
Achterhoek	8	13%	0%	87%	100%
Zuidoost-Brabant	20	15%	0%	85%	100%
Zuid-Gelderland	6	0%	16%	84%	100%
Rijnmond	25	19%	0%	81%	100%
Noord- en Midden-Limburg	10	10%	9%	81%	100%
Stedendriehoek	14	21%	0%	79%	100%
Drechtsteden	17	23%	0%	77%	100%
Groot Amsterdam	17	18%	6%	77%	100%
Holland Rijnland	4	24%	0%	76%	100%
Groningen	4	25%	0%	75%	100%
Midden-Utrecht	14	29%	0%	71%	100%
Oost-Utrecht	7	29%	0%	71%	100%
Flevoland	10	32%	0%	68%	100%
Zuid-Limburg	9	34%	0%	66%	100%
Zeeland	5	20%	20%	61%	100%
Midden-Holland	6	50%	0%	50%	100%
totaal	307	15%	2%	84%	100%

11. arbeidsgehandicapte werknemers

	<i>n</i>	ja (▼)	nee	totaal
Drenthe	3	69%	31%	100%
Rivierenland	3	61%	39%	100%
Friesland	8	51%	49%	100%
Oost-Utrecht	8	38%	62%	100%
Twente	14	35%	65%	100%
Stedendriehoek	14	28%	72%	100%
Drechtsteden	19	27%	73%	100%
Zuidoost-Brabant	24	26%	74%	100%
IJsselvechtstreek	12	24%	76%	100%
Zeeland	5	22%	78%	100%
Groot Amsterdam	19	22%	78%	100%
Rijnmond	27	17%	83%	100%
Noord- en Midden-Limburg	12	17%	83%	100%
Zaanstreek/Waterland	6	16%	84%	100%
Noord-Holland Noord	11	16%	84%	100%
Noordoost-Brabant	14	15%	85%	100%
Midden-Holland	7	14%	86%	100%
West-Brabant	28	13%	87%	100%
Midden-Utrecht	14	13%	87%	100%
Zuid-Gelderland	8	13%	87%	100%
Midden-Brabant	9	11%	89%	100%
Midden-Gelderland	11	9%	91%	100%
Flevoland	11	9%	91%	100%
Achterhoek	9	0%	100%	100%
Gooi- en Vechtstreek	6	0%	100%	100%
Groningen	4	0%	100%	100%
Haaglanden	15	0%	100%	100%
Holland Rijnland	4	0%	100%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	100%	100%
Zuid-Limburg	9	0%	100%	100%
Total	336	18%	82%	100%

12. bereidheid aanname arbeidsgehandicapte werknemers (indien geen arbeidsgehandicapte werknemer

	<i>n</i>	ja (▼)	nee	totaal
Achterhoek	7	100%	0%	100%
Rivierenland	1	100%	0%	100%
Oost-Utrecht	5	80%	20%	100%
Flevoland	9	78%	22%	100%
Zaanstreek/Waterland	4	74%	26%	100%
Holland Rijnland	3	69%	31%	100%
Gooi- en Vechtstreek	6	68%	32%	100%
Noord-Holland Noord	9	68%	32%	100%
Midden-Utrecht	12	67%	33%	100%
Groot Amsterdam	14	64%	36%	100%
Zuidoost-Brabant	17	61%	39%	100%
West-Brabant	23	60%	40%	100%
Midden-Gelderland	10	60%	40%	100%
Noordoost-Brabant	11	56%	44%	100%
Twente	9	56%	44%	100%
Drechtsteden	13	55%	45%	100%
Stedendriehoek	10	51%	49%	100%
Groningen	4	50%	50%	100%
Midden-Brabant	8	50%	50%	100%
Rijnmond	20	50%	50%	100%
Zuid-Limburg	9	46%	54%	100%
Noord- en Midden-Limburg	10	41%	59%	100%
Midden-Holland	6	35%	65%	100%
IJsselvechtstreek	9	33%	67%	100%
Friesland	4	27%	73%	100%
Haaglanden	15	26%	74%	100%
Zeeland	4	25%	75%	100%
Zuid-Gelderland	7	16%	84%	100%
Drenthe	1	0%	100%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	100%	100%
totaal	263	54%	46%	100%

14. gemiddeld belang diverse aspecten bij selectie van nieuw personeel

(gemiddelde score op een schaal van 1 tot 10, waarbij hoe hoger de score, hoe hoger het belang)

	n	opleidings- niveau	vakdiploma	werk- ervaring algemeen	branche- ervaring (↓)	klant- gerichtheid	leeftijd	etniciteit	anders
Zuid-Kennemerland	1	4,0	9,0	8,0	10,0	7,0	5,0	6,0	10,0
Drenthe	2	5,5	9,5	7,0	9,5	8,0	5,5	4,0	3,0
Rivierenland	3	7,5	8,0	7,7	9,0	6,5	6,3	3,7	3,3
Haaglanden	11	7,3	7,5	7,3	8,6	7,3	6,0	4,4	3,5
Friesland	7	7,4	6,6	7,6	8,6	8,4	5,6	3,7	3,0
Holland Rijnland	3	7,2	6,9	8,0	8,4	8,7	5,7	4,0	3,0
Zuid-Limburg	8	6,2	6,8	7,8	8,3	6,5	6,7	5,1	5,7
Achterhoek	8	6,7	8,1	7,8	8,3	8,4	5,8	4,1	3,0
Midden-Brabant	5	6,1	6,6	7,5	8,1	6,4	6,1	4,4	3,0
IJsselvechtstreek	11	6,5	7,9	7,1	8,1	8,1	5,2	5,2	4,5
Midden-Holland	3	5,4	6,4	8,8	8,1	7,7	4,0	5,6	6,4
Noordoost-Brabant	9	7,1	7,5	7,0	8,1	8,0	6,6	5,1	6,6
Groot Amsterdam	16	7,9	6,8	7,3	8,0	8,0	5,6	4,6	4,6
Midden-Gelderland	8	6,6	7,2	7,1	8,0	8,4	5,5	4,8	4,8
Groningen	2	8,0	7,0	8,0	8,0	10,0	4,5	3,5	3,0
Drechtsteden	15	7,0	7,5	7,8	8,0	7,4	6,0	5,2	4,2
Stedendriehoek	10	7,7	6,3	6,9	7,9	7,7	5,7	5,0	7,2
Zuidoost-Brabant	18	7,0	6,5	7,6	7,8	7,6	5,6	4,0	6,0
West-Brabant	24	7,1	6,8	7,7	7,8	7,5	5,6	4,6	7,2
Oost-Utrecht	8	6,1	6,0	7,5	7,8	7,8	6,2	4,7	6,3
Noord- en Midden-Limburg	11	6,7	6,7	6,7	7,5	6,9	6,2	5,9	5,5
Zeeland	3	6,8	6,6	9,0	7,5	6,7	6,5	3,7	.
Flevoland	8	7,9	7,2	7,8	7,5	6,8	5,3	4,6	3,3
Midden-Utrecht	12	7,2	6,6	7,4	7,3	7,0	5,7	5,1	7,7
Noord-Holland Noord	9	7,1	6,8	6,7	7,1	7,6	5,8	5,0	5,4
Twente	12	7,8	7,6	6,7	7,0	6,5	6,6	5,1	5,5
Zuid-Gelderland	6	8,1	7,6	8,7	6,7	8,7	4,8	4,0	4,0
Zaanstreek/Waterland	4	5,8	7,0	6,0	6,2	5,4	6,0	6,8	6,4
Rijnmond	21	6,8	7,2	6,6	5,9	6,2	6,5	6,2	7,7
Gooi- en Vechtstreek	5	8,0	6,5	6,0	5,5	7,5	6,1	4,7	6,7
totaal	263	7,0	7,0	7,3	7,6	7,4	5,9	4,9	5,7

*anders: enthousiasme, motivatie, persoonlijke klik, passend binnen het team, (Engelse) talenkennis, beschikbaarheid, mobiliteit, geslacht, uiterlijke verzorging, uitstraling

15. personeel werven buiten Nederland

(meerdere antwoorden mogelijk)

	n	ja, recht- streeks	ja, via wervings- bureau	ja, via andere methode	totaal werving (↓)	nee	totaal
Rivierenland	3	39%	0%	0%	39%	61%	100%
Zuid-Limburg	9	23%	12%	12%	35%	65%	100%
Zuid-Gelderland	8	14%	12%	14%	26%	74%	100%
Midden-Gelderland	10	11%	10%	0%	20%	80%	100%
Gooi- en Vechtstreek	6	16%	16%	0%	16%	84%	100%
Midden-Utrecht	14	15%	0%	0%	15%	85%	100%
Oost-Utrecht	8	0%	0%	12%	12%	88%	100%
Midden-Brabant	9	12%	0%	12%	12%	88%	100%
Achterhoek	9	12%	0%	0%	12%	88%	100%
Drechtsteden	18	0%	6%	6%	12%	88%	100%
West-Brabant	27	8%	0%	3%	11%	89%	100%
Groot Amsterdam	19	6%	0%	6%	11%	89%	100%
Noord-Holland Noord	11	10%	0%	0%	10%	90%	100%
Flevoland	11	10%	0%	0%	10%	90%	100%
Noord- en Midden-Limburg	12	9%	0%	0%	9%	91%	100%
IJsselvechtstreek	12	9%	0%	0%	9%	91%	100%
Zuidoost-Brabant	24	4%	9%	0%	9%	91%	100%
Stedendriehoek	14	7%	0%	0%	7%	93%	100%
Twente	14	7%	0%	0%	7%	93%	100%
Rijnmond	27	4%	0%	4%	4%	96%	100%
Drenthe	3	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Friesland	8	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Groningen	3	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Haaglanden	15	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Holland Rijnland	4	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Midden-Holland	7	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Noordoost-Brabant	14	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Zaanstreek/Waterland	6	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Zeeland	4	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	0%	0%	0%	100%	100%
totaal	331	7%	2%	3%	9%	91%	100%

16.a procentuele opbouw personeelsbestand o.b.v. functiegroep

	<i>n</i>	verkoop	logistiek/ magazijn	admini- stratief	technisch	inkoop	auto- matisering	manage- ment	stafdienst	overig	totaal
Achterhoek	6	43%	13%	8%	13%	6%	2%	6%	7%	4%	100%
Drechtsteden	11	33%	14%	13%	13%	3%	3%	6%	3%	13%	100%
Drenthe	2	11%	6%	10%	64%	2%	1%	3%	2%	2%	100%
Flevoland	8	37%	14%	16%	16%	6%	1%	6%	3%	1%	100%
Friesland	5	39%	31%	8%	11%	3%	1%	3%	2%	2%	100%
Gooi- en Vechtstreek	5	21%	7%	5%	40%	1%	1%	4%	13%	8%	100%
Groningen	2	38%	13%	13%	13%	13%	0%	13%	0%	0%	100%
Groot Amsterdam	15	32%	14%	21%	14%	4%	2%	8%	3%	1%	100%
Haaglanden	13	44%	19%	12%	2%	4%	1%	5%	3%	10%	100%
Holland Rijnland	4	32%	32%	12%	3%	9%	2%	9%	2%	0%	100%
IJsselvechtstreek	8	30%	30%	11%	6%	7%	1%	8%	2%	5%	100%
Midden-Brabant	8	42%	18%	15%	3%	3%	1%	10%	2%	6%	100%
Midden-Gelderland	8	37%	23%	6%	11%	3%	2%	9%	8%	1%	100%
Midden-Holland	4	54%	14%	14%	3%	0%	0%	3%	3%	7%	100%
Midden-Utrecht	11	37%	25%	9%	8%	2%	1%	10%	4%	5%	100%
Noord- en Midden-Limburg	10	43%	32%	9%	3%	2%	1%	4%	4%	2%	100%
Noord-Holland Noord	7	35%	15%	12%	18%	9%	2%	6%	4%	0%	100%
Noordoost-Brabant	12	19%	7%	21%	17%	1%	1%	11%	6%	16%	100%
Oost-Utrecht	5	32%	8%	7%	37%	4%	0%	3%	4%	5%	100%
Rijnmond	21	25%	24%	10%	10%	9%	3%	6%	7%	5%	100%
Rivierenland	2	11%	8%	16%	40%	12%	0%	8%	4%	0%	100%
Stedendriehoek	12	29%	45%	9%	2%	4%	2%	2%	2%	4%	100%
Twente	11	43%	15%	9%	8%	6%	3%	11%	0%	4%	100%
West-Brabant	19	27%	22%	11%	18%	3%	1%	5%	3%	10%	100%
Zaanstreek/Waterland	5	42%	23%	12%	9%	5%	1%	4%	2%	2%	100%
Zeeland	3	32%	41%	8%	5%	10%	0%	5%	0%	0%	100%
Zuid-Gelderland	4	46%	17%	7%	11%	7%	0%	4%	7%	0%	100%
Zuid-Kennemerland	2	71%	14%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zuid-Limburg	7	26%	48%	12%	1%	5%	0%	7%	0%	0%	100%
Zuidoost-Brabant	12	38%	20%	17%	2%	7%	1%	8%	4%	4%	100%
totaal	243	32%	22%	11%	13%	4%	2%	7%	4%	5%	100%

16.b minimaal één opstaande vacature (tussen nu en zes maanden)

	<i>n</i>	ja (↓)	nee	totaal
Rivierenland	3	65%	35%	100%
Gooi- en Vechtstreek	6	51%	49%	100%
Midden-Utrecht	14	45%	55%	100%
Oost-Utrecht	8	38%	62%	100%
Zuid-Gelderland	8	38%	62%	100%
Noordoost-Brabant	14	37%	63%	100%
Achterhoek	9	34%	66%	100%
IJsselvechtstreek	12	34%	66%	100%
Drenthe	3	33%	67%	100%
Rijmond	27	32%	68%	100%
Midden-Gelderland	10	29%	71%	100%
Midden-Holland	7	28%	72%	100%
Noord- en Midden-Limburg	12	25%	75%	100%
Noord-Holland Noord	11	25%	75%	100%
Zuid-Limburg	9	23%	77%	100%
Drechtsteden	18	22%	78%	100%
West-Brabant	27	22%	78%	100%
Groot Amsterdam	19	21%	79%	100%
Twente	14	15%	85%	100%
Friesland	8	12%	88%	100%
Midden-Brabant	9	12%	88%	100%
Stedendriehoek	14	7%	93%	100%
Zuidoost-Brabant	24	5%	95%	100%
Flevoland	11	0%	100%	100%
Groningen	3	0%	100%	100%
Haaglanden	15	0%	100%	100%
Holland Rijnland	4	0%	100%	100%
Zaanstreek/Waterland	6	0%	100%	100%
Zeeland	4	0%	100%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	100%	100%
totaal	331	22%	78%	100%

*bedrijven die hier geen aantallen hebben ingevuld worden als bedrijven zonder vacatures beschouwd

19. gemiddelde duur dat vacatures openstaan

	<i>n</i>	1 week	1 week tot 1 maand	1 tot 3 maanden	≥ 3 maanden (↓)	totaal
Midden-Holland	2	0%	0%	48%	52%	100%
Groningen	2	0%	50%	0%	50%	100%
Groot Amsterdam	4	0%	50%	0%	50%	100%
Midden-Utrecht	12	0%	41%	26%	34%	100%
Midden-Gelderland	6	33%	0%	34%	33%	100%
Rijmond	14	0%	59%	14%	27%	100%
Zuid-Gelderland	4	0%	0%	74%	26%	100%
IJsselvechtstreek	9	11%	44%	21%	23%	100%
Stedendriehoek	9	0%	45%	32%	22%	100%
Oost-Utrecht	6	0%	33%	50%	17%	100%
Noordoost-Brabant	6	0%	15%	67%	17%	100%
Flevoland	6	0%	66%	17%	17%	100%
Friesland	6	17%	51%	16%	17%	100%
Zuid-Limburg	6	17%	51%	17%	16%	100%
Noord-Holland Noord	8	13%	13%	60%	13%	100%
West-Brabant	17	6%	12%	70%	12%	100%
Achterhoek	6	0%	34%	66%	0%	100%
Drechtsteden	10	10%	20%	70%	0%	100%
Drenthe	2	0%	0%	100%	0%	100%
Gooi- en Vechtstreek	5	0%	21%	79%	0%	100%
Haaglanden	5	0%	80%	20%	0%	100%
Holland Rijnland	2	0%	0%	100%	0%	100%
Midden-Brabant	3	31%	69%	0%	0%	100%
Noord- en Midden-Limburg	8	12%	62%	25%	0%	100%
Rivierenland	2	57%	0%	43%	0%	100%
Twente	8	0%	74%	26%	0%	100%
Zaanstreek/Waterland	4	0%	100%	0%	0%	100%
Zeeland	2	47%	0%	53%	0%	100%
Zuidoost-Brabant	15	0%	41%	59%	0%	100%
Total	191	6%	38%	41%	14%	100%

20. voor welke functiegroep staan vacatures het langst open?

	<i>n</i>	verkoop	logistiek/ magazijn	admini- stratief	technisch	inkoop	auto- matisering	manage- ment	stafdienst	overig	totaal
Achterhoek	5	59%	0%	0%	41%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Drechtsteden	8	87%	0%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Drenthe	2	51%	0%	0%	49%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Flevoland	4	49%	25%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Friesland	3	33%	0%	0%	33%	35%	0%	0%	0%	0%	100%
Gooi- en Vechtstreek	4	52%	0%	0%	48%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Groningen	3	33%	0%	33%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Groot Amsterdam	3	35%	0%	0%	65%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Haaglanden	2	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Holland Rijnland	1	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
IJsselvechtstreek	7	58%	0%	0%	28%	0%	0%	0%	0%	14%	100%
Midden-Brabant	3	69%	0%	0%	0%	0%	0%	31%	0%	0%	100%
Midden-Gelderland	8	37%	0%	0%	63%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Midden-Holland	3	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Midden-Utrecht	9	44%	12%	0%	36%	0%	0%	8%	0%	0%	100%
Noord- en Midden-Limburg	6	68%	0%	0%	16%	0%	0%	0%	0%	15%	100%
Noord-Holland Noord	8	74%	0%	0%	13%	0%	13%	0%	0%	0%	100%
Noordoost-Brabant	7	30%	0%	0%	57%	0%	0%	0%	0%	14%	100%
Oost-Utrecht	4	51%	0%	0%	49%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Rijnmond	10	62%	0%	0%	38%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Rivierenland	2	43%	0%	0%	57%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Stedendriehoek	6	34%	17%	0%	33%	0%	0%	16%	0%	0%	100%
Twente	10	70%	0%	0%	30%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
West-Brabant	15	52%	0%	0%	34%	0%	0%	7%	0%	7%	100%
Zaanstreek/Waterland	2	51%	0%	0%	49%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zeeland	2	47%	53%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zuid-Gelderland	3	31%	0%	0%	69%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zuid-Kennemerland	1	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zuid-Limburg	5	60%	20%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zuidoost-Brabant	11	46%	0%	0%	19%	10%	7%	19%	0%	0%	100%
totaal	159	56%	3%	1%	32%	1%	1%	4%	0%	3%	100%

21. Voor welke functiegroep staan vacatures het kortst open?

	<i>n</i>	verkoop	logistiek/ magazijn	admini- stratief	technisch	inkoop	auto- matisering	manage- ment	stafdienst	overig	totaal
Achterhoek	6	0%	67%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Drechtsteden	5	0%	0%	59%	21%	0%	0%	0%	21%	0%	100%
Drenthe	1	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Flevoland	4	0%	49%	51%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Friesland	3	33%	33%	35%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Gooi- en Vechtstreek	3	0%	67%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Groningen	3	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Groot Amsterdam	3	0%	33%	67%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Haaglanden	2	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Holland Rijnland	1	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
IJsselvechtstreek	5	0%	41%	40%	0%	19%	0%	0%	0%	0%	100%
Midden-Brabant	3	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Midden-Gelderland	7	0%	71%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	15%	100%
Midden-Holland	3	0%	69%	31%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Midden-Utrecht	8	12%	9%	79%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Noord- en Midden-Limburg	6	16%	34%	33%	17%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Noord-Holland Noord	8	0%	47%	53%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Noordoost-Brabant	7	15%	28%	57%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Oost-Utrecht	3	32%	34%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	34%	100%
Rijnmond	7	0%	15%	55%	0%	0%	0%	0%	0%	30%	100%
Rivierenland	2	0%	43%	57%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Stedendriehoek	4	0%	49%	51%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Twente	9	0%	45%	33%	12%	0%	0%	0%	0%	10%	100%
West-Brabant	12	0%	23%	60%	8%	0%	0%	0%	0%	9%	100%
Zaanstreek/Waterland	3	0%	66%	34%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zeeland	2	53%	0%	47%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zuid-Gelderland	1	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zuid-Kennemerland	1	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zuid-Limburg	4	25%	75%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Zuidoost-Brabant	11	10%	72%	19%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
totaal	139	7%	45%	38%	4%	1%	0%	0%	1%	4%	100%

22. gemiddeld aantal dienstjaren

	<i>n</i>	< 1 jaar	1 tot 3 jaar	3 tot 5 jaar	5 tot 10 jaar	≥ 10 jaar (▼)	totaal
Holland Rijnland	4	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Zuid-Limburg	9	0%	10%	0%	12%	78%	100%
Zeeland	4	24%	0%	0%	0%	76%	100%
Midden-Utrecht	14	0%	0%	0%	29%	71%	100%
Friesland	7	0%	0%	0%	29%	71%	100%
Noord- en Midden-Limburg	12	0%	0%	8%	25%	67%	100%
Groningen	3	0%	0%	33%	0%	67%	100%
Groot Amsterdam	17	0%	6%	0%	29%	65%	100%
Drechtsteden	18	0%	5%	0%	34%	61%	100%
Twente	13	0%	0%	0%	39%	61%	100%
West-Brabant	25	0%	4%	8%	28%	60%	100%
Rijnmond	26	0%	0%	8%	35%	57%	100%
Midden-Holland	7	0%	0%	0%	44%	56%	100%
Noordoost-Brabant	14	0%	0%	7%	38%	56%	100%
Haaglanden	15	0%	6%	19%	20%	54%	100%
Midden-Gelderland	10	0%	0%	9%	40%	50%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	0%	0%	50%	50%	100%
Drenthe	2	0%	0%	0%	51%	49%	100%
IJsselvechtstreek	11	0%	8%	0%	46%	46%	100%
Stedendriehoek	13	0%	0%	0%	54%	46%	100%
Midden-Brabant	9	0%	0%	11%	45%	45%	100%
Noord-Holland Noord	11	0%	0%	18%	39%	43%	100%
Achterhoek	8	0%	0%	12%	51%	38%	100%
Zuidoost-Brabant	23	0%	0%	0%	66%	34%	100%
Gooi- en Vechtstreek	6	0%	16%	17%	34%	33%	100%
Flevoland	10	0%	0%	0%	70%	30%	100%
Zuid-Gelderland	7	0%	14%	0%	57%	29%	100%
Rivierenland	3	0%	0%	0%	74%	26%	100%
Zaanstreek/Waterland	6	0%	0%	0%	83%	17%	100%
Oost-Utrecht	8	0%	25%	0%	63%	12%	100%
totaal	318	0%	3%	5%	39%	52%	100%

24. voornaamste redenen voor vertrek van werknemers in 2012*

(meerdere antwoorden mogelijk)

	n	dalende bedrijfs- activiteit	slecht functio- neren	nieuwe baan	privé- redenen	pensioen	re- organisatie	inkrimping	uit- besteding werk	bezuiniging	hogere/ andere eisen	anders	nvt
Achterhoek	7	15%	28%	29%	14%	15%	15%	0%	0%	0%	0%	0%	13%
Drechtsteden	18	11%	17%	28%	6%	6%	0%	11%	0%	0%	0%	6%	43%
Drenthe	3	35%	0%	33%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	31%
Flevoland	9	0%	34%	46%	0%	23%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	43%
Friesland	6	17%	51%	18%	18%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%
Gooi- en Vechtstreek	6	0%	51%	16%	16%	17%	17%	0%	17%	0%	0%	34%	32%
Groningen	3	33%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	67%
Groot Amsterdam	17	25%	24%	23%	0%	12%	12%	6%	0%	6%	12%	0%	34%
Haaglanden	14	7%	29%	15%	0%	0%	7%	14%	7%	14%	7%	0%	42%
Holland Rijnland	4	0%	26%	0%	26%	26%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	47%
IJsselvechtstreek	10	10%	30%	40%	10%	20%	0%	10%	10%	10%	0%	19%	10%
Midden-Brabant	9	0%	24%	22%	21%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%
Midden-Gelderland	9	11%	34%	11%	11%	11%	23%	12%	0%	23%	0%	0%	44%
Midden-Holland	7	0%	0%	43%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	57%
Midden-Utrecht	14	14%	37%	34%	0%	0%	22%	7%	7%	14%	0%	0%	36%
Noord- en Midden-Limburg	12	17%	16%	8%	17%	0%	0%	0%	0%	8%	0%	9%	49%
Noord-Holland Noord	11	10%	26%	45%	19%	16%	10%	0%	0%	0%	10%	0%	35%
Noordoost-Brabant	14	14%	22%	22%	0%	15%	7%	15%	0%	14%	0%	7%	21%
Oost-Utrecht	8	0%	38%	12%	0%	12%	0%	13%	0%	0%	13%	0%	49%
Rijnmond	25	4%	37%	16%	8%	7%	4%	0%	0%	4%	7%	0%	40%
Rivierenland	3	26%	26%	39%	0%	0%	0%	26%	0%	26%	0%	0%	35%
Stedendriehoek	13	0%	24%	23%	8%	8%	0%	16%	0%	0%	0%	15%	22%
Twente	11	0%	26%	27%	0%	9%	9%	10%	10%	9%	0%	0%	37%
West-Brabant	25	3%	28%	27%	8%	19%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	43%
Zaanstreek/Waterland	6	0%	35%	51%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	32%
Zeeland	4	0%	24%	0%	27%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	48%
Zuid-Gelderland	8	14%	27%	36%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	13%	24%
Zuid-Kennemerland	2	50%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
Zuid-Limburg	8	23%	39%	25%	12%	0%	0%	0%	0%	12%	0%	0%	12%
Zuidoost-Brabant	21	10%	24%	40%	0%	10%	13%	0%	0%	10%	5%	9%	33%
totaal	307	9%	28%	26%	7%	9%	6%	5%	2%	5%	3%	4%	36%

*percentages van alle bedrijven

**anders: tijdelijk contract beëindigd, conflict, arbeidsongeschiktheid, (langdurige) ziekte en overlijden

26. doorstroom binnen het bedrijf in 2012

	<i>n</i>	ja (▼)	nee	totaal
Drenthe	3	69%	31%	100%
Noord-Holland Noord	11	45%	55%	100%
Noord- en Midden-Limburg	12	42%	58%	100%
Noordoost-Brabant	14	37%	63%	100%
Zuid-Limburg	9	34%	66%	100%
Groningen	3	33%	67%	100%
Midden-Holland	7	30%	70%	100%
Rijnmond	26	30%	70%	100%
Friesland	7	29%	71%	100%
Drechtsteden	18	28%	72%	100%
Midden-Utrecht	14	28%	72%	100%
IJsselvechtstreek	11	27%	73%	100%
West-Brabant	26	27%	73%	100%
Holland Rijnland	4	26%	74%	100%
Achterhoek	8	26%	74%	100%
Rivierenland	3	26%	74%	100%
Zeeland	4	24%	76%	100%
Zuidoost-Brabant	23	23%	77%	100%
Midden-Gelderland	9	22%	78%	100%
Flevoland	10	20%	80%	100%
Gooi- en Vechtstreek	6	17%	83%	100%
Groot Amsterdam	18	17%	83%	100%
Zaanstreek/Waterland	6	16%	84%	100%
Stedendriehoek	13	16%	84%	100%
Twente	13	15%	85%	100%
Haaglanden	15	13%	87%	100%
Oost-Utrecht	8	13%	87%	100%
Midden-Brabant	9	0%	100%	100%
Zuid-Gelderland	8	0%	100%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	100%	100%
Total	321	24%	76%	100%

31. scholing van werknemers in 2012 (intern/extern)

	<i>n</i>	ja, alleen	ja, alleen	ja, zowel	nee (▲)	totaal
Gooi- en Vechtstreek	6	0%	32%	68%	0%	100%
IJsselvechtstreek	11	9%	8%	73%	9%	100%
Midden-Gelderland	9	11%	11%	68%	10%	100%
Drechtsteden	18	12%	32%	45%	11%	100%
Friesland	7	0%	13%	73%	13%	100%
Midden-Holland	7	14%	56%	15%	14%	100%
Midden-Utrecht	14	21%	7%	58%	14%	100%
Zaanstreek/Waterland	6	0%	51%	34%	15%	100%
Flevoland	10	20%	9%	51%	19%	100%
Twente	13	15%	15%	48%	22%	100%
West-Brabant	26	4%	23%	50%	23%	100%
Noord- en Midden-Limburg	12	17%	16%	43%	24%	100%
Zuid-Gelderland	8	24%	12%	39%	25%	100%
Achterhoek	8	0%	23%	52%	25%	100%
Noord-Holland Noord	11	10%	9%	55%	27%	100%
Zuidoost-Brabant	23	13%	9%	48%	30%	100%
Groot Amsterdam	17	0%	46%	24%	30%	100%
Rijnmond	26	15%	12%	41%	31%	100%
Drenthe	3	0%	0%	69%	31%	100%
Zuid-Limburg	9	0%	35%	33%	32%	100%
Haaglanden	15	6%	34%	27%	32%	100%
Stedendriehoek	13	7%	16%	39%	38%	100%
Rivierenland	3	0%	0%	61%	39%	100%
Noordoost-Brabant	14	0%	15%	44%	41%	100%
Midden-Brabant	9	0%	22%	33%	45%	100%
Zeeland	4	0%	0%	52%	48%	100%
Oost-Utrecht	8	12%	0%	38%	49%	100%
Holland Rijnland	4	0%	0%	50%	50%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	50%	0%	50%	100%
Groningen	3	0%	0%	33%	67%	100%
totaal	319	9%	19%	45%	26%	100%

33. onderwerpen scholing in 2012

(meerdere antwoorden mogelijk)

	n	verkoop	logistiek/ magazijn	admini- stratie	technisch	inkoop	auto- matisering	manage- ment	talen	sociale vaardig- heden	anders
Achterhoek	5	61%	0%	21%	100%	0%	21%	20%	0%	21%	0%
Drechtsteden	15	47%	14%	14%	40%	7%	47%	0%	14%	0%	13%
Drenthe	2	0%	49%	51%	100%	0%	51%	49%	0%	49%	0%
Flevoland	8	76%	26%	13%	37%	13%	26%	26%	13%	12%	24%
Friesland	6	66%	67%	16%	51%	0%	34%	0%	0%	16%	16%
Gooi- en Vechtstreek	6	51%	17%	34%	65%	0%	32%	52%	32%	35%	0%
Groningen	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Groot Amsterdam	12	25%	26%	26%	25%	0%	8%	26%	0%	9%	42%
Haaglanden	9	56%	11%	23%	55%	11%	45%	11%	0%	0%	33%
Holland Rijnland	2	100%	100%	53%	0%	0%	0%	53%	0%	0%	0%
IJsselvechtstreek	10	50%	30%	21%	30%	30%	40%	0%	10%	0%	39%
Midden-Brabant	5	60%	21%	0%	21%	0%	0%	0%	19%	38%	21%
Midden-Gelderland	8	74%	38%	25%	25%	12%	24%	24%	25%	25%	38%
Midden-Holland	6	34%	0%	18%	34%	0%	0%	0%	17%	0%	16%
Midden-Utrecht	12	66%	34%	23%	52%	0%	0%	15%	9%	43%	15%
Noord- en Midden-Limburg	9	79%	34%	23%	23%	11%	11%	11%	0%	11%	10%
Noord-Holland Noord	8	49%	49%	62%	60%	0%	22%	22%	9%	22%	13%
Noordoost-Brabant	8	62%	25%	38%	26%	0%	12%	25%	12%	38%	13%
Oost-Utrecht	4	51%	26%	0%	100%	24%	26%	26%	0%	26%	0%
Rijnmond	18	40%	26%	6%	36%	6%	16%	10%	22%	11%	40%
Rivierenland	2	43%	43%	0%	0%	0%	43%	0%	43%	57%	0%
Stedendriehoek	8	37%	63%	25%	12%	0%	25%	0%	12%	38%	25%
Twente	10	70%	41%	39%	41%	10%	21%	19%	0%	10%	10%
West-Brabant	20	39%	18%	21%	40%	5%	21%	5%	15%	15%	35%
Zaanstreek/Waterland	5	60%	20%	19%	40%	0%	0%	19%	0%	0%	0%
Zeeland	2	100%	47%	47%	100%	0%	0%	0%	47%	47%	0%
Zuid-Gelderland	6	84%	0%	0%	84%	0%	0%	0%	0%	18%	0%
Zuid-Kennemerland	1	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Zuid-Limburg	6	68%	68%	51%	32%	34%	17%	33%	0%	16%	17%
Zuidoost-Brabant	15	60%	40%	20%	40%	7%	26%	13%	20%	20%	27%
totaal	231	55%	30%	22%	41%	7%	21%	14%	11%	17%	21%

34. erkend leerbedrijf

	<i>n</i>	ja (▼)	nee	niet meer, wel geweest	totaal
IJsselvechtstreek	11	73%	18%	9%	100%
Groningen	3	67%	0%	33%	100%
Rivierenland	3	65%	35%	0%	100%
Twente	13	62%	38%	0%	100%
Zuid-Limburg	9	57%	43%	0%	100%
Friesland	7	57%	43%	0%	100%
Zeeland	4	52%	48%	0%	100%
Noord- en Midden-Limburg	12	51%	40%	9%	100%
Achterhoek	8	50%	50%	0%	100%
Zaanstreek/Waterland	6	50%	50%	0%	100%
Flevoland	10	50%	50%	0%	100%
Midden-Gelderland	9	44%	45%	12%	100%
West-Brabant	26	38%	54%	7%	100%
Midden-Utrecht	14	36%	57%	7%	100%
Groot Amsterdam	17	36%	58%	6%	100%
Drenthe	3	35%	0%	65%	100%
Drechtsteden	18	33%	55%	12%	100%
Zuidoost-Brabant	23	30%	66%	5%	100%
Noordoost-Brabant	14	29%	56%	15%	100%
Zuid-Gelderland	8	27%	60%	13%	100%
Holland Rijnland	4	26%	24%	50%	100%
Oost-Utrecht	8	25%	75%	0%	100%
Stedendriehoek	13	24%	47%	29%	100%
Rijnmond	26	23%	74%	4%	100%
Midden-Brabant	9	22%	66%	12%	100%
Gooi- en Vechtstreek	6	17%	83%	0%	100%
Noord-Holland Noord	11	15%	75%	10%	100%
Haaglanden	15	13%	73%	14%	100%
Midden-Holland	7	0%	86%	14%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	50%	50%	100%
totaal	319	36%	55%	9%	100%

35. redenen om geen erkend leerbedrijf te zijn

(meerdere antwoorden mogelijk)

	<i>n</i>	geen stage- mogelijk- heden	geen stage- behoefte	onbekend met mogelijk- heden	moeite om stagiars te vinden	anders	geen van boven- staande
Achterhoek	4	53%	0%	24%	0%	0%	24%
Drechtsteden	12	34%	33%	9%	9%	0%	32%
Drenthe	2	49%	0%	0%	51%	0%	0%
Flevoland	5	40%	0%	19%	0%	21%	21%
Friesland	3	100%	33%	0%	0%	0%	0%
Gooi- en Vechtstreek	5	0%	59%	0%	0%	20%	21%
Groningen	1	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Groot Amsterdam	11	36%	46%	0%	0%	0%	28%
Haaglanden	13	37%	55%	0%	0%	8%	8%
Holland Rijnland	3	32%	36%	32%	0%	0%	0%
IJsselvechtstreek	3	0%	67%	33%	0%	0%	0%
Midden-Brabant	7	29%	42%	42%	15%	0%	0%
Midden-Gelderland	5	60%	38%	0%	0%	21%	0%
Midden-Holland	7	30%	28%	14%	0%	0%	28%
Midden-Utrecht	9	67%	22%	11%	11%	0%	11%
Noord- en Midden-Limburg	6	34%	0%	32%	0%	0%	33%
Noord-Holland Noord	9	33%	33%	11%	11%	0%	11%
Noordoost-Brabant	10	29%	41%	0%	0%	0%	30%
Oost-Utrecht	6	34%	17%	17%	34%	0%	33%
Rijnmond	20	30%	30%	0%	5%	10%	29%
Rivierenland	1	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Stedendriehoek	10	60%	9%	0%	11%	9%	20%
Twente	5	21%	0%	21%	19%	20%	19%
West-Brabant	16	43%	25%	0%	6%	7%	25%
Zaanstreek/Waterland	3	35%	65%	0%	0%	0%	0%
Zeeland	2	50%	0%	50%	0%	0%	0%
Zuid-Gelderland	6	33%	17%	33%	0%	0%	17%
Zuid-Kennemerland	2	0%	50%	0%	0%	0%	50%
Zuid-Limburg	4	24%	73%	27%	0%	0%	0%
Zuidoost-Brabant	16	25%	31%	6%	0%	7%	37%
totaal	206	36%	31%	10%	5%	5%	21%

39. aanbod van stageplaatsen of leerbanen in 2012 (alleen leerbedrijven)

	<i>n</i>	ja (▼)	nee	totaal
Drechtsteden	6	100%	0%	100%
Drenthe	1	100%	0%	100%
Gooi- en Vechtstreek	1	100%	0%	100%
Holland Rijnland	1	100%	0%	100%
Midden-Gelderland	4	100%	0%	100%
Noord- en Midden-Limburg	6	100%	0%	100%
Noord-Holland Noord	2	100%	0%	100%
Noordoost-Brabant	4	100%	0%	100%
Rivierenland	2	100%	0%	100%
Zaanstreek/Waterland	3	100%	0%	100%
Zeeland	2	100%	0%	100%
IJsselvechtstreek	8	87%	13%	100%
Zuidoost-Brabant	7	86%	14%	100%
Rijnmond	6	82%	18%	100%
Flevoland	5	81%	19%	100%
Twente	8	75%	25%	100%
Achterhoek	4	74%	26%	100%
Friesland	4	74%	26%	100%
West-Brabant	10	68%	32%	100%
Stedendriehoek	3	68%	32%	100%
Groot Amsterdam	6	66%	34%	100%
Midden-Utrecht	5	64%	36%	100%
Oost-Utrecht	2	51%	49%	100%
Zuid-Gelderland	2	50%	50%	100%
Midden-Brabant	2	47%	53%	100%
Zuid-Limburg	5	40%	60%	100%
Groningen	2	0%	100%	100%
Haaglanden	1	0%	100%	100%
totaal	113	78%	22%	100%

42. moeite om (goede) stagiaars te vinden

	<i>n</i>	ja (▼)	nee	totaal
Achterhoek	2	57%	43%	100%
Drechtsteden	4	52%	48%	100%
Drenthe	2	50%	50%	100%
Flevoland	2	49%	51%	100%
Friesland	5	40%	60%	100%
Gooi- en Vechtstreek	8	37%	63%	100%
Groningen	3	34%	66%	100%
Groot Amsterdam	6	33%	67%	100%
Haaglanden	3	33%	67%	100%
Holland Rijnland	10	32%	68%	100%
IJsselvechtstreek	4	25%	75%	100%
Midden-Brabant	7	25%	75%	100%
Midden-Gelderland	5	22%	78%	100%
Midden-Utrecht	6	17%	83%	100%
Noord- en Midden-Limburg	6	16%	84%	100%
Noord-Holland Noord	8	12%	88%	100%
Noordoost-Brabant	1	0%	100%	100%
Oost-Utrecht	5	0%	100%	100%
Rijnmond	4	0%	100%	100%
Rivierenland	1	0%	100%	100%
Stedendriehoek	2	0%	100%	100%
Twente	1	0%	100%	100%
West-Brabant	1	0%	100%	100%
Zaanstreek/Waterland	2	0%	100%	100%
Zeeland	4	0%	100%	100%
Zuid-Gelderland	6	0%	100%	100%
Zuid-Limburg	2	0%	100%	100%
Zuidoost-Brabant	2	0%	100%	100%
totaal	113	22%	78%	100%

44. behoefte aan (extra) stagiairs (alle bedrijven)

	n	ja (▼)	nee	totaal
Zeeland	4	52%	48%	100%
IJsselvechtstreek	11	36%	64%	100%
Drenthe	3	33%	67%	100%
Oost-Utrecht	8	25%	75%	100%
Twente	13	22%	78%	100%
Midden-Brabant	9	21%	79%	100%
Gooi- en Vechtstreek	6	17%	83%	100%
Noord- en Midden-Limburg	12	17%	83%	100%
Zaanstreek/Waterland	6	16%	84%	100%
Zuidoost-Brabant	23	12%	88%	100%
Achterhoek	8	12%	88%	100%
Midden-Gelderland	9	12%	88%	100%
Noord-Holland Noord	11	10%	90%	100%
Flevoland	10	9%	91%	100%
Noordoost-Brabant	14	8%	92%	100%
Midden-Utrecht	14	7%	93%	100%
Drechtsteden	18	6%	94%	100%
Groot Amsterdam	17	6%	94%	100%
Friesland	7	0%	100%	100%
Groningen	3	0%	100%	100%
Haaglanden	14	0%	100%	100%
Holland Rijnland	4	0%	100%	100%
Midden-Holland	7	0%	100%	100%
Rijnmond	26	0%	100%	100%
Rivierenland	3	0%	100%	100%
Stedendriehoek	13	0%	100%	100%
West-Brabant	26	0%	100%	100%
Zuid-Gelderland	8	0%	100%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	100%	100%
Zuid-Limburg	9	0%	100%	100%
totaal	319	9%	91%	100%

47. oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers

(meerdere antwoorden mogelijk)

	n	ja, bedrijfs- bezoeken	ja, snuffel- stages	ja, gast- lessen	ja, anders	nee (↑)
Zeeland	4	0%	52%	0%	24%	24%
Holland Rijnland	4	26%	26%	0%	0%	47%
Friesland	7	29%	43%	15%	0%	57%
IJsselvechtstreek	11	18%	19%	0%	0%	63%
Drenthe	3	0%	35%	0%	0%	65%
Zaanstreek/Waterland	6	17%	34%	17%	0%	66%
West-Brabant	26	7%	26%	0%	0%	70%
Zuid-Gelderland	8	0%	14%	14%	0%	73%
Zuidoost-Brabant	23	9%	17%	0%	4%	74%
Achterhoek	8	0%	26%	0%	12%	74%
Noord- en Midden-Limburg	12	0%	24%	0%	0%	76%
Zuid-Limburg	9	0%	23%	0%	0%	77%
Midden-Gelderland	9	22%	11%	0%	0%	78%
Flevoland	10	0%	20%	0%	0%	80%
Noord-Holland Noord	11	19%	10%	0%	0%	81%
Drechtsteden	18	11%	12%	0%	0%	83%
Stedendriehoek	13	8%	16%	0%	0%	84%
Noordoost-Brabant	14	8%	7%	8%	0%	85%
Midden-Holland	7	0%	14%	0%	0%	86%
Rijnmond	26	6%	10%	0%	0%	86%
Oost-Utrecht	8	13%	13%	0%	0%	87%
Groot Amsterdam	17	0%	12%	0%	0%	88%
Haaglanden	14	0%	7%	0%	0%	93%
Twente	13	0%	7%	0%	0%	93%
Midden-Utrecht	14	0%	5%	0%	0%	95%
Gooi- en Vechtstreek	6	0%	0%	0%	0%	100%
Groningen	3	0%	0%	0%	0%	100%
Midden-Brabant	9	0%	0%	0%	0%	100%
Rivierenland	3	0%	0%	0%	0%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	0%	0%	0%	100%
totaal	319	7%	15%	1%	1%	81%

48. belangstelling voor oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers (bedrijven zonder oriëntatiemogelijkheden)

	<i>n</i>	ja (▼)	nee	totaal
Midden-Utrecht	13	30%	70%	100%
Zaanstreek/Waterland	4	25%	75%	100%
Noord-Holland Noord	9	20%	80%	100%
Achterhoek	6	18%	82%	100%
Zuidoost-Brabant	17	18%	82%	100%
Oost-Utrecht	7	14%	86%	100%
IJsselvechtstreek	7	14%	86%	100%
West-Brabant	18	11%	89%	100%
Noord- en Midden-Limburg	9	10%	90%	100%
Rijnmond	22	9%	91%	100%
Drechtsteden	15	7%	93%	100%
Drenthe	2	0%	100%	100%
Flevoland	8	0%	100%	100%
Friesland	4	0%	100%	100%
Gooi- en Vechtstreek	6	0%	100%	100%
Groningen	3	0%	100%	100%
Groot Amsterdam	15	0%	100%	100%
Haaglanden	13	0%	100%	100%
Holland Rijnland	2	0%	100%	100%
Midden-Brabant	9	0%	100%	100%
Midden-Gelderland	7	0%	100%	100%
Midden-Holland	6	0%	100%	100%
Noordoost-Brabant	12	0%	100%	100%
Rivierenland	3	0%	100%	100%
Stedendriehoek	11	0%	100%	100%
Twente	12	0%	100%	100%
Zeeland	1	0%	100%	100%
Zuid-Gelderland	6	0%	100%	100%
Zuid-Kennemerland	2	0%	100%	100%
Zuid-Limburg	7	0%	100%	100%
totaal	256	7%	93%	100%

FKB Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2013

vragenlijst

1* **In welke subbranche van de technische groothandel is uw bedrijf voornamelijk actief?**

- groothandel in staal
- groothandel in metaalwaren
- groothandel in elektrotechnische en elektronische artikelen
- groothandel in (non-ferro) metalen
- groothandel in sanitaire artikelen
- groothandel in huishoudelijke artikelen
- anders, namelijk
.....

2 **Uit hoeveel vestigingen bestaat uw bedrijf in totaal in Nederland?**

3* **Wat is uw functie?**

- ondernemer/eigenaar
- bedrijfsleider
- personeelsfunctionaris
- anders, namelijk
.....

4 **Hoeveel werknemers heeft uw bedrijf in totaal (=alle vestigingen)? Indien u dit niet exact weet, geef dan svp een zo goed mogelijke schatting.**

- 5 **Hoeveel werknemers werken er per leeftijdscategorie bij uw bedrijf (=alle vestigingen)? Indien u dit niet exact weet, geef dan svp een zo goed mogelijke schatting.**

	aantal werknemers
tot 25 jaar	<input type="text"/>
25 tot 35 jaar	<input type="text"/>
35 tot 45 jaar	<input type="text"/>
45 tot 55 jaar	<input type="text"/>
55 jaar en ouder	<input type="text"/>

- 6 **Hoeveel van de werknemers in uw bedrijf zijn vrouw?**

- 7 **In welke functiegroep(en) zijn vrouwelijke werknemers vooral werkzaam?**

- | | | |
|-------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> verkoop | <input type="checkbox"/> logistiek/magazijn | <input type="checkbox"/> administratief |
| <input type="checkbox"/> technisch | <input type="checkbox"/> inkoop | <input type="checkbox"/> automatisering |
| <input type="checkbox"/> management | <input type="checkbox"/> stafdiensten | <input type="checkbox"/> overig |

- 8 **Hoe is de verdeling van alle werknemers over de onderstaande parttime-categorieën in uw bedrijf (=alle vestigingen)? Indien u dit niet exact weet, geef dan svp een zo goed mogelijke schatting.**

	aantal werknemers
12 uur of minder per week	<input type="text"/>
13 tot 24 uur per week	<input type="text"/>
24 tot 32 uur per week	<input type="text"/>
32 uur of meer per week	<input type="text"/>

- 9 **Wat is het aantal werknemers naar het hoogst afgeronde opleidingsniveau in uw bedrijf (=alle vestigingen)? Indien u dit niet exact weet, geef dan svp een zo goed mogelijke schatting.**

	aantal werknemers
primair onderwijs	<input type="text"/>
vmbo	<input type="text"/>
havo/vwo	<input type="text"/>
mbo niveau 1-2	<input type="text"/>
mbo niveau 3-4	<input type="text"/>
hbo/wo	<input type="text"/>

- 10* **Werken de werknemers in uw bedrijf gemiddeld genomen boven, onder of op hun opleidingsniveau?**

- functieniveau boven opleidingsniveau
- functieniveau onder opleidingsniveau
- functieniveau gelijk aan opleidingsniveau
- onbekend

- 11* **Heeft uw bedrijf op dit moment arbeidsgehandicapte werknemers (gedeeltelijk WAOWIA, WAZ of WAJong) in dienst (=alle vestigingen)?**

- nee
- ja, aantal:
.....

Indien 'ja' ga naar vraag 14

- 12 **Zou u arbeidsgehandicapte werknemers willen aannemen?**

- ja
- nee

13 **Waarom zou u wel/geen arbeidsgehandicapte werknemers willen aannemen?**

--

14 **In welke volgorde hecht u belang aan onderstaande aspecten bij het selecteren van nieuw personeel? U kunt per aspect een nummer selecteren, waarbij 1 staat voor het meest belangrijke aspect, oplopende naar 8 (het minst belangrijk).**

opleidingsniveau algemeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vakdiploma/beroepsopleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werkervaring algemeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werkervaring in de branche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
klantgerichtheid/dienstverlenende houding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
etniciteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anders, namelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15* **Werft uw bedrijf nieuw personeel buiten Nederland? [meerdere antwoorden mogelijk]**

- ja, rechtstreeks (via advertenties, vacaturesites, website, eigen netwerk, etc.)
- ja, via een uitzend- of wervingsbureau
- ja, via een andere wervingsmethode, namelijk
.....
- nee

16

a. Hoeveel werknemers werken er per functiegroep in uw bedrijf (=alle vestigingen)?

b. Hoeveel vacatures heeft u momenteel, of naar verwachting binnen de komende zes maanden, open staan per functiegroep?

	a. aantal werknemers	b. aantal vacatures
verkoop	<input type="text"/>	<input type="text"/>
logistiek/magazijn	<input type="text"/>	<input type="text"/>
administratief	<input type="text"/>	<input type="text"/>
technisch	<input type="text"/>	<input type="text"/>
inkoop	<input type="text"/>	<input type="text"/>
automatisering	<input type="text"/>	<input type="text"/>
management	<input type="text"/>	<input type="text"/>
stafdiensten	<input type="text"/>	<input type="text"/>
overig	<input type="text"/>	<input type="text"/>

17

Voor welke functiegroep(en) ervaart u op dit moment, of verwacht u in de nabije toekomst (2013-2014) knelpunten bij het vervullen van vacatures?

- | | | |
|-------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> verkoop | <input type="checkbox"/> logistiek/magazijn | <input type="checkbox"/> administratief |
| <input type="checkbox"/> technisch | <input type="checkbox"/> inkoop | <input type="checkbox"/> automatisering |
| <input type="checkbox"/> management | <input type="checkbox"/> stafdiensten | <input type="checkbox"/> overig |

18

Indien u knelpunten bij het vervullen van vacatures ervaart of verwacht, wat zijn daarvan de belangrijkste oorzaken?

19* Hoe lang staan vacatures binnen uw bedrijf gemiddeld open?

- 1 week
- 1 week tot 1 maand
- 1 tot 3 maanden
- 3 maanden of langer
- onbekend

20 Voor welke functiegroep staan vacatures het langst open?

- verkoop
- logistiek/magazijn
- administratief
- technisch
- inkoop
- automatisering
- management
- stafdiensten
- overig
- onbekend

21 Voor welke functiegroep staan vacatures het kortst open?

- verkoop
- logistiek/magazijn
- administratief
- technisch
- inkoop
- automatisering
- management
- stafdiensten
- overig
- onbekend

22* Wat is het gemiddeld aantal dienstjaren van werknemers binnen uw bedrijf?

- < 1 jaar
- 1 tot 3 jaar
- 3 tot 5 jaar
- 5 tot 10 jaar
- 10 jaar of langer
- onbekend

23 a. Hoeveel nieuwe werknemers (per functiegroep) zijn er in 2012 bij uw bedrijf komen werken?
b. Hoeveel werknemers (per functiegroep) hebben uw bedrijf in 2012 verlaten?

	a. aantal nieuwe werknemers	b. aantal vertrokken werknemers
verkoop	<input type="text"/>	<input type="text"/>
logistiek/magazijn	<input type="text"/>	<input type="text"/>
administratief	<input type="text"/>	<input type="text"/>
technisch	<input type="text"/>	<input type="text"/>
inkoop	<input type="text"/>	<input type="text"/>
automatisering	<input type="text"/>	<input type="text"/>
management	<input type="text"/>	<input type="text"/>
stafdiensten	<input type="text"/>	<input type="text"/>
overig	<input type="text"/>	<input type="text"/>

24 **Wat waren de voornaamste redenen voor het vertrek van werknemers in 2012? [meerdere antwoorden mogelijk]**

- ontslag wegens dalende bedrijfsactiviteit
- ontslag wegens slecht functioneren
- vertrek vanwege nieuwe baan bij ander bedrijf
- vertrek vanwege privéredenen
- vertrek als gevolg van pensionering
- vertrek als gevolg van reorganisatie
- vertrek als gevolg van inkrimping werkzaamheden
- vertrek vanwege uitbesteding werkzaamheden
- vertrek als gevolg van bezuiniging/recessie
- vertrek vanwege hogere/andere eisen functiebeoefening
- anders, namelijk
.....
- nvt, geen werknemers uit dienst in 2012

Indien geen 'vertrek als gevolg van pensionering', ga naar vraag 26

25 **Indien er in 2012 werknemers het bedrijf hebben verlaten als gevolg van pensionering, vanuit welke functiegroep(en) was dit dan vooral het geval?**

- | | | |
|-------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> verkoop | <input type="checkbox"/> logistiek/magazijn | <input type="checkbox"/> administratief |
| <input type="checkbox"/> technisch | <input type="checkbox"/> inkoop | <input type="checkbox"/> automatisering |
| <input type="checkbox"/> management | <input type="checkbox"/> stafdiensten | <input type="checkbox"/> overig |

26* **Zijn er in 2012 werknemers binnen het bedrijf doorgestroomd van de ene functiegroep naar een andere functiegroep?**

- ja
- nee

27*

Vanuit welke van de onderstaande functiegroepen zijn werknemers doorgestroomd naar een andere functiegroep binnen uw bedrijf (=alle vestigingen)?

- | | | |
|-------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> verkoop | <input type="checkbox"/> logistiek/magazijn | <input type="checkbox"/> administratief |
| <input type="checkbox"/> technisch | <input type="checkbox"/> inkoop | <input type="checkbox"/> automatisering |
| <input type="checkbox"/> management | <input type="checkbox"/> stafdiensten | <input type="checkbox"/> overig |

28

Naar welke functiegroep(en) zijn werknemers vanuit de aangegeven functies doorgestroomd?

	verkoop	logistiek/magazijn	administratief	technisch	inkoop	automatisering	management	stafdiensten	overig
verkoop	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
logistiek/magazijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
administratief	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
technisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
inkoop	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
automatisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stafdiensten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
overig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29* Kunt u aangeven hoe de onderstaande ontwikkelingen in de afgelopen jaren zijn verlopen?

	minder, daling	evenveel, gelijk	meer, groei	onbekend
totaal aantal werknemers in 2012 t.o.v. de voorgaande drie jaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
aantal vacatures in 2012 t.o.v. de voorgaande drie jaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
aantal nieuwe werknemers in 2012 t.o.v. de voorgaande drie jaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
aantal vertrokken werknemers in 2012 t.o.v. de voorgaande drie jaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

30* Kunt u aangeven hoe u verwacht dat de onderstaande ontwikkelingen in de komende jaren gaan verlopen?

	minder, daling	evenveel, gelijk	meer, groei	onbekend/geen mening
totaal aantal werknemers in 2013-2014 t.o.v. 2012	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
aantal vacatures in 2013-2014 t.o.v. 2012	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
aantal nieuwe werknemers in 2013-2014 t.o.v. 2012	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
aantal vertrekkende werknemers in 2013-2014 t.o.v. 2012	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

31* Hebben in 2012 één of meerdere werknemers interne en/of externe cursussen/trainingen gevolgd?

- ja, alleen intern
- ja, alleen extern
- ja, zowel intern als extern
- nee

Indien 'nee', ga naar vraag 34

32 Hoeveel werknemers hebben in 2012 interne en/of externe cursussen/trainingen gevolgd?

33 Op welke gebieden hebben deze werknemers cursussen/trainingen gevolgd? [meerdere antwoorden mogelijk]

- verkoop
- logistiek/magazijn
- administratie
- technisch
- inkoop
- automatisering
- management
- talen
- sociale vaardigheden/klantgerichtheid
- anders, namelijk
.....

34* Is uw bedrijf een erkend leerbedrijf voor mbo-studenten?

- ja
- nee
- niet meer, wel geweest

Indien 'ja', ga naar vraag 36

35* Wat zijn de redenen waarom uw bedrijf geen erkend leerbedrijf (meer) is voor mbo-studenten? [meerdere antwoorden mogelijk]

- het bedrijf biedt geen stagemogelijkheden voor stagiairs
- het bedrijf heeft geen behoefte aan stagiairs
- het bedrijf is onbekend met de stagemogelijkheden
- het bedrijf heft moeite om (goede) stagiairs te vinden
- anders, namelijk
.....
- geen van bovenstaande

Indien vraag 34 = 'nee' of 'niet meer, maar wel geweest' ga naar vraag 44

36* Door welk kenniscentrum is uw bedrijf erkend als leerbedrijf? [meerdere antwoorden mogelijk]

- Kenteq (sector techniek)
- Kenniscentrum Handel (sector handel)
- Ecabo (sector economie en administratie)
- anders, namelijk
.....

37* Studenten in het mbo kunnen kiezen voor een beroepsopleidende leerweg (BOL) of de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Studenten in een BOL-opleiding zijn voltijd studenten die één of meerdere dagen per week stage lopen bij bedrijven. Studenten in de BBL-opleiding zijn medewerkers met een leerbaan die meestal 1 dag per week naar school gaan. Binnen beide leerwegen kunnen studenten een opleiding volgen op niveau 1 t/m 4. Voor welke leerwegen en niveaus is uw bedrijf erkend?

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	nvt
BOL (stage)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BBL (leerbaan)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38* Op de website stagemarkt.nl kunnen bedrijven zich profileren als leerbedrijf en kunnen mbo-studenten zien welke erkende leerbedrijven op dit moment een stageplaats of leerbaan aanbieden. Heeft uw bedrijf tijdens de erkenningsprocedure digitaal een bedrijfsprofiel aangemaakt zodat uw bedrijf zichtbaar is op stagemarkt.nl?

- ja
- nee
- onbekend

39* Heeft uw bedrijf in 2012 stageplaatsen of leerbanen aangeboden?

- ja
- nee

Indien 'nee' ga naar vraag 42

40 Op welke afdeling(en) heeft uw bedrijf in 2012 stageplaatsen of leerbanen aangeboden?
[meerdere antwoorden mogelijk]

- verkoop
- logistiek/magazijn
- administratie
- technisch
- inkoop
- automatisering
- management
- stafdiensten
- overig

41 Hoeveel leerlingen/studenten hebben er in 2012 op de volgende afdelingen stage gelopen of een leerbaan gehad?

	aantal leerlingen/studenten
verkoop	<input type="text"/>
logistiek/magazijn	<input type="text"/>
administratief	<input type="text"/>
technisch	<input type="text"/>
inkoop	<input type="text"/>
automatisering	<input type="text"/>
management	<input type="text"/>
stafdiensten	<input type="text"/>
overig	<input type="text"/>

42* Heeft uw bedrijf over het algemeen moeite om (goede) stagiairs te vinden?

ja

nee

43 Op welke wijze wordt er over het algemeen gezocht naar stagiairs?

44* Heeft uw bedrijf op dit moment behoefte aan (extra) stagiairs?

ja

nee

45 **Waarom heeft uw bedrijf op dit moment wel/geen behoefte aan (extra) stagiairs?**

Indien vraag 44 = 'nee', ga naar vraag 47

46 **Voor welke opleidingsniveaus heeft uw bedrijf op dit moment behoefte aan (extra) stagiairs (=alle vestigingen)? [meerdere antwoorden mogelijk]**

- vmbo
- mbo niveau 1
- mbo niveau 2
- mbo niveau 3
- mbo niveau 4
- hbo

47* **Veel leerlingen van het vmbo stromen door naar het mbo. Zij kiezen in het vierde jaar van het vmbo voor een beroepsopleiding op het mbo. Biedt uw bedrijf oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers om uw bedrijf/de branche te leren kennen? [meerdere antwoorden mogelijk]**

- ja, wij bieden bedrijfsbezoeken aan voor vmbo-leerlingen
- ja, wij bieden korte stages/snuffelstages aan voor vmbo-leerlingen
- ja, wij geven gastlessen op vmbo-scholen
- ja, wij bieden andere oriëntatiemogelijkheden, namelijk
.....
- nee

Indien 'ja', ga naar vraag 49

48* Heeft uw bedrijf belangstelling om oriëntatiemogelijkheden (snuffelstages, gastlessen e.d.) voor vmbo'ers te bieden?

ja

nee

49* Is uw bedrijf lid van WTG (Werkgevers Technische Groothandel?)

ja

nee

onbekend

50 Tot zover deze vragenlijst. Mocht u, bijvoorbeeld naar aanleiding van deze vragenlijst, nog vragen of opmerkingen hebben, dan kunt u dit hieronder invullen.