

Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2015

Rapportage onderzoeksresultaten



KCH HCM
december 2015



Stichting FKB Technische Groothandel

Colofon:

'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2015 - Rapportage onderzoeksresultaten' (december 2015) is een uitgave van KCH HCM in opdracht van Stichting Sociaal Fonds FKB Technische Groothandel.

De digitale versie van 'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2015 - Rapportage onderzoeksresultaten' is beschikbaar op de website van FKB (www.technischegroothandel.org).

Samenvatting

De Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel is een tweejaarlijks onderzoek dat in het najaar van 2015 voor de vierde 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 per bedrijf is toegenomen

De technische groothandel vertegenwoordigt met ongeveer 2.250 bedrijven¹ 2,8% van het totaal aantal groothandelsbedrijven (79.465)². De meeste bedrijven in de technische groothandel zijn actief in elektrotechnische en elektronische artikelen (30%) en metaalwaren (21%). De meeste bedrijven bestaan uit één vestiging. Een bedrijf in de technische groothandel heeft in 2015 gemiddeld 2,6 vestigingen, dit gemiddelde ligt iets hoger dan in 2013 (toen 2,2). Een bedrijf telt gemiddeld 56,4 werknemers, dit is een toename van 17 werknemers ten opzichte van 2013.

Werknemers

De sector vergrijs

In de technische groothandel zijn steeds meer oudere werknemers in dienst. 53% van de werknemers is 45 jaar of ouder (versus 45% in 2013). Vooral grote bedrijven hebben een hoog aandeel oudere werknemers. Jongeren tot 25 jaar vormen met 6% 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 (86%). Dit is een kleine toename vergeleken met 2013 (toen 83%). Het aandeel werknemers met kleinere contracten (tot 24 uur) is afgenomen van 8% in 2013 tot 6% in 2015.

Werknemers vaker een (voorbereidende) middelbare beroepsopleiding als vooropleiding

Het aandeel werknemers met vmbo als hoogst afgeronde opleidingsniveau schommelt sinds 2009 rond de 20%. Het aandeel werknemers op mbo-niveau 3 en 4 is in technische groothandelsbedrijven toegenomen van 25% in 2009 naar 42% in 2015. Het aandeel havo/vwo'ers is daarentegen gedaald van 16% in 2009 naar 6% in 2015. Het aandeel werknemers met een hbo- of wo-diploma zat sinds 2009 in een stijgende lijn, maar in 2015 is dit aandeel gedaald naar 14%.

Arbeidsmarktontwikkelingen

Meer vacatures

Van alle bedrijven in de technische groothandel heeft 37% in het najaar van 2015, of binnen een periode van zes maanden, één of meerdere vacatures openstaan. Bedrijven met openstaande vacatures hebben gemiddeld 4,6 vacatures openstaan. Dit is een beduidend hoger aantal dan in voorgaande jaren (gemiddeld 2,5 in de periode van 2009 tot en met 2013). In de totale technische groothandel komt dit neer op gemiddeld 1,7 vacatures per bedrijf.

¹ bron: technischegroothandel.org

² bron: CBS Statline, 2015 (derde kwartaal)

Meer knelpunten bij vervullen vacatures

De meerderheid van de bedrijven (82%) 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% en 2013: 49%). Knelpunten worden vooral verwacht voor verkoopmedewerkers (49%) en technisch personeel (34%). Bij het selecteren van nieuwe werknemers wordt het meeste belang gehecht aan werkervaring (in de branche) en het opleidingsniveau. Een op de tien bedrijven werft personeel buiten Nederland.

Langere dienstverbanden

De gemiddelde duur van dienstverbanden neemt verder toe. Bij bijna twee derde van de bedrijven zijn werknemers gemiddeld tien jaar of langer in dienst. Dit is een behoorlijke toename ten opzichte van 2009, 2011 en 2013 (toen respectievelijk 38%, 41% en 52%). Bij een steeds kleinere groep bedrijven is de gemiddelde duur van het dienstverband minder dan vijf jaar.

Vooraf in- en uitstroom onder verkopers en logistieke medewerkers

De meeste vertrokken (45%) en nieuwe (44%) werknemers zijn verkoper. Ook vanuit de functiegroep logistiek/ magazijn vertrok een aanzienlijk aantal werknemers, maar onder nieuwe werknemers vormde deze groep een nagenoeg zelfde aandeel. Werknemers vertrekken vooral vanwege een nieuwe baan bij een ander bedrijf of noodgedwongen wegens slecht functioneren.

Minder interne doorstroom

Bij 13% van de bedrijven zijn in 2014 werknemers doorgestroomd naar een andere functie of functiegroep. Dit is bij aanzienlijk minder bedrijven dan in 2008, 2010 en 2012 (toen respectievelijk bij 33%, 21% en 24%) het geval was. De doorstroom naar een andere functie betreft voornamelijk werknemers die vanuit de functiegroepen verkoop en logistiek/magazijn komen (respectievelijk 56% en 22% van de doorstromers).

Positieve verwachtingen werkgelegenheid

De verwachting voor 2016-2017 laat een positief beeld van de werkgelegenheidsontwikkeling zien. Voor de komende twee jaar neemt de vraag naar personeel vooral toe door uitbreiding. 46% van de bedrijven verwacht een groei van het totaal aantal werknemers, terwijl slechts 10% van de bedrijven een daling verwacht. 23% van de bedrijven verwacht een daling van het aantal vertrekkende werknemers, tegenover 14% van de bedrijven die een groei verwachten. En het aandeel bedrijven dat een groei van het aantal nieuwe werknemers verwacht ligt op 48% tegenover 15% die hierin een afname voorziet. Het aandeel bedrijven dat een groei van het aantal vacatures verwacht ligt dientengevolge hoger dan het aantal dat hierin een afname verwacht (respectievelijk 41% versus 12%).

Scholing

Meer scholing werknemers

De meeste bedrijven blijven investeren in bij- en omscholing van werknemers. In 2014 heeft een ruime meerderheid van alle bedrijven in de technische groothandel (85%) minimaal één persoon intern en/of extern bijgeschoold. Dit is een stijging in vergelijking met 2012, toen had 74% van de bedrijven werknemers geschoold. Bij 4% van de bedrijven was er in 2014 sprake van alleen interne scholing (in 2012: 9%) en 19% van de bedrijven maakte uitsluitend gebruik van externe scholing (gelijk aan 2012). Het aanbieden van combinatie van interne en externe scholing is toegenomen ten opzichte van 2012 (61% in 2014 versus 45% in 2012).

Meer leerbedrijven

Het aanbod van stageplaatsen en leerbanen in de technische groothandel is toegenomen. In deze Arbeidsmarktmonitor van 2015 is voor de derde keer onderzocht in hoeverre bedrijven in de technische groothandel plaats bieden voor stagiairs. In 2015 is 51% van alle bedrijven in de technische groothandel een erkend leerbedrijf (versus 36% in 2013) en 42% van alle bedrijven heeft in 2014 stageplaatsen en/of leerbanen aangeboden (versus 27% in 2012). De meeste leerbedrijven in de technische groothandel zijn erkend voor bol-studenten (82%) en ruim de helft (56%) is (ook) erkend voor bbl-studenten. Deze aandelen zijn exact gelijk aan de situatie in 2013. De bedrijven in de technische groothandel zijn het vaakst erkend voor het begeleiden van studenten van mbo niveau 3 en 4 (respectievelijk 50% en 68%).

Weinig behoefte aan extra stagiairs

De meeste erkende leerbedrijven in de technische groothandel hebben op het moment van onderzoek (najaar 2015) weinig behoefte aan (extra) stagiairs (88%). De redenen hiervoor zijn tweeledig; een deel heeft op momenteel geen tijd voor de begeleiding van stagiairs, een ander deel heeft op dit moment juist al een maximaal aantal stagiairs binnen het bedrijf. De 12% van de bedrijven die op dit moment wel behoefte heeft aan (extra) stagiairs geeft aan nu werkzaamheden en projecten te hebben die zeer geschikt zijn voor stagiairs en/of omdat zij erg gemotiveerd zijn om jonge mensen op te leiden. Zij zijn vooral op zoek naar stagiairs op mbo niveau 4, mbo 3 en hbo.

Oriënteren voor vmbo'ers

Een op de vier bedrijven in de technische groothandel biedt oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers zodat jongeren het bedrijf en de branche beter kunnen leren kennen. 15% van alle bedrijven doet dit door korte stages (snuffelstages) aan te bieden en 9% biedt de mogelijkheid voor een bedrijfsbezoek aan voor vmbo-leerlingen.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Leeswijzer	5
2. Methode & respons	6
2.1 Methodiek	6
2.2 Respons en representativiteit	6
3. Kenmerken bedrijven	8
3.1 Technische groothandel in perspectief	8
3.2 Branche en bedrijfsgrootte	8
4. Kenmerken personeel	10
4.1 Leeftijd	10
4.2 Arbeidsduur	11
4.3 Opleidingsniveau	11
4.3.1 <i>Opleidingsniveau personeel</i>	11
4.3.2 <i>Opleidingsniveau versus functieniveau</i>	12
4.4 Functiegroep	13
4.5 Vrouwelijke werknemers	14
4.6 Werknemers met een arbeidshandicap	15
5. Arbeidsmarktsituatie	16
5.1 Vacatures	16
5.1.1 <i>Vacatures per functiegroep</i>	16
5.1.2 <i>Duur openstaan vacatures</i>	17
5.1.3 <i>Snelheid vervullen vacatures per functie</i>	18
5.1.4 <i>Knelpunten bij opvullen van vacatures</i>	19
5.1.5 <i>Selectiecriteria nieuw personeel</i>	20
5.1.6 <i>Personeel werven buiten Nederland</i>	21
5.2 In-, door- en uitstroom	22
5.2.1 <i>Duur dienstverband</i>	22
5.2.2 <i>In- en uitstroom</i>	23
5.2.3 <i>Redenen voor vertrek</i>	25
5.2.4 <i>Doorstroom binnen bedrijf</i>	26
5.3 Personele ontwikkelingen	27
5.3.1 <i>Ontwikkelingen vergeleken met voorgaande jaren</i>	27
5.3.2 <i>Verwachte ontwikkelingen voor de komende jaren</i>	28
6. Scholing	30
6.1 Interne en externe scholing	30
6.2 Erkende leerbedrijven en aanbod van stageplaatsen en leerbanen	32
6.2.1 <i>Leerbedrijven en leerplaatsen</i>	32
6.2.2 <i>Erkenningen per niveau en leerweg</i>	33
6.2.3 <i>Aanbod van stageplaatsen en leerbanen per afdeling</i>	33
6.2.4 <i>Niet-erkende leerbedrijven</i>	34
6.2.5 <i>Behoeftte aan (extra) stagiairs</i>	35
6.3 Oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers	36
7. Conclusies	37
7.1 Werkgelegenheid	37
7.2 Scholing en opleiden	37

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De Technische Groothandel bestaat uit ruim 2.250 ondernemingen³ waarbij ruim 40.000 werknemers⁴ werkzaam zijn. De sociale partners in de technische groothandel (te weten WTG (Werkgevers Technische Groothandel), FNV Handel, CNV Dienstenbond en De Unie) 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, 2011 en 2013, in het najaar van 2015 voor de vierde keer een arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd onder bedrijven in de Technische Groothandel.

De Arbeidsmarktmonitor geeft onder andere inzicht in de samenstelling van het personeel, het vacatureaanbod 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, 2011 en 2013. 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 externe bronnen zoals CBS Statline en Kenniscentrum Handel. 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 personeel (inclusief aspecten als 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 stages beschreven.

De conclusies en aanbevelingen die uit deze onderzoeksresultaten volgen zijn opgenomen in het bijbehorende separate beleidsadvies (december 2015).

³ bron: technischegroothandel.org

⁴ bron: technischegroothandel.org

2. Methode & respons

2.1 Methodiek

De tweejaarlijkse Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel is in het najaar van 2015 (september/oktober) voor de vierde 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 Technische Groothandel 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 voor zover mogelijk dezelfde methodiek gehanteerd als in 2009, 2011 en 2013. Voor de beste vergelijking ten opzichte van de voorgaande monitoren heeft KCH HCM in overleg met de Commissie Arbeidsmarkt van het FKB TG is de vragenlijst van 2013 zoveel mogelijk gehandhaafd. Deze vragenlijst is in september en oktober 2015 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 de WTG per email een oproep voor deelname aan de Arbeidsmarktmonitor 2015. De vragenlijst zelf kon vervolgens worden ingevuld via nieuwsartikelen met daarin een link op wtg.nl en op technischegroothandel.nl.

2.2 Respons en representativiteit

De oorspronkelijke populatie bestaat uit alle bedrijven in de technische groothandel (2.250 bedrijven). Deze bedrijven zijn allemaal per brief en/of mail benaderd voor deelname aan het onderzoek. In totaal hebben 99 bedrijven (4,4%) de vragenlijst ingevuld, waarvan 67 (3,0%) bedrijven volledig en betrouwbaar.

De vragenlijst is voornamelijk ingevuld door personeelsfunctionarissen (46%), ondernemers/eigenaren (24%) en medewerkers en managers van administratieve afdelingen (18%).

De absolute respons (67 bedrijven) ligt lager dan in 2009 (423), 2011 (415) en 2013 (318) en is niet voldoende om de resultaten als representatief voor de sector te kunnen beschouwen. Op basis van de gerealiseerde respons hebben de uitkomsten een betrouwbaarheidsniveau van 95%, maar met een foutmarge van 12%.

Ook belangrijk voor de 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 van de Arbeidsmarktmonitor 2015 vormen qua verdeling over bedrijfsgroottecategorieën een redelijke afspiegeling van de oorspronkelijke populatie.

tabel 2-2 verdeling naar bedrijfsgrootte populatie vs. respons

<i>(n=67)</i>	populatie ⁵	respons
micro (≤ 10 werknemers)	37%	24%
klein (10 tot 50 werknemers)	47%	49%
midden (50 tot 250 werknemers)	14%	21%
groot (>250 werknemers)	2%	6%
totaal	100%	100%

⁵ bron: WTG ledenbestand

Vanwege de beperkte omvang van de respons zijn enkele kleinere UWV-arbeidsmarktregio's niet in de respondentenpopulatie vertegenwoordigd. Toch is de respons redelijk verspreid over het land, vanuit 22 van de 30 arbeidsmarktregio's zijn er reacties gekomen. De hoogste respons (12%) komt uit Zuidoost-Brabant en deze regio is daarmee oververtegenwoordigd aangezien in de daadwerkelijke spreiding circa 6% van de technische groothandelsbedrijven in deze regio is gevestigd. De regio waarin de meeste technische groothandelsbedrijven zijn gevestigd, Rijnmond (10%), is ondervertegenwoordigd (6%).

Doordat de absolute aantallen per regio dusdanig klein zijn en onevenredig verdeeld over de regio's kunnen de resultaten per regio niet als representatief worden beschouwd. Regionale resultaten worden in de rapportage daarom buiten beschouwing gelaten.

In deze rapportage worden wel verschillen tussen de diverse bedrijfsgroottescategorieën benoemd. Hierbij geldt wel dat, net zo min als het totaal van de resultaten als representatief kan worden beschouwd, deze onderverdeling enkel als indicatie dient te worden beschouwd.

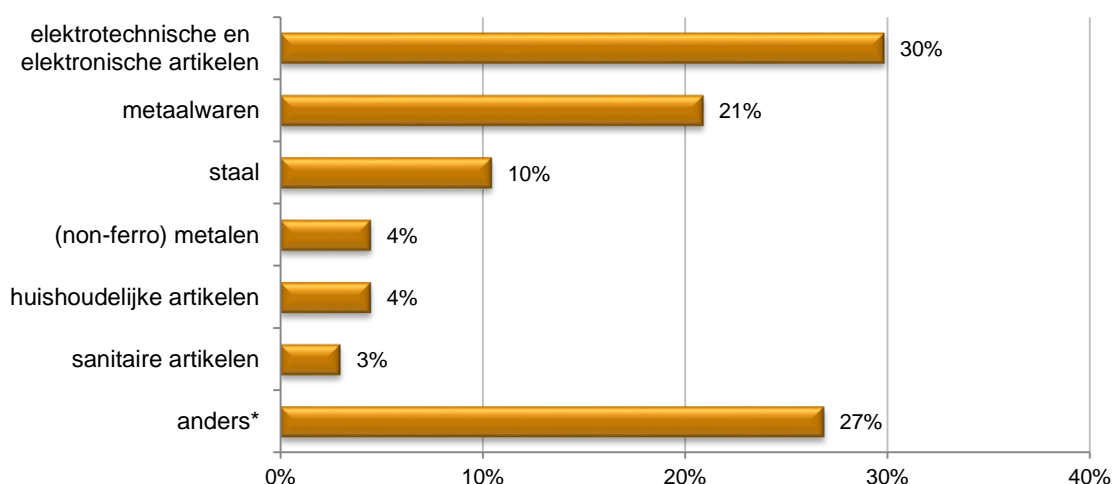
3. Kenmerken bedrijven

3.1 Technische groothandel in perspectief

De technische groothandel vertegenwoordigt met ongeveer 2.250 bedrijven⁶ 2,8% van het totaal aantal groothandelsbedrijven (79.465)⁷. Van alle ondernemingen in alle sectoren in Nederland is ongeveer 1 op de 670 een technisch groothandelsbedrijf⁸. Van alle werkzame personen in de totale groothandelssector is een op de dertien (7,6%) werkzaam bij de technische groothandelsbedrijven⁹. Van de totale werkzame beroepsbevolking¹⁰ vormen de circa 40.000 werknemers¹¹ in de technische groothandel een aandeel van ongeveer 0,48%¹².

3.2 Branche en bedrijfsgrootte

De meeste bedrijven in de technische groothandel zijn actief in elektrotechnische en elektronische artikelen (30%) en metaalwaren (21%). Daarnaast zijn veel bedrijven (27%) actief in een andere branche of een combinatie van branches.



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

figuur 3-a bedrijven naar subbranche (in procenten)

De elektrotechnische en elektronische groothandels worden enkel vertegenwoordigd door micro- en kleinbedrijven. Middelgrote bedrijven vertegenwoordigen naar verhouding een groot deel van de bedrijven in staal en metaalwaren. Het grootbedrijf vertegenwoordigt maar een klein deel van alle technische groothandelsbedrijven. Deze bedrijven zijn actief in metaalwaren, (non-ferro) metalen of een combinatie van meerdere branches.

⁶ bron: technischegroothandel.org

⁷ bron: CBS Statline, 2015 (derde kwartaal)

⁸ totaal aantal bedrijven Nederland = 1.506.225 (bron: CBS, Statline, 2015, derde kwartaal)

⁹ aantal werkzame personen sector groothandel = 523.426 (bron: LISA, 2014, bewerking Kenniscentrum Handel)

¹⁰ totale werkzame beroepsbevolking = 8.332.000 (bron: CBS, Statline, 2015, derde kwartaal)

¹¹ bron: technischegroothandel.org

¹² Onder de totale werkzame beroepsbevolking 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=67)	bedrijfsgrootte				totaal
	micro	klein	midden	groot	
staal	0%	43%	57%	0%	100%
(non-ferro) metalen	67%	0%	0%	33%	100%
metaalwaren	21%	29%	43%	7%	100%
sanitaire artikelen	50%	50%	0%	0%	100%
elektrotechnische en elektronische artikelen	35%	65%	0%	0%	100%
huishoudelijke artikelen	33%	33%	33%	0%	100%
anders*	11%	61%	17%	11%	100%
totaal (alle subbranches)	24%	49%	21%	6%	100%

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

Een bedrijf in de technische groothandel heeft in 2015 gemiddeld 2,6 vestigingen, dit gemiddelde ligt iets hoger dan in 2013 (toen 2,2). De meeste bedrijven in de technische groothandel bestaan uit één vestiging (75%). 10% van de bedrijven telt twee vestigingen, 6% heeft drie of vier vestigingen en 9% van de bedrijven bestaat uit meer dan vier vestigingen.

Microbedrijven hebben 1 vestiging en kleine bedrijven bestaan uit gemiddeld 1,2 vestigingen. Middelgrote bedrijven tellen gemiddeld 3,2 vestigingen en grootbedrijven omvatten gemiddeld 18 vestigingen.

De bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt, hebben in totaal bijna 3.800 werknemers in dienst. Een bedrijf telt gemiddeld 56 werknemers, dit is een toename van 17 werknemers ten opzichte van 2013. Het aantal werknemers per vestiging is ook toegenomen, met ruim 5 werknemers per vestiging meer dan in 2013.

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

(2015: n=67)	gemiddeld			
	2009	2011	2013	2015
aantal werknemers per bedrijf	42,1	37,5	39,4	56,4
aantal werknemers per vestiging	18,8	17,3	16,4	21,7

Vergeleken met 2013 is bij middelgrote en grote bedrijven het gemiddeld aantal werknemers per bedrijf lager. Bij micro- en kleinbedrijven is het gemiddeld aantal werknemers gelijk aan de situatie in 2013.

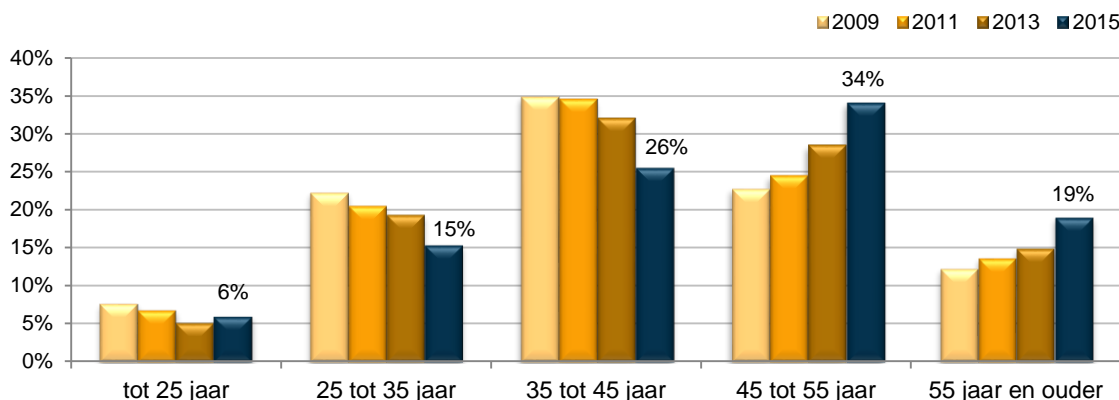
tabel 3-3 gemiddeld aantal werknemers per bedrijf (in absolute aantallen)

bedrijfsgrootte (2015: n=67)	gemiddeld			
	2009	2011	2013	2015
micro (≤ 10 medewerkers)	5	5	5	5
klein (11 tot 50 medewerkers)	23	23	22	22
midden (51-250 medewerkers)	105	101	114	91
groot (>250 medewerkers)	528	546	579	427
gemiddeld	42	38	39	56

4. Kenmerken personeel

4.1 Leeftijd

Het personeelsbestand in de technische groothandel verouderd. Meer dan de helft van de werknemers is 45 jaar of ouder. Dit is een continuering van de constante stijging van 45-plussers in de sector. Jongeren tot 25 jaar vormen met 6% het kleinste aandeel van het personeelsbestand.

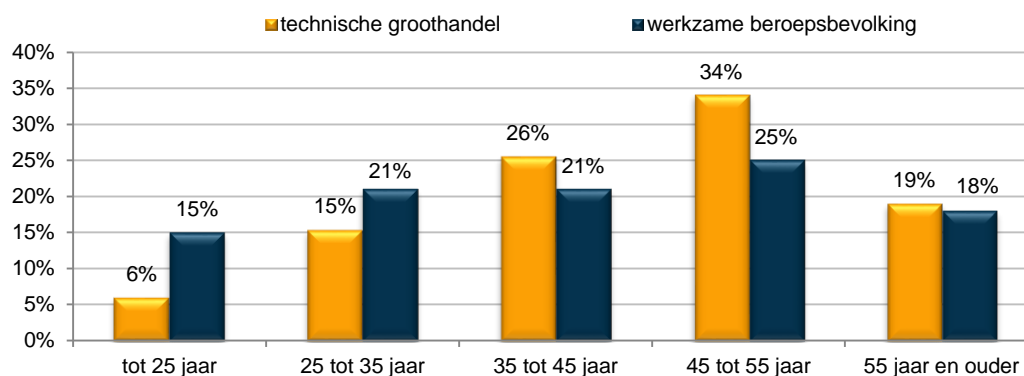


figuur 4-a personeel technische groothandel o.b.v. leeftijdscategorieën (in procenten)

Tussen de categorieën van bedrijfsgrootten zijn de verschillen in de leeftijdsopbouw van het personeel klein. Bij microbedrijven werken naar verhouding iets meer werknemers tot 35 jaar. Grootbedrijven hebben naar verhouding een iets hoger aandeel van werknemers van 45 jaar en ouder in dienst (56%).

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 33% van het totale personeelsbestand, versus 53% bij technische groothandels. Het aandeel jongeren tot 25 jaar in de technische groothandel is lager dan in de totale sector groothandel (6% bij technische groothandels versus 15% in de totale sector)¹³.

Een vergelijking met de totale werkzame beroepsbevolking in Nederland¹⁴ levert dezelfde afwijkingen in leeftijdsopbouw van werknemers in de technische groothandel op. Naar verhouding zijn er in de technische groothandel weinig werknemers in de leeftijdscategorieën tot 35 jaar werkzaam (36% van de totale werkzame beroepsbevolking versus 21% van de werknemers in de technische groothandel). Van de totale werkzame beroepsbevolking is 43% 45 jaar of ouder (technische groothandel 53%).



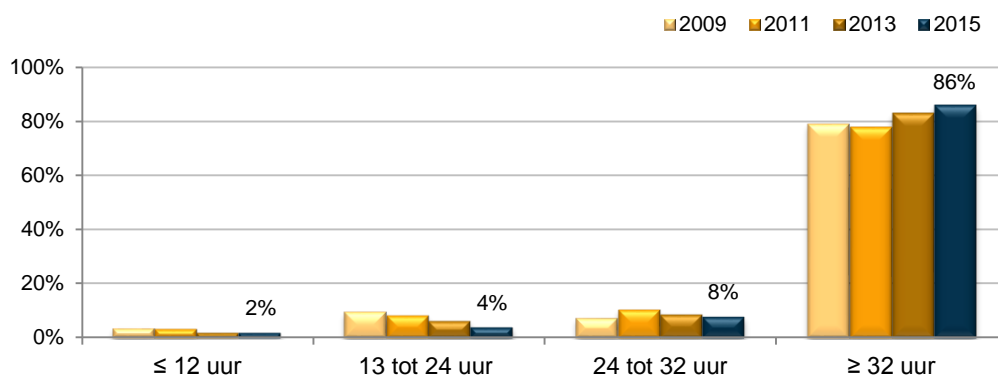
figuur 4-b personeel technische groothandel en totale beroepsbevolking o.b.v. leeftijdscategorieën (in procenten) (bron: CBS Statline, 2015, 3^{de} kwartaal)

¹³ bron: Feiten & Cijfers, Kenniscentrum Handel, 2014

¹⁴ bron: CBS, Statline, 2015 derde kwartaal

4.2 Arbeidsduur

Werknemers in de technische groothandel werken veelal op fulltime basis. Het grootste deel van de werknemers in de technische groothandel werkt meer dan 32 uur (86%). Dit is een kleine toename vergeleken met 2013 (83%). Het aandeel werknemers met kleinere contracten (tot 24 uur per week) is afgenomen van 14% in 2009 tot 6% in 2015.



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

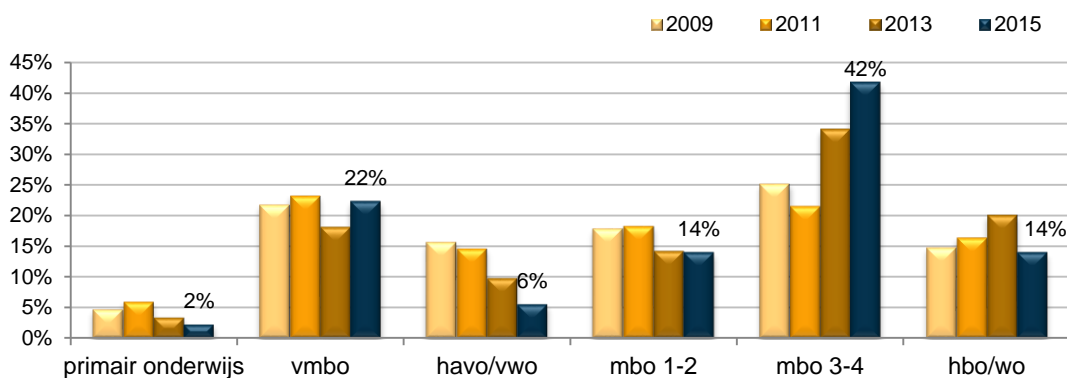
De technische groothandel heeft een zeer beperkt aanbod van kleine (bij)banen, slechts 2% van de werknemers werkt maximaal 12 uur per week. In de totale groothandelssector werkt 7% op basis van deze arbeidsduur¹⁵ en van alle werkzame personen in Nederland geldt dat voor 11%¹⁶.

De spreiding qua arbeidsduur is bij microbedrijven het grootst. Daar is het aandeel van werknemers die maximaal 12 uur per week werken het hoogst (3%). In kleinbedrijven wordt het vaakst 12 tot 32 uur gewerkt (15%).

4.3 Opleidingsniveau

4.3.1 Opleidingsniveau personeel

Het aandeel werknemers met vmbo als hoogst afgeronde opleidingsniveau schommelt sinds 2009 rond de 20%. Het aandeel werknemers op mbo-niveau 3 en 4 is in technische groothandelsbedrijven toegenomen van 25% in 2009 naar 42% in 2015. Het aandeel havo/vwo'ers is daarentegen gedaald van 16% in 2009 naar 6% in 2015. Het aandeel werknemers met een hbo- of wo-diploma zat sinds 2009 in een stijgende lijn (15% in 2009, 16% in 2011 en 20% in 2013), maar in 2015 is dit aandeel gedaald naar 14%. Het aandeel werknemers dat enkel primair onderwijs heeft afgerond is verder afgenomen naar 2%.



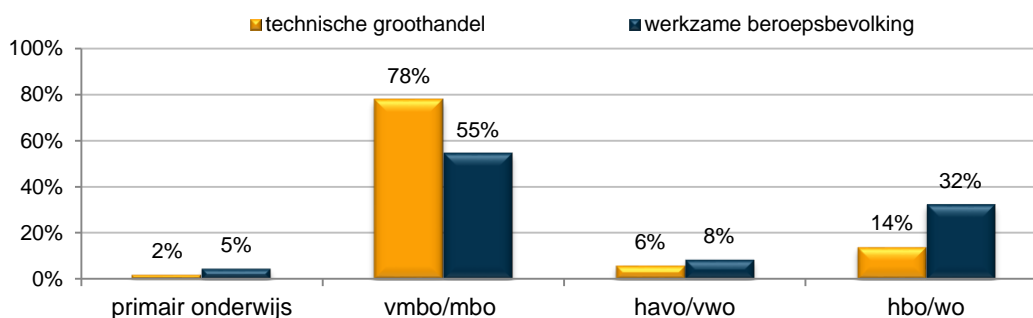
figuur 4-d opleidingsniveau personeel technische groothandel (in procenten)

¹⁵ bron: Feiten & Cijfers, Kenniscentrum Handel, 2014

¹⁶ bron: CBS Statline, 2015

Microbedrijven hebben relatief het hoogste aandeel werknemers met hbo of universiteit als hoogst genoten opleidingsniveau (11%). In het midden- en kleinbedrijf geldt dit voor respectievelijk 1% en 3%¹⁷. Microbedrijven hebben ook een hoger aandeel havo/vwo'ers in dienst (14% versus 7% in het kleinbedrijf en 5% in middelgrote bedrijven). Bij het midden- en kleinbedrijf werken relatief vooral veel mbo'ers (niveau 1 t/m 4). Daar bestaan de personeelsbestanden voor ongeveer twee derde uit werknemers die een mbo-opleiding als hoogst genoten opleidingsniveau hebben.

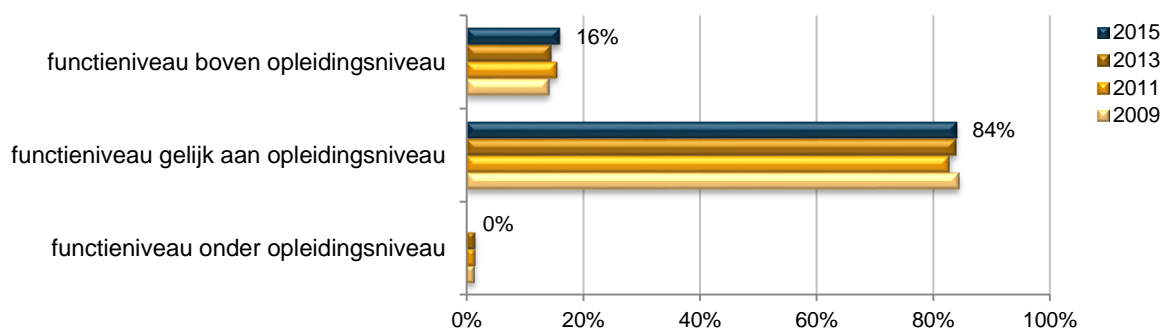
Vergeleken met de totale werkzame beroepsbevolking zijn er in de technische groothandel naar verhouding meer personen werkzaam met vmbo of mbo als hoogst afgeronde opleidingsniveau (78% in de technische groothandel versus 55% onder de totale beroepsbevolking). In de technische groothandel werken naar verhouding minder werknemers met een afgeronde hbo- of universitaire opleiding (14% versus 32%).



figuur 4-e opleidingsachtergrond personeel technische groothandel afgezet tegen beroepsbevolking¹⁸ (in procenten)

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 de situatie in 2009, 2011 en 2013. Bij 16% van de bedrijven is het functieniveau van werknemers hoger dan hun opleidingsniveau en in 2015 geeft geen enkel bedrijf aan dat werknemers daar gemiddeld onder hun opleidingsniveau werken.



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

Wanneer het opleidingsniveau versus functieniveau wordt afgezet tegen de bedrijfsgrootte is het opvallend dat bij grootbedrijven relatief vaker voorkomt dat werknemers boven hun opleidingsniveau werkzaam zijn (50%). Ook bij middelgrote bedrijven is dit aandeel relatief groot (31%). Bij 13% van de kleinbedrijven wordt er door werknemers boven hun opleidingsniveau gewerkt en bij alle microbedrijven komt het opleidingsniveau van werknemers overeen met hun opleidingsniveau.

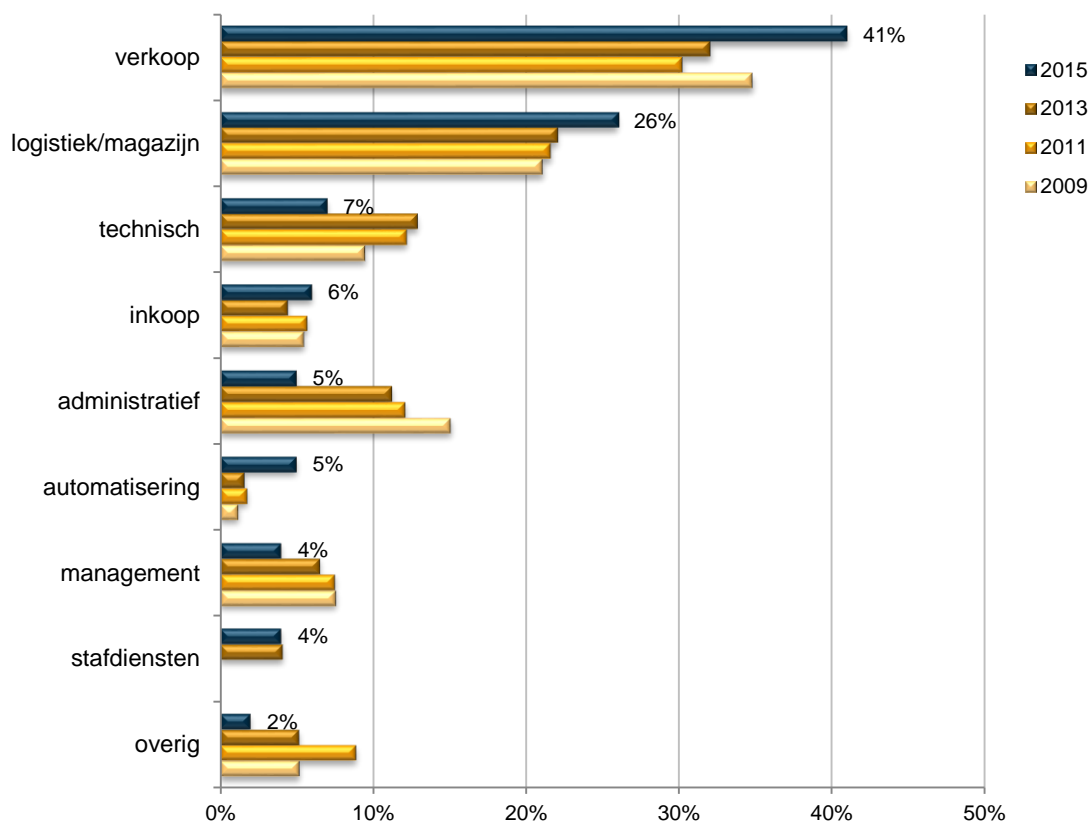
¹⁷ De beschikbare data over het opleidingsniveau van de personeelsbestanden van grootbedrijven is te beperkt om deze categorie in deze vergelijking mee te nemen.

¹⁸ bron: CBS Statline, 2015

4.4 Functiegroep

De samenstelling van het personeelsbestand naar functie wijkt opvallend af van de samenstelling in 2009, 2011 en 2013. De personeelssamenstelling was in die drie jaar redelijk constant. Bedrijven die in 2015 aan onderhavig onderzoek hebben meegewerkt hebben een opvallend hoger aandeel werknemers in de functiegroepen verkoop (41% versus gemiddeld 32% in 2009-2013), logistiek/magazijn (26% versus gemiddeld 22% in 2009-2013). Het aandeel werknemers in de functiegroepen technisch en administratief is daarentegen beduidend lager dan in eerdere jaren (respectievelijk 7% en 5% in 2015 versus beide gemiddeld 13% in 2009-2013).

Bij benadering werken in 2015 binnen een bedrijf in de technische groothandel gemiddeld 23 verkopers, 15 logistiek-/magazijnmedewerkers en 4 technisch medewerkers. Daarnaast werken er gemiddeld 3 inkoopers, 3 administratief medewerkers, 3 personen in de automatisering, 2 managers en 2 stafmedewerkers. En 1 werknemer is werkzaam in een andere functie.



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

Bij grote en microbedrijven zijn naar verhouding veel administratieve (circa 13%) en inkoopmedewerkers (8%) en weinig logistieke en magazijnmedewerkers (circa 18%) in dienst. Bij middelgrote bedrijven werken relatief veel verkopers (52%).

4.5 Vrouwelijke werknemers

Gemiddeld is één op de vijf werknemers in de technische groothandel een vrouw. Dit betekent dat er bij een gemiddeld bedrijf van 56 werknemers ongeveer 11 vrouwen werkzaam zijn. Ten opzichte van 2009 is het aandeel vrouwen licht gedaald.

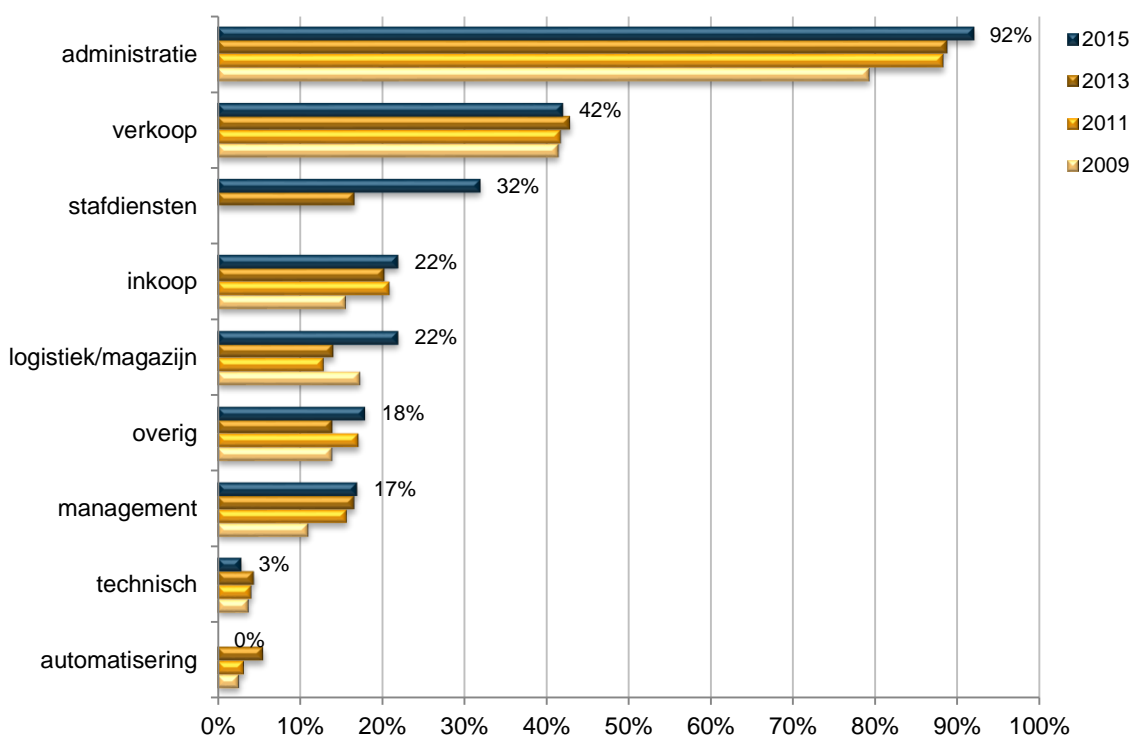
Tabel 4-2 gemiddeld aantal en percentage vrouwelijke werknemers

(n=61)	2009	2011	2013	2015
gemiddeld aantal vrouwen	9,0	8,5	8,2	11,5
percentage vrouw	23%	22%	21%	21%

Het aandeel vrouwen bij technische groothandelsbedrijven laat (evenals in 2009, 2011 en 2013) geen grote verschillen zien tussen de verschillende bedrijfsgrootten. Het aandeel vrouwen in de technische groothandel ligt met 21% iets lager dan het gemiddelde aandeel vrouwelijke werknemers in de totale groothandelssector (28%)¹⁹. In vergelijking met het aandeel vrouwen onder de totale werkzame beroepsbevolking (46%)²⁰ 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 26% van de werkzame mannen²¹.

Bij de meeste bedrijven zijn vrouwen vooral werkzaam in administratieve functies. Bij 42% van de bedrijven werken vrouwen vooral (ook) in verkoopfuncties. Er zijn weinig tot geen bedrijven waarbij vrouwen vooral werkzaam zijn in technische functies of in de automatisering.



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

¹⁹ bron: LISA, bewerking Kenniscentrum Handel, 2014

²⁰ bron: CBS Statline, 2015 derde kwartaal (aantal werkzame vrouwen = 3.847.000)

²¹ bron: CBS Statline, 2015 derde kwartaal (in de CBS-data ligt de grens van fulltime op 35 uur)

4.6 Werknemers met een arbeidshandicap

Het aandeel bedrijven dat werknemers met een arbeidshandicap in dienst heeft is ten opzichte van 2013 gestegen, maar het gemiddeld aantal werknemers met een arbeidshandicap per bedrijf is onder deze bedrijven afgenomen. In 2015 heeft 30% van de bedrijven in de technische groothandel werknemers met een arbeidshandicap (gedeeltelijk WAO/WIA, WAZ of Wajong) in dienst. In 2013 gold dit voor 18% van de bedrijven. Het gemiddeld aantal werknemers met een arbeidshandicap is daarentegen wel afgenomen van gemiddeld 3,3 per bedrijf in 2013 tot gemiddeld 1,7 per bedrijf in 2015.

Bij midden- en kleinbedrijven werken naar verhouding vaker werknemers met een arbeidshandicap (bij respectievelijk 43% en 36%) dan bij microbedrijven (6%)²². Vergeleken met 2013 is onder kleine bedrijven het aandeel bedrijven met werknemers met een arbeidshandicap toegenomen (36% procent in 2015 versus 13% in 2013). Bij de bedrijven uit de overige bedrijfs-groottes-categorieën nam het aandeel bedrijven met arbeidsgehandicapte werknemers af.

Microbedrijven waar werknemers met een arbeidshandicap werkzaam zijn hebben gemiddeld 1 werknemer (20%) met een arbeidshandicap in dienst. Bij kleine bedrijven zijn dit gemiddeld 1,4 werknemers (6,4%) en bij middelgrote bedrijven gemiddeld 2,3 werknemers.²³

Bijna twee derde van de bedrijven die nog geen arbeidsgehandicapte werknemers in dienst hebben is wel bereid om deze werknemers aan te nemen (67%). Veel bedrijven geven aan dat ze deze werknemers willen aannemen vanuit een maatschappelijk verantwoordelijkheid. Voorwaarde hiervoor is dat er voldoende (aangepaste) mogelijkheden zijn om de werkzaamheden uit te voeren en er dient uiteraard behoefte te zijn aan extra capaciteit. Dat zijn tevens de redenen waarom de overige bedrijven momenteel niet bereid zijn tot het aannemen van arbeidsgehandicapten; zij hebben geen geschikte functies en/of geen ruimte voor extra personeel. Micro- en kleinbedrijven geven aan dat vanwege de beperkte omvang van hun bedrijf het noodzaak is dat personeel van verschillende functies elkaar kan vervangen. Dit zien zij als belemmering voor het aannemen van arbeidsgehandicapte werknemers.

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 selectieprocedures over het algemeen geen onderscheid gemaakt worden op basis een handicap.

²² De beschikbare data over arbeidsgehandicapte werknemers bij grootbedrijven is te beperkt om deze categorie in de vergelijking mee te nemen.

²³ De beschikbare data over arbeidsgehandicapte werknemers bij grootbedrijven is te beperkt om deze categorie in de vergelijking mee te nemen.

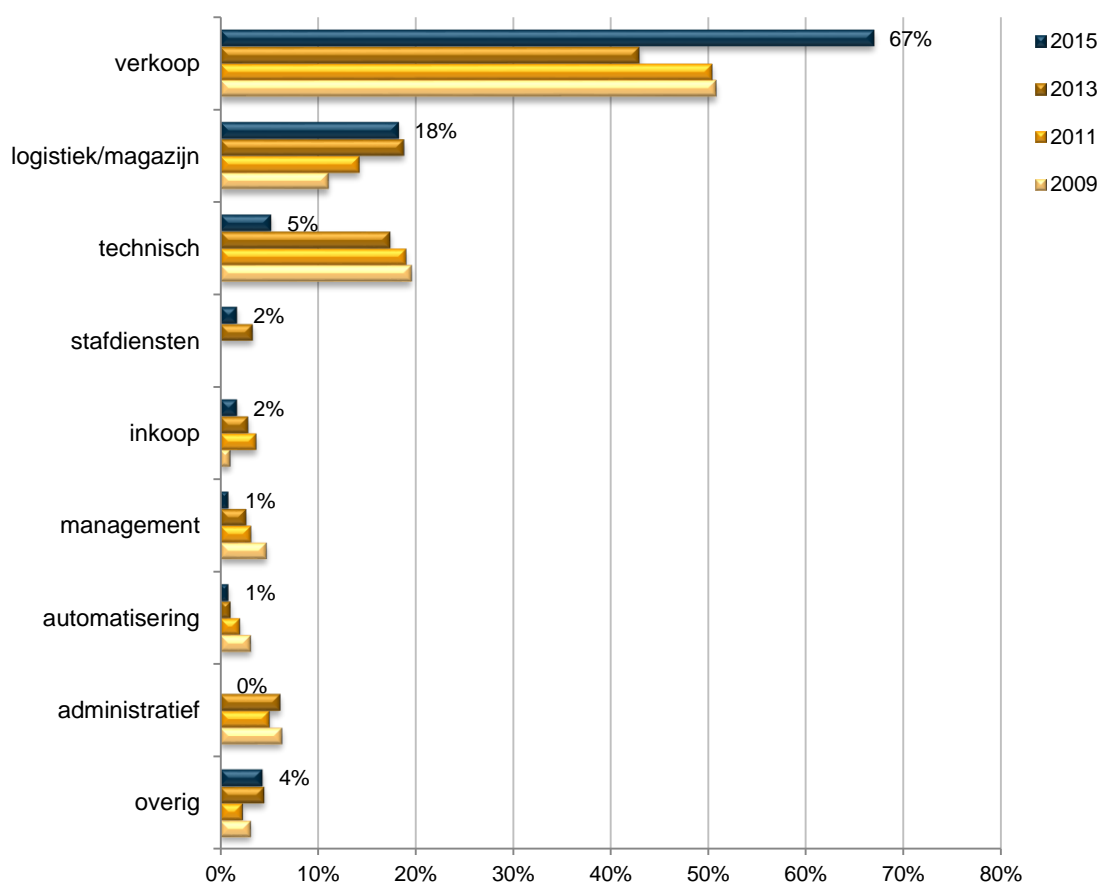
5. Arbeidsmarktsituatie

5.1 Vacatures

5.1.1 Vacatures per functiegroep

Van alle bedrijven in de technische groothandel heeft 37% in het najaar van 2015, of binnen een periode van zes maanden, één of meerdere vacatures openstaan. Bedrijven met openstaande vacatures hebben gemiddeld 4,6 vacatures openstaan. Dit is een beduidend hoger aantal dan in voorgaande jaren (gemiddeld 2,5 in de periode van 2009 tot en met 2013). In de totale technische groothandel komt dit neer op gemiddeld 1,7 vacatures per bedrijf.

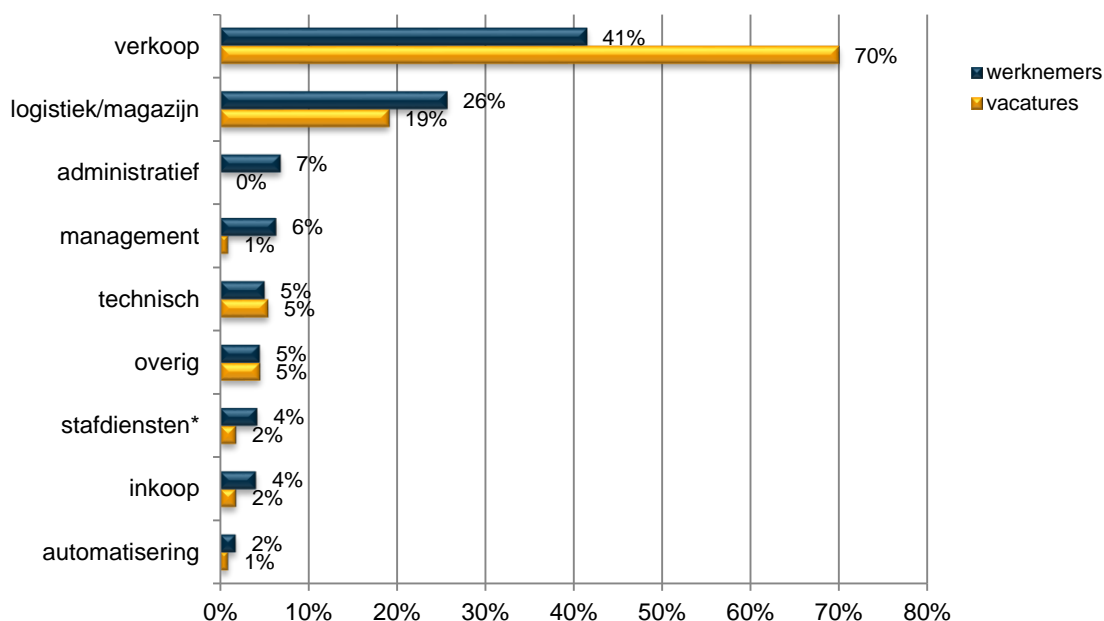
Het grootste deel van de vacatures is voor verkoopfuncties (67%). Hierin is een sterke toename te zien ten opzichte van 2009, 2011 en 2013 (toen respectievelijk 51%, 50% en 43%). Het aandeel vacatures voor logistiek-/magazijnmedewerkers is nagenoeg gelijk aan dat in 2013 (circa 18%). Voor technische functies is het aandeel vacatures sterk afgenomen van 17% in 2013 naar 5% in 2015.



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 75% van de grootbedrijven. Bij de middelgrote, kleine en microbedrijven geldt dit voor ruim een derde van de bedrijven.

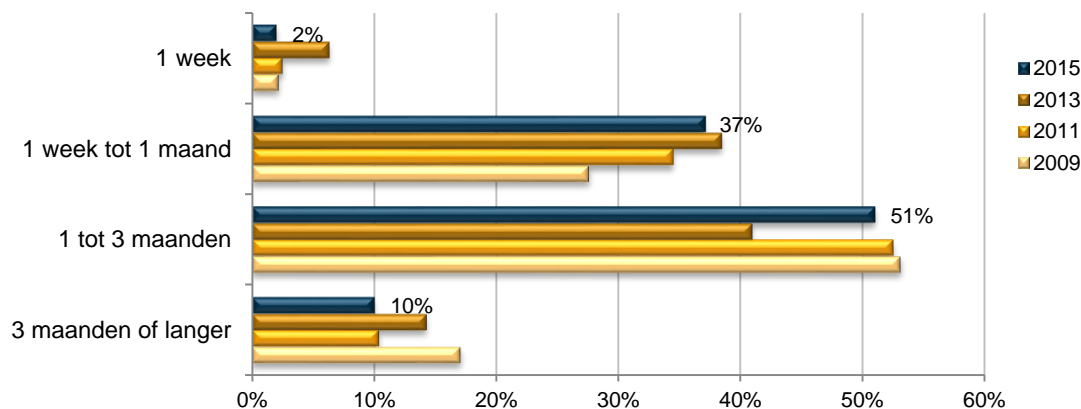
De verdeling van het aantal vacatures naar functiegroep komt in grote mate overeen met die van het aantal werknemers naar functiegroep. Wel is het aandeel vacatures voor verkoopfuncties aanzienlijk groter dan het aandeel werknemers in de verkoop. Voor de meeste overige functiegroepen is de aandeel werknemers iets groter dan de vraag.



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

5.1.2 Duur openstaan vacatures

Vacatures staan gemiddeld genomen iets langer open dan twee jaar geleden. Bij 39% van de bedrijven worden vacatures gemiddeld binnen een maand opgevuld, in 2013 was dit bij 44% van de bedrijven het geval. Het aandeel bedrijven waar het gemiddeld een tot 3 maanden duurt voordat vacatures zijn opgevuld is toegenomen van 51% in 2013 naar 51% in 2015. Het aandeel bedrijven dat er gemiddeld meer dan drie maanden overdoet om vacatures op te vullen is daarentegen gedaald van 14% in 2013 naar 10% in 2015.



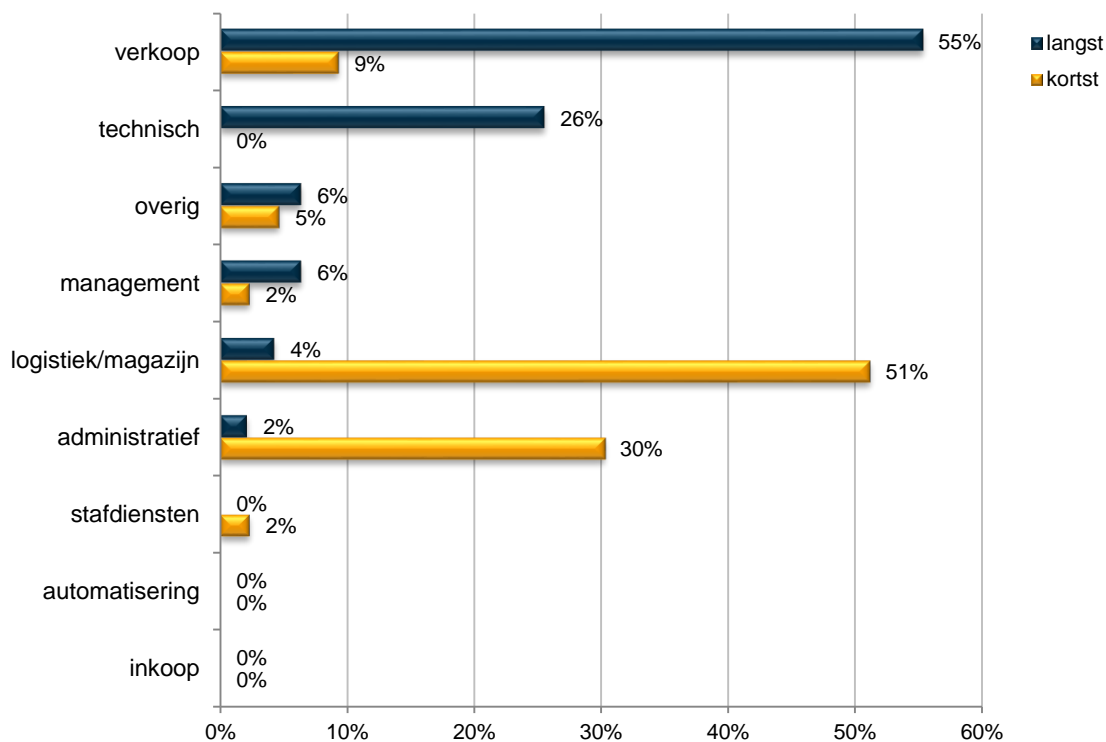
figuur 5-c gemiddelde duur openstaande vacatures (totaal bedrijven, in procenten)

Bij middelgrote en kleine bedrijven staan vacatures gemiddeld genomen het langst open. Bij respectievelijk 67% en 60% van deze bedrijven staan vacatures gemiddeld langer dan een maand open, tegenover bij 0% van de microbedrijven²⁴. Bij de andere helft van de microbedrijven worden vacatures in de regel in een tijdsbestek van een week tot een maand opgevuld.

²⁴ De beschikbare data over de duur van openstaande vacatures bij grootbedrijven is te beperkt om deze categorie in de vergelijking mee te nemen.

5.1.3 Snelheid vervullen vacatures per functie

Bij meer dan de helft van de bedrijven staan vacatures voor verkoopfuncties het langst open. Ruim een kwart van de bedrijven doet het langst over het opvullen van vacatures voor technische functies. Vacatures voor logistieke en magazijnmedewerkers worden bij ruim de helft van de bedrijven het snelst opgevuld en bij bijna een derde van de bedrijven geldt dat vacatures voor administratieve functies het kortst openstaan. Dit komt overeen met de situatie in 2009, 2011 en 2013.



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

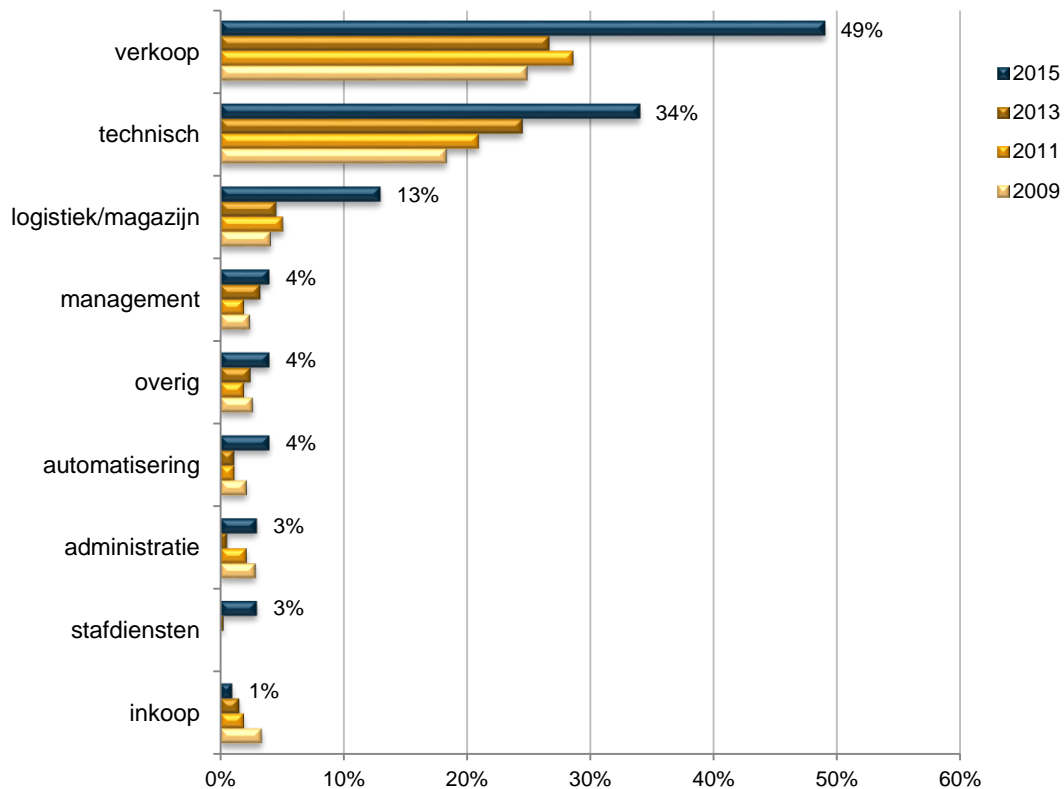
Voor alle bedrijfsgroottes²⁵ geldt dat de vacatures voor verkoop en technisch medewerker het langst openstaan. Bij microbedrijven komt het naar verhouding vaker voor dat vacatures voor verkoopfuncties het langst openstaan. Bij kleinbedrijven staan vacatures voor technische functies juist vaker het langst open.

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 kleine en middelgrote bedrijven worden logistieke functies het snelst vervuld en sneller dan de administratieve functies. Bij microbedrijven is het aandeel bedrijven waarbij administratieve en logistieke functies het kortst openstaan gelijk aan elkaar (beide 27%)²⁴.

²⁵ De beschikbare data over welke vacatures het langst/kortst openstaan bij grootbedrijven is te beperkt om deze categorie in de vergelijking mee te nemen.

5.1.4 Knelpunten bij opvullen van vacatures

In 2015 ervaart en/of verwacht 82% van de bedrijven knelpunten bij het vervullen van vacatures. Dit is beduidend meer dan in de periode 2009 t/m 2013 (toen gemiddeld 46%). Alle grootbedrijven voorzien knelpunten bij het vervullen van vacatures. Drie kwart van hen verwacht dat het lastig wordt om verkoop en technisch personeel te vinden, een kwart voorziet problemen met het vinden van geschikt administratief personeel. Middelgrote en kleine bedrijven verwachten eveneens problemen met het vervullen van vacatures voor verkoop en technische functies, maar voor een deel van hen is het ook lastig om geschikt logistiek personeel te werven. Microbedrijven hebben vooral moeite met het opvullen van vacatures voor verkoopfuncties.



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

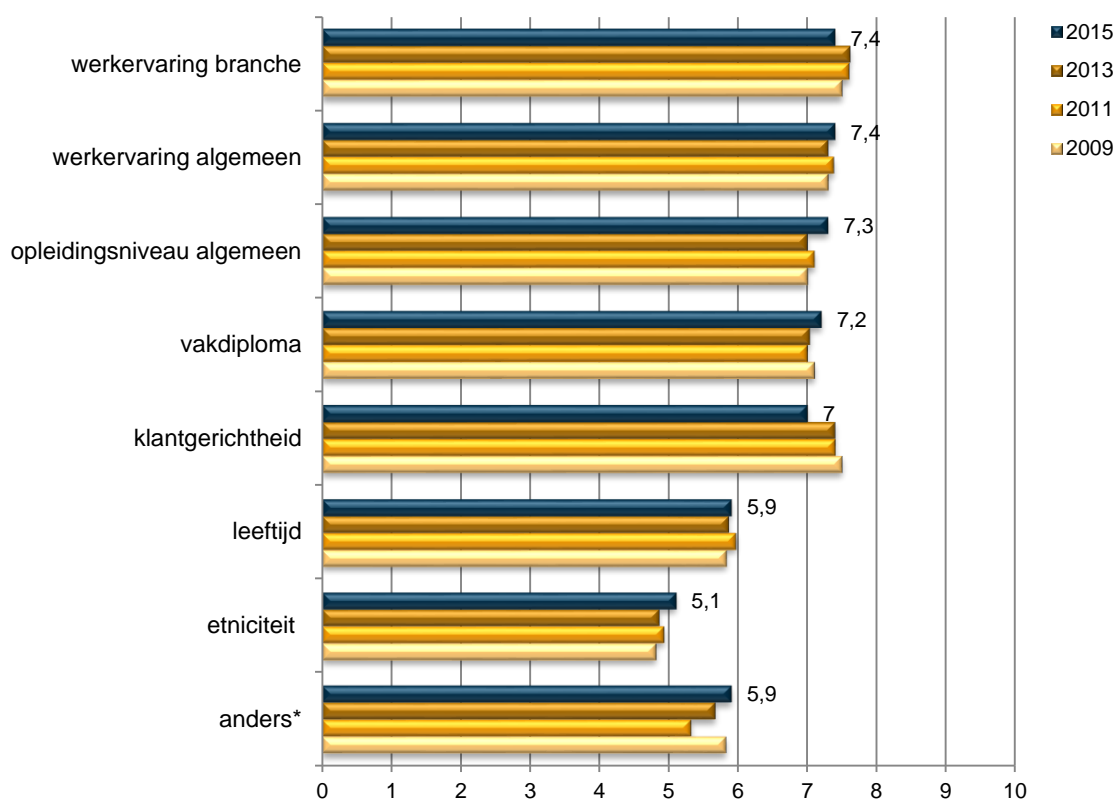
Bedrijven die knelpunten verwachten bij het vervullen van vacatures hebben vooral moeite met het vinden van kandidaten die over een goede combinatie van technische en commerciële kwaliteiten beschikken. Daarnaast zijn er veel kandidaten die onvoldoende specifieke vakkennis en/of ervaring hebben. Enkele bedrijven ervaren concurrentie van bedrijven in de buurt bij het werven van personeel. Deze knelpunten zijn niet nieuw en komen grotendeels overeen met de (verwachte) knelpunten in de monitoren van 2009, 2011 en 2013.

5.1.5 Selectiecriteria nieuw personeel

Bij het selecteren van nieuwe werknemers wordt door bedrijven het meeste belang gehecht aan:

- werkervaring in de branche (7,4);
- algemene werkervaring (7,4);
- algemeen opleidingsniveau (7,3).

Aan leeftijd en etniciteit wordt de minste waarde gehecht. Ten opzichte van 2009, 2011 en 2013 is de algemene en vakspecifieke opleiding van werknemers belangrijker geworden en is klantgerichtheid gedaald in belang. De onderlinge verschillen tussen deze aspecten is echter klein.



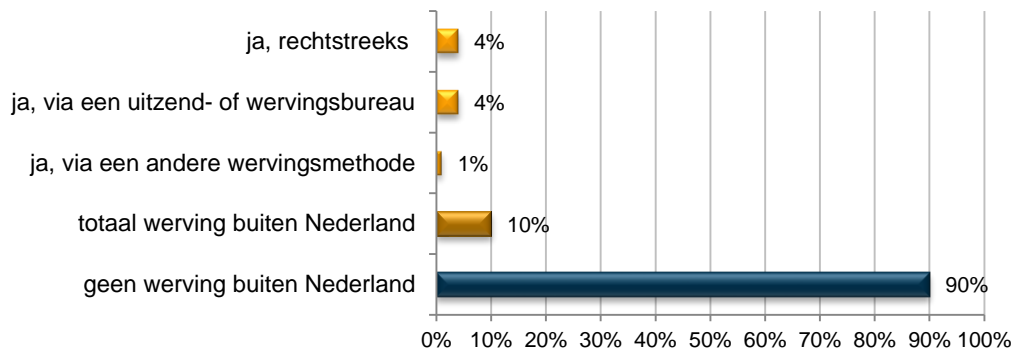
*anders: passend in het team, enthousiasme, leergierigheid, gedrevenheid, sociale vaardigheden, woonplaats

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 en middelgrote bedrijven hechten gemiddeld meer waarde aan het algemene opleidingsniveau en de leeftijd van sollicitanten dan kleine en microbedrijven doen (respectievelijk gemiddeld 7,6 versus 7,1 en gemiddeld 6,4 versus 5,8). Bij kleine en microbedrijven wordt juist meer belang gehecht aan branchespecifieke werkervaring, vakdiploma's en aan klantgerichtheid dan bij grote en middelgrote bedrijven (respectievelijk gemiddeld 7,7 versus 6,6 en 7,3 versus 6,9 en 7,1 versus 6,6). De meerwaarde die kleine en microbedrijven hechten aan vakspecifieke werkervaring en vakdiploma's lijkt voort te komen uit de omvang van deze bedrijven. Iedere bedrijf heeft een kern van vakspecialisten nodig en grote bedrijven hebben meer ruimte voor generalisten in de periferie.

5.1.6 Personeel werven buiten Nederland

Een op de tien bedrijven werft personeel buiten Nederland. Dit gebeurt rechtstreeks door het bedrijf zelf via advertenties, vacaturesites, website en/of eigen netwerk of via inzet van uitzend- of wervingsbureaus. Een andere methode die wordt ingezet om personeel buiten Nederland te werven is via een internationaal moederbedrijf.



figuur 5-g werving personeel buiten Nederland

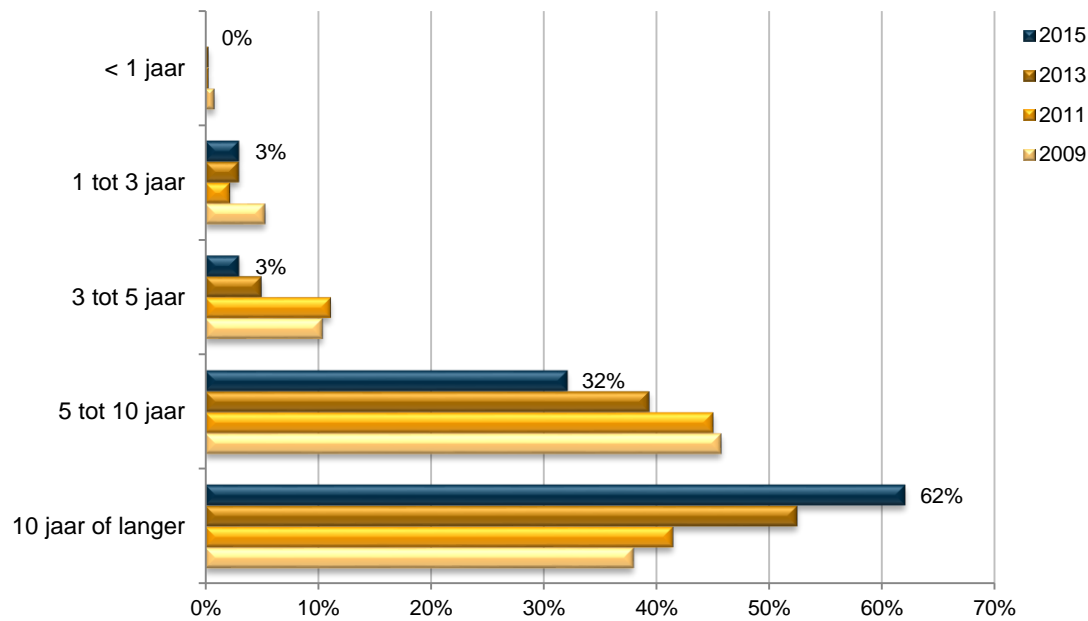
Het zijn vrijwel alleen middelgrote bedrijven die aangeven personeel in het buitenland te werven. Slechts een enkel microbedrijf geeft aan ook op deze manier potentieel toekomstig personeel te benaderen. Van de grote en middelgrote bedrijven geeft geen enkel bedrijf aan deze manier van personeelwerving toe te passen.

5.2 In-, door- en uitstroom

5.2.1 Duur dienstverband

De gemiddelde duur van dienstverbanden van werknemers in de technische groothandel wordt steeds langer. Bij 62% van de bedrijven zijn werknemers gemiddeld meer dan 10 jaar in dienst. Dit is een behoorlijke toename ten opzichte van 2009, 2011 en 2013 (toen respectievelijk 38%, 41% en 52%).

Bij eveneens een grote groep bedrijven (maar minder dan in 2009, 2011 en 2013) 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.



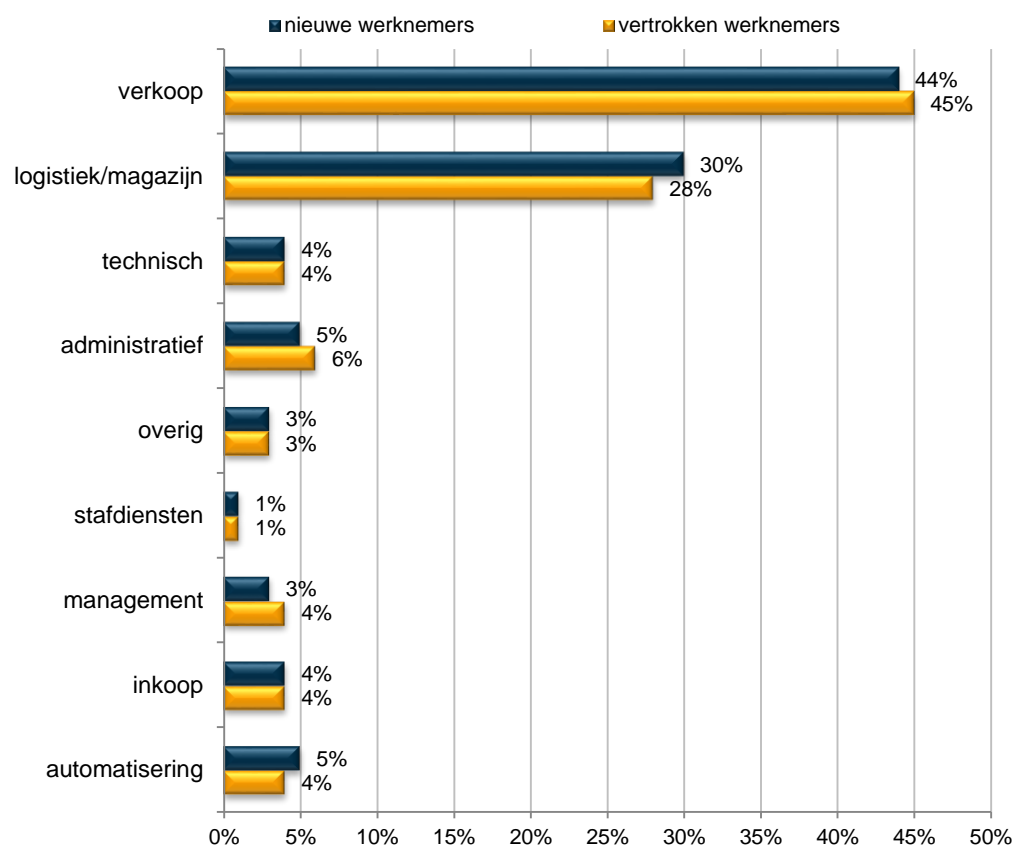
figuur 5-h duur dienstverband (alle bedrijven, in procenten)

In alle bedrijfsgrootten is het gemiddelde dienstverband langer dan in 2009, 2011 en 2013. Bij drie kwart van de grootbedrijven zijn werknemers gemiddeld tien jaar of langer in dienst. De bedrijven waar het gemiddelde dienstverband minder dan vijf jaar is (6% van totaal), zijn enkel micro- en kleinbedrijven.

5.2.2 In- en uitstroom

Het aantal werknemers in de technische groothandel nam in 2014 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 jaar daarvoor. 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. En in 2014 namen de personeelsbestanden met gemiddeld 0,8 werknemer per bedrijf toe. Per saldo nam het totaal aantal werknemers in de technische groothandel in 2014 toe met 1,4% ten opzichte van het jaar daarvoor.

Wat betreft de procentuele verdeling van het aantal nieuwe en vertrokken werknemers is het grootste deel van zowel de nieuwe als de vertrokken werknemers, net als in voorgaande jaren, verkoper (respectievelijk 44% van de nieuwe en 45% van de vertrokken werknemers). Daarnaast was er een relatief hoge in- en uitstroom van werknemers in een logistieke functie (30% van de nieuwe en 28% van de vertrokken werknemers). Voor beide functiegroepen geldt dat de absolute instroom de absolute uitstroom overstijgt en het aantal werknemers in de verkoop en logistiek derhalve is toegenomen. Voor de overige functies is het verschil tussen het aandeel nieuwe en het aandeel vertrekkende werknemers marginaal.



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

In 2014 was er een toename van het aantal verkopers en logistieke en magazijnmedewerkers. In 2012 nam het aantal verkopers ook toe (+49), maar toen nam het aantal logistiek en magazijnmedewerkers wel af (-78). In 2014 nam, in tegenstelling tot 2012, het absolute aantal administratief medewerkers en inkoopers toe. Waar het aantal technische medewerkers in 2012 sterk steeg, bleef dit aantal in 2014 gelijk.

Tabel 5-1 aantal nieuwe en vertrokken werknemers in 2008, 2010, 2012 en 2014 (in absolute aantallen)

	2008		2010		2012		2014	
	nieuw	vertrokken	nieuw	vertrokken	nieuw	vertrokken	nieuw	vertrokken
(2015: n=67)								
verkoop	683	530	410	467	333	284	144	123
logistiek/magazijn	681	589	314	357	188	266	98	76
administratief	181	165	99	141	64	74	14	12
technisch	133	72	90	73	118	60	16	16
inkoop	54	53	28	30	18	22	11	7
automatisering	22	14	16	22	11	10	2	2
management	53	73	32	39	26	21	11	12
stafdiensten*					27	8	12	12
overig	139	110	54	92	31	26	16	12
totaal	1.946	1.606	1.043	1221	816	770	324	272
saldo	+340		-178		+46		+52	

Aantal nieuwe en vertrokken medewerkers in 2014, per functiegroep

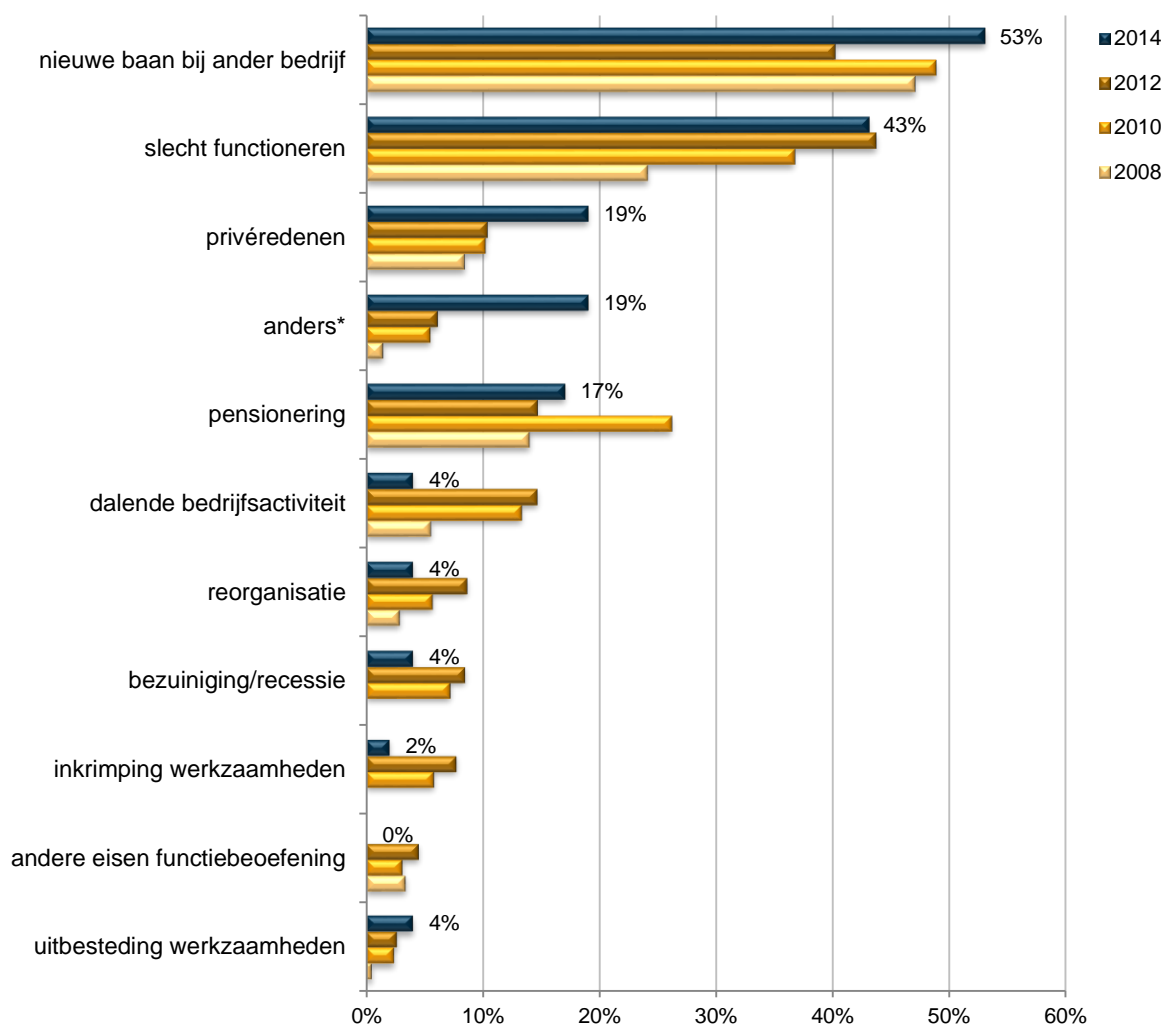
(n=67)	nieuw	vertrokken	saldo
verkoop	144	123	21
logistiek/magazijn	98	76	22
administratief	14	12	2
technisch	16	16	0
inkoop	11	7	4
automatisering	2	2	0
management	11	12	-1
stafdiensten*	12	12	0
overig	16	12	4
totaal	324	272	+52

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

5.2.3 Redenen voor vertrek

Een nieuwe baan bij een ander bedrijf is de meest voorkomende reden voor het vertrek van werknemers (bij 53% van de bedrijven). 43% van de bedrijven heeft in 2014 afscheid van werknemers genomen vanwege slecht functioneren. Bij een op de vijf bedrijven vertrokken werknemers vanwege privéredenen en/of andere redenen zoals het aflopen van een tijdelijk contract of (langdurige) arbeidsongeschiktheid.

Bij 17% van de bedrijven waren er werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereikten en daarom uit dienst gingen. Dit is een kleine toename ten opzichte van 2012, conform de vergrijzing in de technische groothandel.

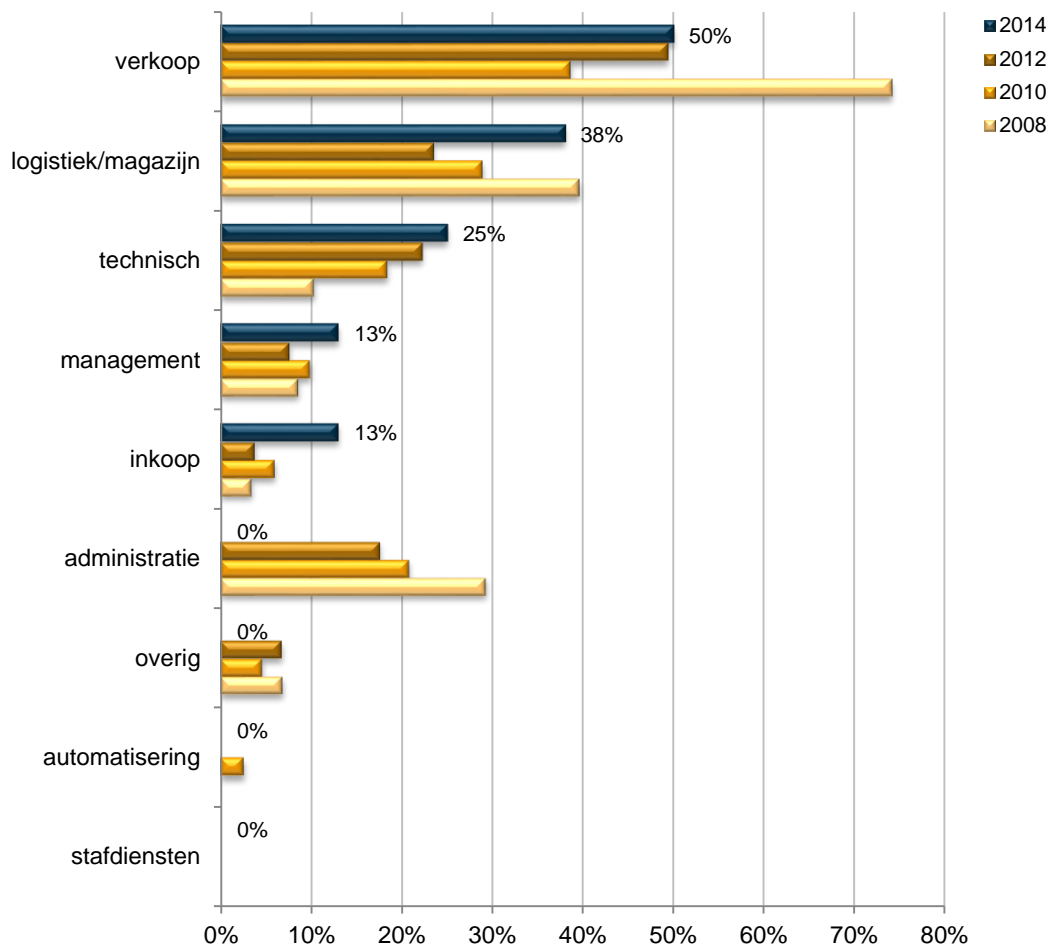


*anders: tijdelijk contracten beëindigd, conflict, (langdurige) arbeidsongeschiktheid, diefstal

figuur 5-j redenen vertrek werknemers in 2008, 2010, 2012 en 2014 (percentages van bedrijven met redenen voor vertrek)

Drie kwart van de grootbedrijven geeft aan in 2014 niet te maken te hebben gehad met vertrekkende werknemers. Dit geldt ook voor 21% van de middelgrote bedrijven, 24% van de kleinbedrijven en 38% van de microbedrijven. De enige reden voor het vertrek van werknemers bij grootbedrijven in 2014 was pensionering van de betreffende werknemer(s). Kleinbedrijven kampten vooral met slecht functionerende werknemers, dit was bij 56% van de bedrijven waar werknemers vertrokken een van de redenen. Het middenbedrijf zag werknemers voornamelijk vertrekken omdat zij een nieuwe baan hadden gevonden (bij 73% van de bedrijven met vertrekkende werknemers). Bij microbedrijven lopen de redenen van vertrek uiteen, bij een op de vijf bedrijven lag de oorzaak onder andere in privéredenen van de werknemer(s).

Bij bedrijven waar werknemers in 2014 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 en 2012. Voor logistieke functies nam het aandeel bedrijven waar werknemers met pensioen gaan, na een daling in de afgelopen jaren, toe. Ook voor administratieve, technische en management functies is het aandeel bedrijven waar werknemers wegens pensionering uit dienst zijn getreden toegenomen.



figuur 5-k vertrek als gevolg van pensionering per functiegroep in 2008, 2010, 2012 en 2014 (percentages van bedrijven waarbij sprake was van vertrek als gevolg van pensionering)

5.2.4 Doorstroom binnen bedrijf²⁶

Bij 13% van de bedrijven zijn in 2014 werknemers doorgestroomd naar een andere functie of functiegroep. Dit is bij aanzienlijk minder bedrijven dan in 2008, 2010 en 2012 (toen respectievelijk bij 33%, 21% en 24%) het geval was. De doorstroom naar een andere functie betreft voornamelijk werknemers die vanuit de functiegroepen verkoop en logistiek/magazijn komen (respectievelijk 56% en 22% van de doorstromers). Voormalige verkopers zijn doorgestroomd naar technische en management functies. Logistiek medewerkers maakten de overstap naar een technische functies.

²⁶ De absolute aantallen binnen deze vraag zijn te laag om te differentiëren naar bedrijfsgroottecategorie.

5.3 Personele ontwikkelingen

5.3.1 Ontwikkelingen vergeleken met voorgaande jaren

In 2014 is het totaal aantal werknemers in de technische groothandel licht toegenomen ten opzichte van het jaar daarvoor (met gemiddeld 0,8 werknemers per bedrijf, zie § 5.2.2). Het aantal werknemers nam in 2014 bij 39% van de bedrijven toe ten opzichte van de periode 2011-2013. Dit is een hoger aandeel dan in 2012, toen nam bij 27% van de bedrijven het aantal werknemers toe ten opzichte van de voorgaande drie jaar. In 2014 nam het aantal werknemers bij bijna een op de vijf af. Dit is bij minder bedrijven dan in 2012 het geval was. Toen had 30% van de bedrijven te maken met krimp van het personeelsbestand.

Van groei van het personeelsbestand was vooral sprake bij grootbedrijven (bij 50%). Bij 44% van de microbedrijven en 41% van de kleinbedrijven steeg het aantal werknemers eveneens. Onder middelgrote bedrijven was dit maar bij 25% het geval. In die categorie zag 42% het personeelsbestand krimpen.

Bij meer dan de helft van de bedrijven was het aantal vacatures dat zij in 2014 hadden gemiddeld genomen gelijk aan de aantallen vacatures in de drie jaar daarvoor. Bij een op de drie bedrijven was het aantal vacatures in 2014 groter dan in de voorafgaande jaren en bij 13% was dit aantal gedaald. In 2012 lag het aandeel bedrijven met een afnemend aantal vacatures nog op 29%.

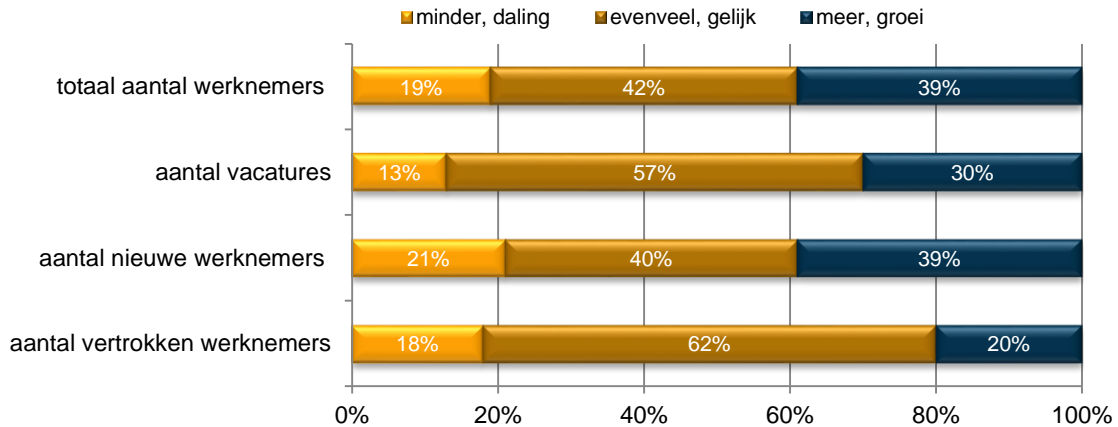
Bij grootbedrijven kwam een toename van het aantal vacatures in 2014 relatief het vaakst voor (bij 67% van de bedrijven). Voor de andere bedrijfsgroottes was de ontwikkeling van het aantal vacatures nagenoeg gelijk; gemiddeld 27% groei, 58% stabilisatie en 14% afname van het aantal vacatures.

Een op de vijf bedrijven verwelkomde in 2014 minder nieuwe werknemers dan in de jaren daarvoor. Bij 40% bleef dit aantal gelijk en 39% zag in 2014 een toename in het aantal nieuwe werknemers in vergelijking met de drie jaren daarvoor. In 2012 was er bij minder bedrijven sprake van een groei van het aantal nieuwe werknemers (bij 27%).

Een toename van het aantal nieuwe werknemers kwam in 2014 het vaakst voor bij grootbedrijven (bij 67%). Middelgrote bedrijven zagen relatief vaak een afname van het aantal nieuwe werknemers (bij 42%). Bij gemiddeld 86% van de kleine en microbedrijven bleef het aantal nieuwe werknemers in 2014 gelijk of nam toe.

Het aantal bedrijven met een stijging van het aantal vertrokken werknemers ten opzicht van de voorgaande drie jaar ligt in 2014 iets lager dan in 2012 (respectievelijk 18% en 20%). Bij meer dan de helft van de bedrijven bleef dit aantal gelijk en bij een op de vijf bedrijven lag het aantal vertrekkende werknemers in 2014 hoger dan in de jaren daarvoor.

Bij middelgrote bedrijven kwam in 2014 naar verhouding minder vaak een afname van het aantal vertrekkende werknemers voor (bij 8%), maar steeg dit aantal juist relatief vaak (bij 25%). Bij de meerderheid van alle bedrijfsgroottes bleef het aantal werknemers waarvan afscheid werd genomen in 2014 gelijk.

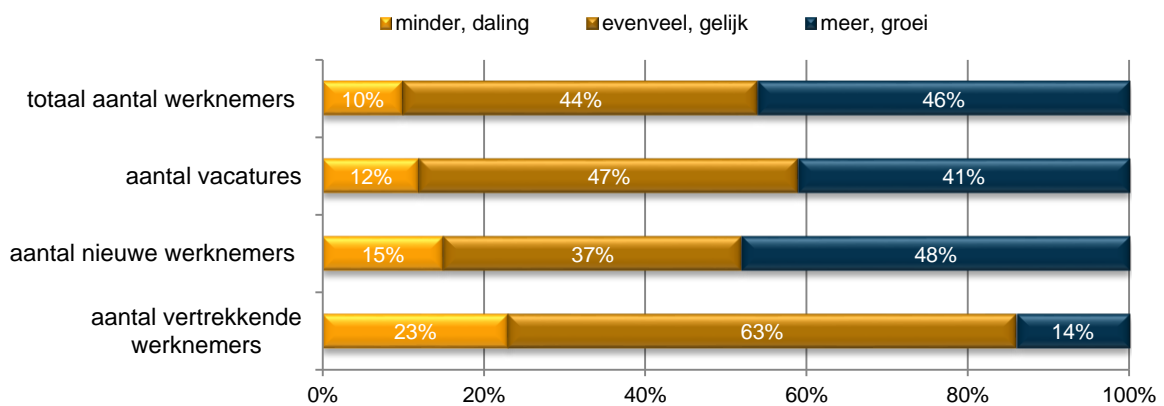


figuur 5-l ontwikkeling diverse personele aspecten in 2014 ten opzichte van de voorgaande drie jaar (in procenten)

5.3.2 Verwachte ontwikkelingen voor de komende jaren

De verwachting voor 2016-2017 laat een positief beeld van de werkgelegenheidsontwikkeling zien. Voor de komende twee jaar neemt de vraag naar personeel vooral toe door uitbreiding. 46% van de bedrijven verwacht een groei van het totaal aantal werknemers, terwijl slechts 10% van de bedrijven een daling verwacht. 23% van de bedrijven verwacht een daling van het aantal vertrekkende werknemers, tegenover 14% van de bedrijven die een groei verwachten. En het aandeel bedrijven dat een groei van het aantal nieuwe werknemers verwacht ligt op 48% tegenover 15% die hierin een afname voorziet. Het aandeel bedrijven dat een groei van het aantal vacatures verwacht ligt dientengevolge hoger dan het aantal dat hierin een afname verwacht (respectievelijk 41% versus 12%).

In 2013 waren de verwachtingen beduidend minder positief dan ze in 2015 zijn. Toen verwachtte 22% een toename van het totaal aantal werknemers (46% in 2015), 18% verwachtte een toename van het aantal vacatures (41% in 2015) en 23% verwachtte een toename van het aantal nieuwe werknemers (48% in 2015).



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

Kleine bedrijven verwachten relatief vaker krimp van hun personeelsbestand (13%). Uitbreiding van het aantal werknemers wordt vooral verwacht door grootbedrijven en middelgrote bedrijven (respectievelijk 75% en 50%). Van de microbedrijven verwacht de meerderheid (57%) dat de omvang van het personeelsbestand de komende twee jaar gelijk zal blijven.

Het zijn vooral grote en middelgrote bedrijven die de komende twee jaar een toename van het aantal vacatures verwachten (respectievelijk 50% en 55%). Bij kleine en microbedrijven is de overheersende verwachting dat het aantal vacatures de komende twee jaar ongewijzigd zal blijven (respectievelijk 48% en 58%). Een kwart van de grootbedrijven verwacht de komende jaren een daling van het aantal vacatures.

Parallel aan de verwachte toename van het aantal vacatures, verwachten grote en middelgrote bedrijven de komende jaren ook vaak een toename van het aantal nieuwe werknemers (respectievelijk 50% en 55%). Slechts een klein deel van de middelgrote bedrijven verwacht een afname van het aantal nieuwe werknemers (9%).

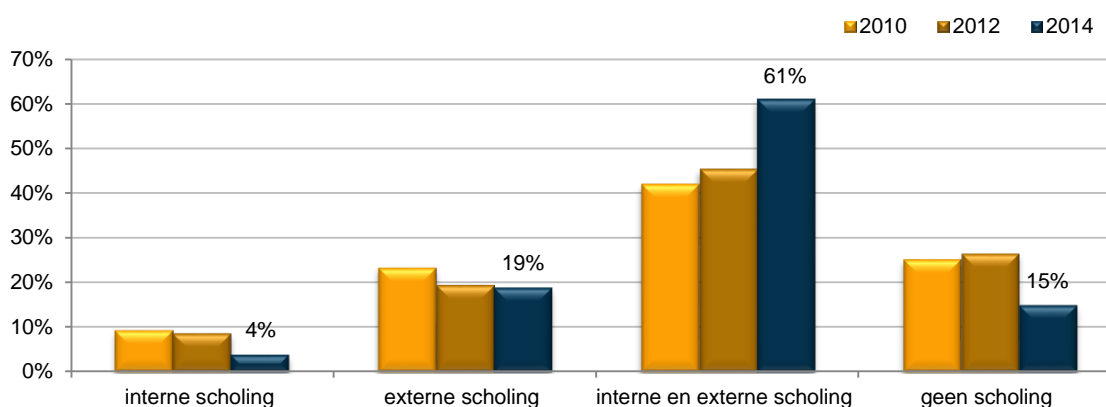
Toename van het aantal werknemers die het bedrijf verlaten wordt door een derde van de grootbedrijven en een op de vijf middelgrote bedrijven verwacht. Van de kleine en microbedrijven verwacht een kwart dat het aantal vertrekkende werknemers de komende twee jaar zal dalen.

6. Scholing

6.1 Interne en externe scholing

De meeste bedrijven blijven investeren in bij- en omscholing van werknemers. In 2014 heeft een ruime meerderheid van alle bedrijven in de technische groothandel (85%) minimaal één persoon intern en/of extern bijgeschoold. Dit is een stijging in vergelijking met 2012, toen had 74% van de bedrijven werknemers geschoold. Bij 4% van de bedrijven was er in 2014 sprake van alleen interne scholing (in 2012: 9%) en 19% van de bedrijven maakte uitsluitend gebruik van externe scholing (gelijk aan 2012). Het aanbieden van combinatie van interne en externe scholing is toegenomen ten opzichte van 2012 (61% in 2014 versus 45% in 2012).

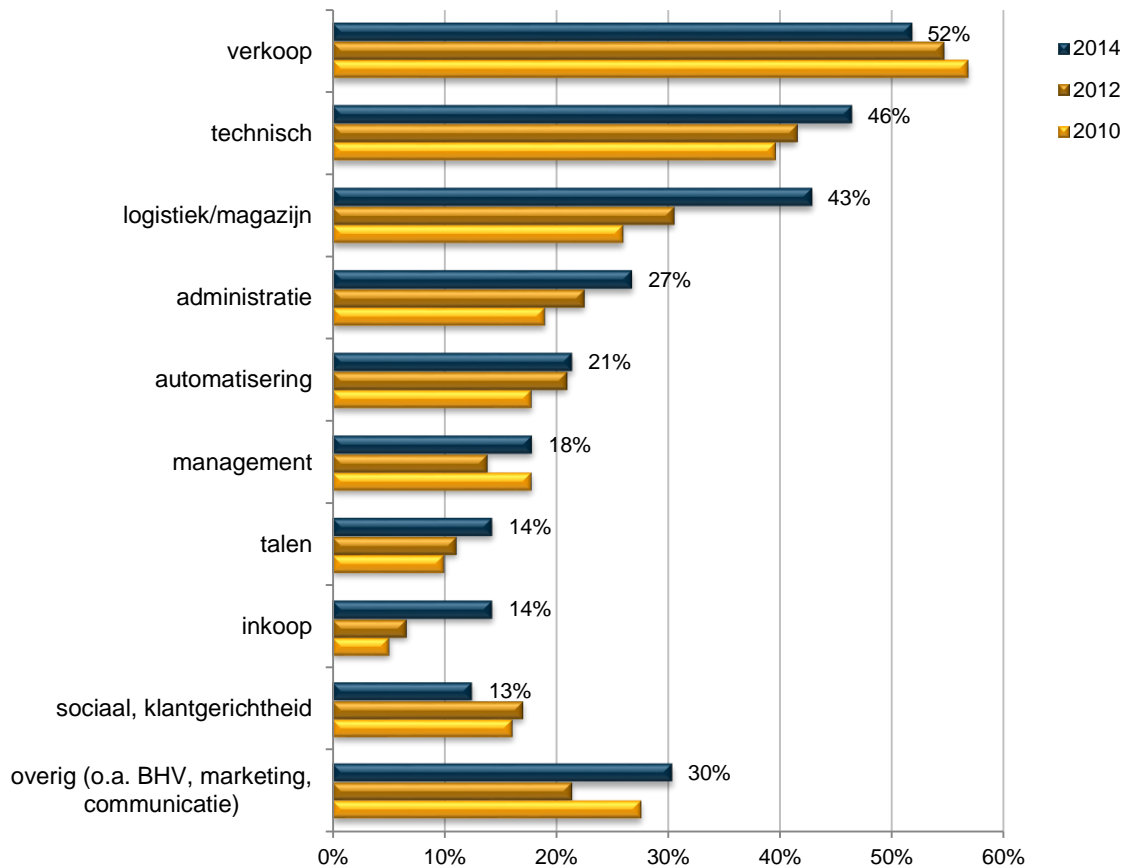
Het aandeel bedrijven dat investeert in scholing (van minimaal één werknemer) is sinds 2012 gestegen, maar het aandeel werknemers dat gemiddeld per bedrijf deelneemt aan deze scholing bleef gelijk. In 2014 werden bij de bedrijven waar aan scholing werd gedaan, gemiddeld 39% van de werknemers geschoold. Dit aandeel is gelijk aan dat in 2012.



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

Het exclusief aanbieden van interne scholing gebeurt relatief het vaakst bij middelgrote bedrijven (14%). Een op de vijf middelgrote en kleine bedrijven maakt alleen gebruik van externe scholingsmogelijkheden. Microbedrijven bieden overwegend een combinatie van interne en externe scholing aan (75%).

De rangorde van de meest gevolgde scholingsgebieden in 2014 komt in grote mate overeen met die van 2012. De scholing van werknemers is (net als in 2012) voornamelijk gericht op verkoop (52%), techniek (46%) en logistiek/magazijn (43%). Wel werd er in 2014 relatief vaker geschoold op het gebied van inkoop en minder vaak op sociale vaardigheden/klantgerichtheid.



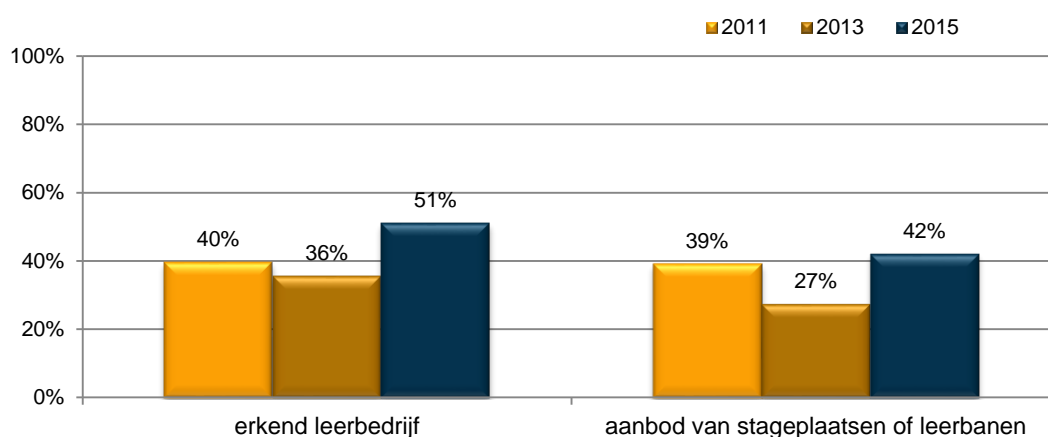
figuur 6-b onderwerpen van gevolgde scholing in 2010, 2012 en 2014 (in procenten)

Microbedrijven scholen relatief minder vaak op de gebieden verkoop (31%), logistiek/magazijn (19%) en inkoop (7%). Deze bedrijven scholen daarentegen bovengemiddeld vaak op technische gebieden (50%). Middelgrote bedrijven scholen in vergelijking met bedrijven van andere grootte minder vaak op technische aspecten (21%), administratie (14%), management en talen (beide 7%).

6.2 Erkende leerbedrijven en aanbod van stageplaatsen en leerbanen

6.2.1 Leerbedrijven en leerplaatsen

Het aanbod van stageplaatsen en leerbanen in de technische groothandel is toegenomen. In deze Arbeidsmarktmonitor van 2015 is voor de derde keer onderzocht in hoeverre bedrijven in de technische groothandel plaats bieden voor stagiairs. In 2015 is 51% van alle bedrijven in de technische groothandel een erkend leerbedrijf (versus 36% in 2013) en 42% van alle bedrijven heeft in 2014 stageplaatsen en/of leerbanen aangeboden (versus 27% in 2012).



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

In de totale groothandelssector is circa 10% van de bedrijven erkend als leerbedrijf²⁷. Het aandeel bedrijven dat mbo-studenten opleidingsmogelijkheden biedt is derhalve met 51% in vergelijking erg hoog.

Kleine bedrijven zijn naar verhouding iets minder vaak erkend als leerbedrijf (39% niet en ook niet geweest). Middelgrote en microbedrijven zijn bovengemiddeld vaak erkend als leerbedrijf (respectievelijk 57% en 56%). Van de grote bedrijven is 50% erkend leerbedrijf.

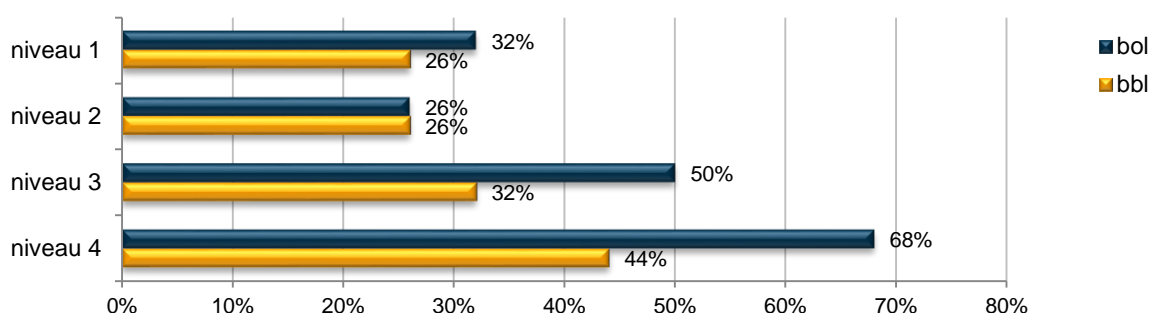
Van de erkende leerbedrijven in de technische groothandel heeft 82% in 2014 een of meerdere stagiairs in het bedrijf begeleid. Van de kleine en microbedrijven die erkend zijn als leerbedrijf heeft een op de vijf bedrijven in 2014 geen stagiair(s) op de werkvloer gehad.

²⁷ Bron: Register Erkende Leerbedrijven Kenniscentrum Handel, peildatum: 1 januari 2015

6.2.2 Erkenningen per niveau en leerweg

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

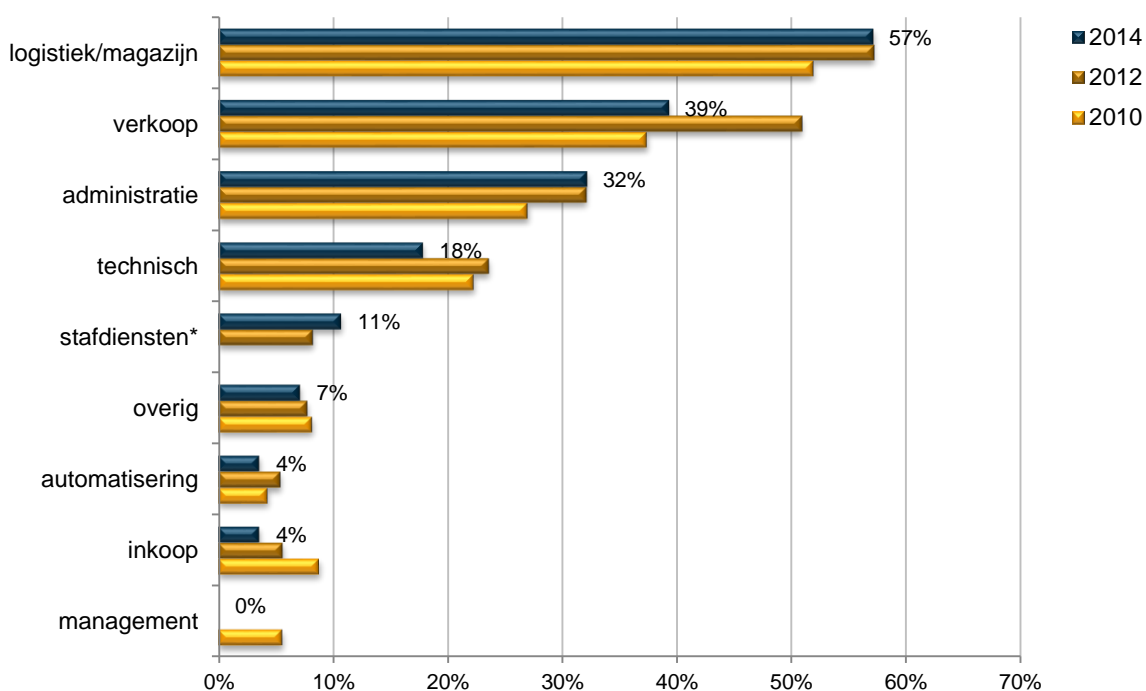
De meeste leerbedrijven in de technische groothandel zijn erkend voor bol-studenten (82%) en ruim de helft (56%) is (ook) erkend voor bbl-studenten. Deze aandelen zijn exact gelijk aan de situatie in 2013. De bedrijven in de technische groothandel zijn het vaakst erkend voor het begeleiden van studenten van mbo niveau 3 en 4 (respectievelijk 50% en 68%).



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

6.2.3 Aanbod van stageplaatsen en leerbanen per afdeling

Stageplaatsen en leerbanen worden (evenals in 2011 en 2013) 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 afgenomen ten opzichte van 2012 (toen 51%). Voor managementfuncties zijn er in 2014 geen stageplaatsen of leerbanen aangeboden.



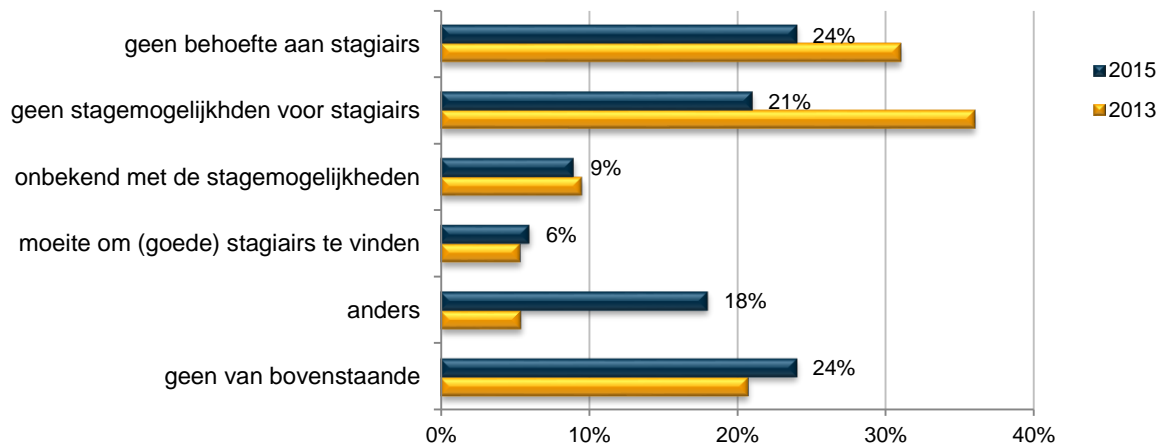
figuur 6-f afdelingen waar stageplaatsen en leerbanen worden aangeboden in 2010, 2012 en 2014 (in procenten)

Stages en leerbanen voor verkoopfuncties worden bij meer dan de helft van de middelgrote en micro erkende leerbedrijven aangeboden (beide 57%). Middelgrote en kleine bedrijven bieden relatief vaak plaats aan stagiairs van administratieve opleidingen (respectievelijk 71% en 67%). Microbedrijven bieden in 29% van de gevallen stageplaatsen en/of leerbanen aan technici in opleiding. Stageplaatsen en leerbanen voor de functiegroepen inkoop en automatisering worden enkel geboden bij middelgrote bedrijven.

Bijna een op de tien erkende leerbedrijven (9%) heeft moeite om (goede) stagiairs te vinden. Desondanks gaan bedrijven meestal niet zelf opzoek naar stagiairs. Over het algemeen zoeken stagiairs zelf actief contact met het bedrijf of worden zij door scholen benaderd.

6.2.4 Niet-erkende leerbedrijven

Als bedrijven niet (meer) erkend zijn als leerbedrijf, dan komt dit vooral omdat die bedrijven (op dit moment) geen behoefte hebben aan stagiairs (24%) of omdat er onvoldoende stagemogelijkheden binnen het bedrijf zijn (21%). Over het algemeen zijn deze bedrijven wel bekend met de stagemogelijkheden, slechts 9% heeft hier onvoldoende kennis over. Ook is er een beperkt aandeel bedrijven (6%) dat geen leerbedrijf is omdat zij moeite hebben met het vinden van (goede) stagiairs.



* "anders" o.a. geen tijd voor begeleiding, slechte ervaringen met stagiairs in het verleden

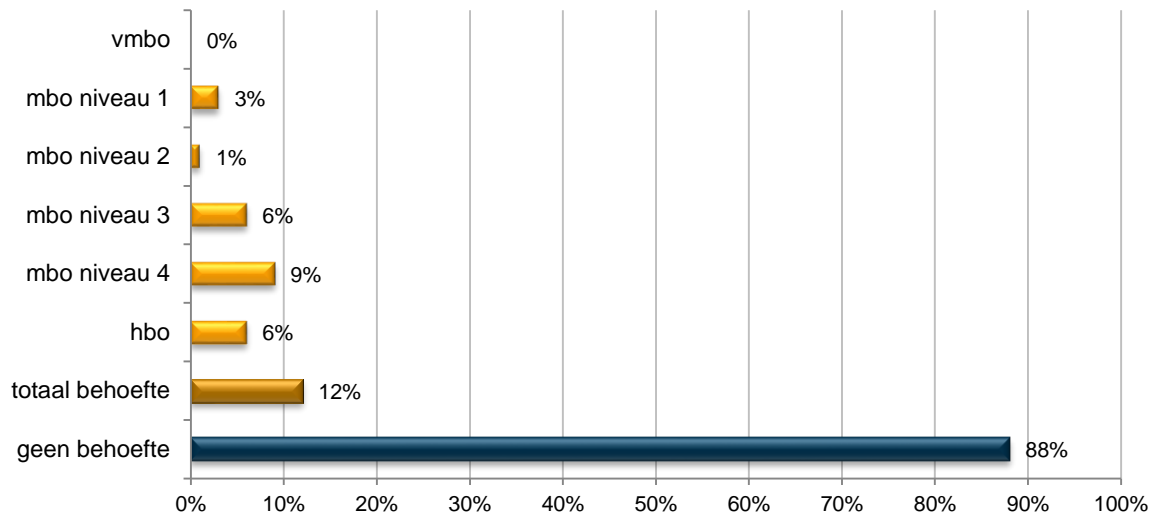
Figuur 6-g redenen om geen erkend leerbedrijf (meer) te zijn (in procenten, n=33)

Vooraf middelgrote bedrijven hebben geen behoefte aan stagiairs (50%). Opvallend is dat bij microbedrijven het ontbreken van stagemogelijkheden naar verhouding weinig wordt genoemd als reden om geen erkend leerbedrijf (meer) te zijn. Onbekendheid met stagemogelijkheden en moeite met het vinden van (goede) stagiairs is enkel voor middelgrote en kleine bedrijven een reden om geen leerbedrijf (meer) te zijn.

6.2.5 Behoeftte aan (extra) stagiairs

De meeste erkende leerbedrijven in de technische groothandel hebben op het moment van onderzoek (najaar 2015) weinig behoefte aan (extra) stagiairs (88%). De redenen hiervoor zijn tweeledig; een deel heeft op momenteel geen tijd voor de begeleiding van stagiairs, een ander deel heeft op dit moment juist al een maximaal aantal stagiairs binnen het bedrijf.

De 12% van de bedrijven die op dit moment wel behoefte heeft aan (extra) stagiairs geeft aan nu werkzaamheden en projecten te hebben die zeer geschikt zijn voor stagiairs en/of omdat zij erg gemotiveerd zijn om jonge mensen op te leiden. Zij zijn vooral op zoek naar stagiairs op mbo niveau 4, mbo 3 en hbo.



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

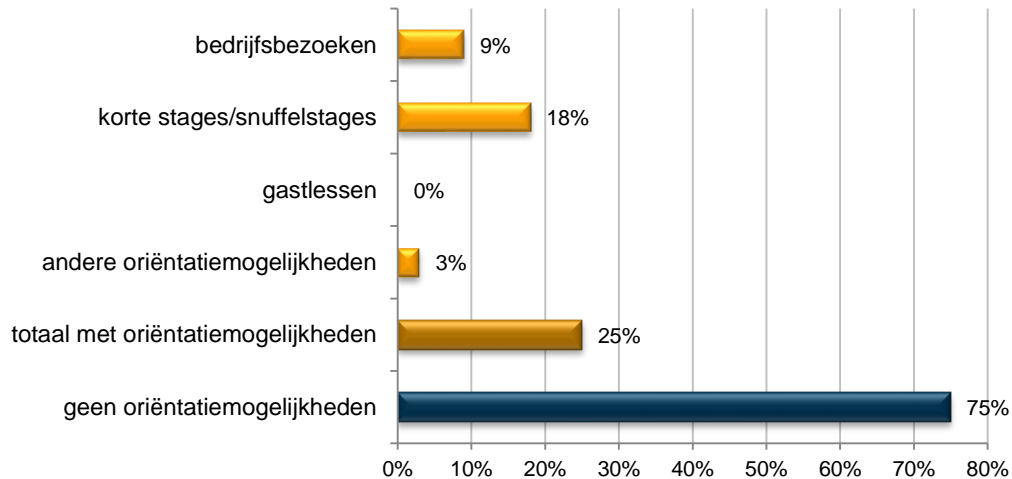
Bedrijven die geen behoefte hebben aan (extra) stagiairs hebben hier veelal geen mogelijkheden voor. Deze bedrijven hebben te weinig praktijkondersteuning beschikbaar of onvoldoende tijd om stagiairs te begeleiden. Ook hebben veel bedrijven momenteel geen of te weinig werkzaamheden voor stagiairs (bijvoorbeeld omdat het bedrijf te klein is). Daarnaast zijn er bedrijven die te weinig ervaring hebben met stagiairs en zich niet gekwalificeerd voelen tot het begeleiden van stagiairs. Verder zijn er bedrijven die geen behoefte hebben aan extra stagiairs omdat op het moment van onderzoek al hun stageplaatsen reeds vervuld zijn.

Als de stagebehoefte wordt afgezet tegen de bedrijfsgrootte dan hebben middelgrote bedrijven op het moment van onderzoek naar verhouding het meeste behoefte aan (extra) stagiairs (29%), gevolgd door kleine bedrijven (9%). Onder microbedrijven heeft 6% behoefte aan (extra) stagiairs en onder grootbedrijven is hieraan geen enkele behoefte.

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. Een op de vier bedrijven in de technische groothandel biedt oriëntatiemogelijkheden voor vmbo'ers zodat jongeren het bedrijf en de branche beter kunnen leren kennen. 15% van alle bedrijven doet dit door korte stages (snuffelstages) aan te bieden en 9% biedt de mogelijkheid voor een bedrijfsbezoek aan voor vmbo-leerlingen.



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

Microbedrijven bieden opvallend vaak oriëntatiemogelijkheden voor vmbo-leerlingen aan. Van alle bedrijven die bedrijfsbezoeken en snuffelstages aanbieden aan vmbo'ers is de helft een microbedrijf. In totaal betekent dat dat 38% van alle microbedrijven korte stages (snuffelstages) aanbiedt en 19% van alle microbedrijven openstaat voor een bedrijfsbezoek door vmbo-leerlingen.

7. Conclusies

Ondanks dat de omvang van de steekproef in 2015 beperkt was en de uitkomsten derhalve niet per definitie als representatief voor de gehele sector kunnen worden beschouwd, levert de Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel van 2015 zeker wel interessante informatie op over de ontwikkelingen bij de bedrijven die hebben meegewerkt. En dat is vooral positieve informatie. Bij deze bedrijven is er op het gebied van de werkgelegenheid en qua scholings- en opleidingsmogelijkheden overwegend sprake van groei en positieve verwachtingen voor de nabije toekomst.

7.1 Werkgelegenheid

De werkgelegenheid groeit binnen bedrijven; de gemiddelde omvang van de personeelsbestanden is toegenomen en de instroom van nieuwe werknemers overtreft de uitstroom. Bijna de helft van de bedrijven verwacht een toename van het aantal werknemers in de komende twee jaar. Deze uitbreidingsvraag leidt tot een toename van het aantal vacatures.

De keerzijde van deze ontwikkeling is een krappere arbeidsmarkt dan voorheen en meer bedrijven die knelpunten ervaren en/of verwachten bij het vervullen van vacatures, met name voor verkoop en technische functies. Ook nemen de arbeidskansen van werknemers elders toe en zien meer bedrijven werknemers vertrekken naar een nieuwe baan bij een ander bedrijf. Deze ontwikkeling in combinatie met de vergrijzing binnen de sector zijn indicaties dat het binden en blijvend boeien van werknemers een belangrijker punt van aandacht voor bedrijven lijkt te worden.

7.2 Scholing en opleiden

In 2014 is er bij meer bedrijven aan scholing van werknemers gedaan dan in voorgaande jaren. Er wordt vooral (zowel intern als extern) geschoold op de gebieden verkoop, techniek en logistiek/magazijn. Ook het aanbod van stageplaatsen en leerbanen voor mbo-studenten is toegenomen. Het aandeel leerbedrijven ligt binnen de technische groothandel beduidend hoger dan binnen de totale sector groothandel. Daarnaast biedt ook een op de vier bedrijven oriëntatiemogelijkheden voor vmbo-leerlingen aan. Dit duidt op een hoog belang dat technische groothandelsbedrijven hechten aan het investeren in toekomstige werknemers en het promoten van hun branche.