

Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2011

Rapportage onderzoeksresultaten



KCH HCM
de heer drs. M. Davelaar
juli 2011



Stichting FKB Technische Groothandel
p/a Lyncs strategie + finance
mevrouw A.P.C. Middel

Colofon:

*'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2011 - Rapportage onderzoeksresultaten' (juli 2011)
is een uitgave van KCH HCM in opdracht van Stichting Sociaal Fonds FKB Technische
Groothandel.*

*De digitale versies van 'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2011 - Rapportage
onderzoeksresultaten' en het bijbehorende 'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2011 -
Beleidsadvies' zijn beschikbaar op de websites van KCH (www.kchandel.nl) en FKB
(www.technischegroothandel.org)*

Samenvatting

Voor de Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel 2011 zijn, in opdracht van Sociaal Fonds FKB Technische Groothandel en KCH HCM, alle bedrijven uit de technische groothandel, die aangesloten zijn bij het FKB, bevroegd. De totale respons bedraagt 20% (512 van 2.548 bedrijven). De respons is hiermee 5% hoger dan de nulmeting in 2009 (15%). De bedrijven die hebben gereageerd vormen een goede afspiegeling van de oorspronkelijke samenstelling van bedrijven.

Bedrijven

Landelijk telt de technische groothandel 2.548 bedrijven. Afgerond telt één bedrijf gemiddeld 2,2 vestigingen. De meeste bedrijven zijn actief als technische groothandel in elektrotechnische en elektronische artikelen (44%) en metaalwaren (25%). Het zwaartepunt van het aantal bedrijven ligt in de regio's Rijnmond (10%), West-Brabant (7%) en Zuidoost-Brabant (6%). In een gemiddeld bedrijf in de technische groothandel telt het personeelsbestand afgerond 38 werknemers, in 2009 was dit 42 werknemers. Bij benadering is een gemiddeld bedrijf als volgt opgebouwd: 13 tot 14 verkopers, 9 logistiek medewerkers, 4 administratief medewerkers, 3 technisch medewerkers, 2 inkopers, 1 automatiseringsmedewerker, 2 tot 3 managers en 2 personen in overige functies. Het gemiddeld aantal werknemers per vestiging is 17,3 in 2011 en 2009 was dit 18,8.

Werknemers

Ruim een derde van de werknemers in de technische groothandel is 35 tot 45 jaar oud (nagenoeg hetzelfde als in 2009) en 38% van de werknemers is 45 jaar of ouder, in 2009 was dit 35%. Met name de groep 55-plussers is gestegen, van 12,3% in 2009 naar 13,6% in 2011. Jongeren tot 25 jaar vormen met 6,8% het kleinste aandeel van het personeelsbestand, in 2009 was dit 7,7%. Ten opzichte van 2009 valt op dat het personeelsbestand licht verouderd. Een ruime meerderheid van de werknemers in de technische groothandel werkt meer dan 32 uur (77,6%). Dit is 1,4% minder dan in 2009. Het aandeel werknemers dat 13 tot 32 uur per week werkt, is ten opzichte van 2009 (17,3%) gestegen naar 19%.

Een groot deel van de werknemers (40%) in de technische groothandel heeft mbo-niveau als hoogste afgeronde opleiding. Ruim 18% van de werknemers behaalde een diploma op mbo-niveau 1 of 2 en bijna 22% op mbo-niveau 3 of 4. Bijna een kwart van de werknemers heeft vmbo als hoogste behaalde opleidingsniveau. Bij ca. 83% van de bedrijven is het functieniveau van werknemers gemiddeld genomen gelijk aan hun opleidingsniveau. Dit percentage wijkt nauwelijks af van 2009 (ruim 84%). Bij bijna 16% van de bedrijven is het functieniveau van werknemers hoger dan hun opleidingsniveau, in 2009 was dit ruim 14%.

Arbeidsmarkt

Ruim een kwart van alle bedrijven heeft op het moment van onderzoek, of binnen de komende zes maanden, één of meerdere vacatures open staan, gemiddeld zijn dit 2,7 vacatures. Dit aantal ligt iets hoger dan het aantal vacatures in 2009 (gemiddeld 2,4). De meeste vacatures betreffen verkoopfuncties (50%). Dit is nagenoeg hetzelfde als in de meting in 2009. Één op de vijf vacatures heeft betrekking op een technische functie. Ten opzichte van 2009 staan er bij iets meer bedrijven vacatures open voor logistiek medewerkers en minder voor managementfuncties.

Bij iets meer dan de helft van de bedrijven staan vacatures gemiddeld 1 tot 3 maanden open. Dit beeld komt overeen met de resultaten uit de monitor in 2009 (53,1%). Bij 34,5% van de bedrijven met openstaande vacatures, staat de vacature een week tot een maand open, dit aandeel is beduidend hoger dan in de monitor van 2009 (27,6%). Bij ruim 10% van de bedrijven staat de vacature langer open dan drie maanden, dit is beduidend lager dan in 2009 (17%). Een kleine groep bedrijven, namelijk 2,5% vervult de vacature binnen een week.

Het zijn vooral vacatures voor verkoopfuncties (53%) die het langst openstaan. Daarnaast heeft ruim een kwart van bedrijven moeite met het invullen van vacatures voor technisch personeel. Vacatures voor logistieke- en administratieve medewerkers staan het kortst open. Dit vertoont grote gelijkenis met het beeld in 2009. Van alle bedrijven ervaart en/of verwacht bijna 46% knelpunten bij het vervullen van vacatures, in 2009 was dit 44%. Bedrijven verwachten met name knelpunten bij het vinden van verkoop- technisch personeel. Met betrekking tot de overige functiegroepen verwacht minder dan 5% van de bedrijven knelpunten. Dit beeld komt overeen met de monitor in 2009.

In totaal nam het aantal werknemers in de technische groothandel in 2010 af met gemiddeld 1,12 werknemer per bedrijf ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2008 nam het aantal medewerkers met 0,19 medewerkers per bedrijf toe ten opzichte van het jaar daarvoor. Per saldo nam het totaal aantal werknemers in de sector technische groothandel in 2010 af met 6,3%. Ten opzichte van 2008 is vooral het aantal nieuwe verkopers en logistiek medewerkers gedaald.

Het kiezen voor een nieuwe baan bij een ander bedrijf (49%) is de meest voorkomende oorzaak voor het vertrek van werknemers, gevolgd door slecht functioneren (37%) en pensionering (26%). Bezuiniging, recessie, inkrimping van de werkzaamheden en dalende bedrijfsactiviteiten vormen samen bijna een kwart van de redenen voor vertrek.

Bij 21% van alle bedrijven zijn er in 2010 werknemers doorgestroomd naar andere functie (groepen). In 2008 bedroeg dit percentage 32,5%, er is dus sprake van een verminderde doorstroom. De doorstroom betreft voornamelijk werknemers vanuit een verkoopfunctie (48,3%) of logistieke functie (39,6%). De doorstroom vanuit andere functiegroepen vindt voornamelijk plaats naar de functiegroep verkoop.

Trends arbeidsmarkt

Ten opzichte van 2008 is te zien dat er in 2010 duidelijk sprake is van een daling van het totaal aantal medewerkers, vacatures, nieuwe medewerkers en vertrokken medewerkers.

- Ruim een derde van de bedrijven (34%) constateert een daling van het totaal aantal werknemers tegenover 17% in 2008. Bijna 44% geeft aan dat het aantal werknemers stabiel was, in 2008 was dit 41%. Ruim een of de vijf bedrijven (22%) constateerde een groei van het aantal werknemers, in 2008 was dit 42%.
- Bij het aantal vacatures zien we eenzelfde soort ontwikkeling. In 2010 was het aantal vacatures ten opzichte van de voorgaande drie jaar bij een kwart van de bedrijven gedaald, tegenover bijna 14% in 2008. In 2010 was er bij bijna 18% van de bedrijven een groei van het aantal vacatures, tegenover 31% in 2008.
- Ook met betrekking tot het aantal nieuwe werknemers is dezelfde trend te zien. Bij bijna een derde van de bedrijven (30%) was er sprake van een daling van het aantal nieuwe werknemers, ten opzichte van 13% in 2008. Bij twee op de tien bedrijven (22%) was er in

2010 sprake van een stijging van het aantal nieuwe werknemers, in 2008 was dit bij 46% van de bedrijven het geval.

- In 2010 was er bij ca. een kwart van de bedrijven (24%) sprake van een daling van het aantal vertrokken werknemers, in 2008 was dit bij 15% van de bedrijven het geval. Een kleinere groep bedrijven, namelijk 17% zag in 2010 een stijging van het aantal vertrokken werknemers in de afgelopen 3 jaar, in 2008 was dit bij ruim een kwart van de bedrijven (26%) het geval.

De verwachting voor de komende jaren (2011-2012) laat een beeld zien dat gekenmerkt wordt door groei van het aantal werknemers.

- 41% van de bedrijven verwacht een toename van het totaal aantal werknemers, 52% verwacht dat dit aantal stabiel blijft en 7% verwacht een daling van het totaal aantal werknemers.
- De verwachting voor de ontwikkeling van het aantal nieuwe werknemers laat eenzelfde soort beeld zien: 40% verwacht een stijging van het aantal nieuwe werknemers, 49% geeft aan dat het aantal nieuwe werknemers stabiel blijft en 11% verwacht een daling.
- Het aantal vacatures blijft volgens 58% stabiel ten opzichte van 2010, volgens 34% zal het aantal vacatures groeien en 8% verwacht een daling.
- Bijna driekwart van de bedrijven (72%) verwacht dat het aantal werknemers dat vertrekt stabiel zal blijven, bijna twee op de tien (19%) verwacht een daling van het aantal werknemers dat zal vertrekken en 10% verwacht hierin een stijging.

Scholing

In 2010 heeft een ruime meerderheid van alle bedrijven in de technische groothandel (75%) minimaal één persoon intern en/of extern bijgeschoold. Bij 9% van de bedrijven was er sprake van alleen interne scholing, bij 23% van de bedrijven alleen externe scholing en bij 42% was er sprake van een combinatie van interne en externe scholing. Gemiddeld zijn 16,7 werknemers per bedrijf intern geschoold (45% van het aantal werknemers in een gemiddeld bedrijf) en 6,3 extern (17% van het aantal werknemers in een gemiddeld bedrijf). De gevolgde scholing was met name gericht op verkoop (57%) en techniek (40%).

Circa 40% van alle bedrijven is een erkend leerbedrijf en heeft stageplaatsen of leerbanen aangeboden in 2010. Stageplaatsen en leerbanen worden voornamelijk aangeboden op de afdelingen logistiek / magazijn, verkoop en administratie en in mindere mate voor technische functies.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	- 7 -
1.1. Aanleiding.....	- 7 -
1.2. Leeswijzer	- 7 -
2. Methode & respons	- 8 -
2.1. Methodiek.....	- 8 -
2.2. Respons	- 8 -
2.3. Representativiteit.....	- 9 -
3. Kenmerken bedrijven	- 10 -
3.1. Technische groothandel in perspectief	- 10 -
3.2. Branche en bedrijfsgrootte	- 10 -
3.3. Geografische ligging.....	- 11 -
4. Kenmerken personeel	- 12 -
4.1. Leeftijd.....	- 12 -
4.2. Arbeidsduur	- 13 -
4.3. Opleidingsniveau.....	- 14 -
4.3.1. Opleidingsniveau personeel.....	- 14 -
4.3.2. Opleidingsniveau versus functieniveau	- 15 -
4.4. Functiegroep	- 16 -
4.5. Vrouwelijke werknemers.....	- 17 -
4.6. Arbeidsgehandicapte werknemers	- 19 -
5. Arbeidsmarktsituatie	- 20 -
5.1. Vacatures	- 20 -
5.1.1. Vacatures per functiegroep	- 20 -
5.1.2. Duur openstaan vacatures	- 21 -
5.1.3. Snelheid vervullen vacatures naar functiegroep.....	- 22 -
5.1.4. Knelpunten	- 23 -
5.1.5. Selectiecriteria nieuw personeel.....	- 24 -
5.2. In-, door- en uitstroom	- 24 -
5.2.1. Duur dienstverband	- 24 -
5.2.2. Instroom en uitstroom.....	- 25 -
5.2.3. Doorstroom binnen bedrijf	- 26 -
5.3. Personele ontwikkelingen.....	- 27 -
5.3.1. Ontwikkelingen in 2010 in vergelijking met voorgaande jaren.....	- 27 -
5.3.2. Verwachte ontwikkelingen voor de komende jaren.....	- 28 -
6. Scholing	- 30 -
6.1 Interne en externe scholing	- 30 -
6.2 Erkenning leerbedrijf en aanbod van stageplaatsen.....	- 31 -
6.2.1 Erkende leerbedrijven	- 31 -
6.2.2 Aanbod stageplaatsen en leerbanen.....	- 32 -
7. Oprichting Branchebureau Technische Groothandel	- 33 -

Bijlagen

Bijlage I	overzicht totaal resultaten
Bijlage II	resultaten per bedrijfsgroottecategorie
Bijlage III	resultaten per UWV-regio
Bijlage IV	vragenlijst

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

De technische groothandel bestaat uit ruim 2.500 ondernemingen en er zijn circa 42.000 werknemers in de sector werkzaam¹. Van de ondernemingen zijn er 831 lid van de Werkgevers Technische Groothandel (WTG), de werkgeversorganisatie. Bij deze ondernemingen zijn circa 34.000 medewerkers werkzaam (gebaseerd op cijfers uit 2007). De WTG is betrokken bij de CAO-besprekingen. Andere betrokkenen bij het CAO-resultaat zijn FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en de Unie - vakbond voor Industrie en Dienstverlening.

Sociale partners in de Technische Groothandel vinden het belangrijk dat er structureel projecten, initiatieven en andere ontwikkelingen plaatsvinden. 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.

Vanuit het FKB worden op de volgende gebieden activiteiten ontplooid: ARBO, Arbeidsmarkt, Werktijden en Pensioen. Om een goed arbeidsmarktbeleid te kunnen ontwikkelen hebben de sociale partners behoefte aan een goed beeld van de arbeidsmarkt middels een arbeidsmarktmonitor. KCH HCM heeft, in navolging van een nulmeting in 2009, in de periode april/mei 2011 opnieuw een onderzoek uitgevoerd ten behoeve van deze arbeidsmarktmonitor.

De arbeidsmarktmonitor dient o.a. inzicht te geven in de samenstelling van de personeelsbestanden qua leeftijdsopbouw, opleidingsniveau, arbeidsduur en functieverdeling binnen technische groothandelsbedrijven. Daarnaast worden recente en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen in kaart gebracht. Deze resultaten zijn waar mogelijk vergeleken met de resultaten uit 2009.

1.2. Leeswijzer

Deze rapportage is een beschrijvende weergave van de verzamelde onderzoeksgegevens. Bij alle onderwerpen is onderzocht of er zich (statistische) relaties voordoen tussen differentiatievariabelen (bijvoorbeeld bedrijfsgrootte) en de resultaten. Indien er significante samenhang tussen variabelen gevonden is, of het plausibel is deze te veronderstellen, wordt deze vermeld.

Inhoudelijk behandelt deze rapportage de resultaten van het door KCH HCM uitgevoerd onderzoek onder bedrijven in de technische groothandel, waar relevant aangevuld met opbrengsten vanuit deskresearch, waarbij geput is uit diverse bestaande bronnen van KCH HCM en derden (bijvoorbeeld CBS Statline). De conclusies en aanbevelingen die uit deze onderzoeksresultaten volgen zijn opgenomen in het bijbehorende beleidsadvies (apart document, publicatie juli 2011).

De onderzoeksmethode en respons worden in hoofdstuk 2 beschreven. Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van kenmerken van de bedrijven. De samenstelling van de personeelsbestanden komt in hoofdstuk 4 aan de orde. Hoofdstuk 5 beschrijft de arbeidsmarktsituatie in de sector. In hoofdstuk 6 staat het thema scholing centraal. In hoofdstuk 7 tenslotte, wordt ingegaan op de visie van bedrijven ten aanzien van het Branchebureau Technische Groothandel.

¹ Dit aantal is gebaseerd op een doorberekening van het aantal instromende en uitstromende werknemers in 2010 ten opzicht van het aantal werknemers in 2009 (peildatum 1-1-2009).

2. Methode & respons

2.1. Methodiek

Deze arbeidsmarktmonitor is in het voorjaar van 2011 uitgevoerd door KCH HCM in opdracht van het Sociaal Fonds FKB Technische Groothandel. Ook KCH HCM is overtuigd van het belang van dergelijk onderzoek en is daarom medeopdrachtgever van het onderzoek. De coördinatie van het onderzoek is door FKB in handen gesteld van Lyncs strategie + finance. Het onderzoek staat tevens onder begeleiding van de Commissie Arbeidsmarkt van het FKB waarin de sociale partners in de Technische Groothandel (WTG, FNV, CNV en de Unie) vertegenwoordigd zijn.

In overleg met Lyncs en de Commissie Arbeidsmarkt van het FKB heeft KCH HCM een vragenlijst ontwikkeld. Deze vragenlijst is in de vorm van een digitale enquête op internet opengesteld via de website van FKB (www.technischegroothandel.org) en WTG (www.wtg.nl).

Er is een uitnodigingsbrief met het verzoek om aan het onderzoek mee te werken verzonden aan alle bedrijven die bij het FKB 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. Bedrijven die lid zijn van WTG ontvingen tevens per email een uitnodiging met daarin een directe link naar de webenquête.

2.2. Respons

De oorspronkelijke populatie telt 2.548 bedrijven die allemaal (per brief en/of email) voor het onderzoek zijn benaderd. 512 bedrijven hebben de webenquête (gedeeltelijk) ingevuld. Van hen zijn er 424 (82,8%) die de vragenlijst volledig hebben ingevuld, de overige hebben de vragenlijst gedeeltelijk ingevuld. De totale respons is daarmee 20%.

Van de respondentenpopulatie is 81,5% lid van WTG. Ruim 45% van de uitgenodigde WTG-leden heeft gehoor gegeven aan de oproep tot deelname aan het onderzoek. Een erg hoog percentage dat indicatief is voor het belang dat WTG-leden hechten aan hun relatie met WTG en het onderhavige onderwerp arbeidsmarktbeleid. Van alle respondenten heeft 41,4% gereageerd naar aanleiding van de uitnodigingsbrief, de overige 58,6% heeft via de directe link in de e-mailuitnodiging gereageerd. Het aantal respondenten dat per mail heeft gereageerd is ten opzichte van 2009 (51%) gestegen met 7,6% (58,6%).

tabel 2-1 uitnodigingen en respons (naar lidmaatschap WTG) (in absolute aantallen)

		totaal	WTG	
			wel lid	geen lid
uitgenodigd	alleen per brief	1.779		1.779
	per email en brief	769	769	
	totaal uitgenodigd	2.548	769	1.779
gereageerd	aantal gereageerd	512	349	163
	% van uitgenodigd	20,1%	45,4%	9,2%

De vragenlijst is voornamelijk ingevuld door ondernemers/directeuren (37,1%), medewerkers en managers van administratieve afdelingen (28,1%) en personeelsfunctionarissen (23,4%). De overige respondenten zijn vooral bedrijfsleiders (11,2%).

2.3. Representativiteit

Representativiteit verwijst naar 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. De kenmerken waarop de bedrijven vooral overeen dienen te komen met de werkelijke situatie zijn bedrijfsgrootte en geografische spreiding. Deze kenmerken van de respondentpopulatie komen in grote mate overeen met de werkelijke populatie. De procentuele verdeling van de respondenten naar bedrijfsgrootte komt grotendeels overeen aan de verdeling zoals deze bestaat onder de bedrijven die lid zijn van WTG.

Microbedrijven zijn licht ondervertegenwoordigd en kleine, middelgrote en grootbedrijven licht oververtegenwoordigd. Voor deze afwijkingen is - waar nodig en mogelijk - via wegingsfactoren statistisch gecorrigeerd.

tabel 2-2 verdeling naar bedrijfsgrootte (in procenten en absolute aantallen)

bedrijfsgrootte		FKB (in %)	respons (in %)	aantal (in abs. aantallen)
micro	< 10 werknemers	37,2%	32,2%	139
klein	10 tot 50 werknemers	46,9%	47,9%	207
midden	50 tot 250 werknemers	13,9%	16,7%	72
groot	≥ 250 werknemers	2,0%	3,2%	14
totaal		100%	100%	432

Ook de geografische spreiding van bedrijven correspondeert in hoge mate met die van de oorspronkelijke populatie (op basis van het bedrijvenoverzicht van FKB). Van de 30 UWV-regio's zijn er twee regio's waarbij een duidelijke afwijking tussen de oorspronkelijke en de respondentenpopulatie bestaat. De regio West-Brabant is iets oververtegenwoordigd en de regio Rijnmond is wat ondervertegenwoordigd in vergelijking met de totale populatie. Aangezien het hier marginale verschillen betreft is ervoor gekozen om deze afwijkingen niet statistisch te corrigeren. In de bijlage wordt de respons per regio toegelicht en afgezet tegen het totaal aantal FKB-bedrijven in de betreffende regio's.

Doordat er dit jaar gewerkt is met UWV regio's in plaats van RPA-regio's is het aantal regio's gestegen van 24 naar 30. Dit betekent dat het aandeel bedrijven per regio kleiner is. Een aantal regio's vertegenwoordigen in zowel de oorspronkelijke als de respondentenpopulatie een dusdanig klein (absoluut en relatief) aandeel, dat voor deze regio's de specifieke resultaten niet per se als representatief kunnen worden beschouwd. Deze regio's worden in onderhavig rapport daarom nagenoeg buiten beschouwing gelaten bij het benoemen van specifieke regionale resultaten. In de statistische bijlage zijn de volledige resultaten van deze regio's wel opgenomen. Zie ook § 3.2. voor meer informatie over de regionale resultaten.

In onderhavig rapport worden - waar van toepassing - de opvallende en significante verschillen tussen de verschillende bedrijfsgroottecategorieën en UWV-regio's (m.u.v. de kleinste regio's) benoemd. De specifieke resultaten per bedrijfsgroottecategorie en UWV-regio zijn opgenomen in de statistische bijlagen.

3. Kenmerken bedrijven

3.1. Technische groothandel in perspectief

De totale groothandelssector telt ca. 61.750 bedrijven². De technische groothandel vertegenwoordigt hiervan met ruim 2.500 bedrijven ca. 4%. Van alle ondernemingen in alle sectoren in Nederland is ongeveer 1 op de 325 een technisch groothandelsbedrijf. Van alle werkzame personen in de totale groothandelssector³ is 8,4% werkzaam bij de technische groothandelsbedrijven. Van de totale werkzame beroepsbevolking⁴ vormen ca. 42.000⁵ werknemers in de technische groothandel een aandeel van ongeveer 0,57%.

3.2. Branche en bedrijfsgrootte

De meeste bedrijven zijn actief als technische groothandel in elektrotechnische en elektronische artikelen (43,6%) en metaalwaren (25,4%). De middelgrote bedrijven hebben naar verhouding meer bedrijven in de subbranches staal en (non-ferro)metalen. Het grootbedrijf vertegenwoordigt naar verhouding meer groothandels in sanitaire artikelen.

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

subbranche (N=511) groothandel in ...	aandeel %	bedrijfsgrootte					totaal
		micro	klein	midden	groot	onbekend	
staal	9,2%	10,6%	21,3%	53,2%	10,6%	2,1%	100%
(non-ferro) metalen	3,7%	21,1%	15,8%	52,6%	10,5%	0,0%	100%
metaalwaren	25,4%	20,8%	22,3%	43,1%	13,8%	0,8%	100%
sanitaire artikelen	4,5%	8,7%	30,4%	34,8%	21,7%	4,3%	100%
elektrotechnische en elektronische artikelen	43,6%	14,8%	37,7%	37,2%	9,4%	0,9%	100%
huishoudelijke artikelen	4,7%	16,7%	37,5%	25,0%	16,7%	4,2%	100%
anders ⁶	8,8%	11,1%	37,8%	33,3%	13,3%	4,4%	100%
totaal	100,0%	15,7%	31,5%	39,7%	11,7%	1,6%	100%

Van de 2.548 bedrijven bestaat 80,3% van deze bedrijven bestaat uit één vestiging, 7,8% telt twee vestigingen, 5,3% heeft drie of vier vestigingen en de laatste 6,6% van de bedrijven zijn verspreid over meer dan vier vestigingen. Afgerond telt één bedrijf 2,2 vestigingen.

Microbedrijven hebben gemiddeld 1 vestiging, kleine bedrijven 1,3 vestigingen, middelgrote bedrijven 4,3 vestigingen en grote bedrijven bestaan uit ca. 20 vestigingen. Het aantal vestigingen per bedrijf is nagenoeg hetzelfde gebleven in vergelijking met de monitor in 2009.

De bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt, hebben in totaal ruim 19.000 werknemers in dienst. Gemiddeld zijn dit 37,5 werknemers per bedrijf en 17,3 werknemers per vestiging.

² Bron: CBS, Statline, 2010

³ Aantal werkzame personen sector groothandel = 499.188 (bron: LISA 2010, bewerking Kenniscentrum handel, 2011)

⁴ Totale werkzame beroepsbevolking = 7.359.000 (bron: CBS, Statline, eerste kwartaal 2011)

⁵ Dit aantal is gebaseerd op een doorberekening van het aantal instromende en uitstromende werknemers in 2010 ten opzicht van het aantal werknemers in 2009 (peildatum 1-1-2009).

⁶ anders = afsluiters, beregening, elektrotechniek, drukmachines, lasbenodigdheden, scheepsbenodigdheden, smeertechniek, tapes, displays.

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

	gemiddeld 2011	gemiddeld 2009
totaal aantal werknemers per bedrijf	37,5	42,1
aantal werknemers per vestiging	17,3	18,8

Er bestaat een directe relatie tussen het aantal bedrijfsvestigingen en het aantal werkzame personen van bedrijven: hoe meer vestigingen, hoe meer werknemers. In vergelijking met 2009 ligt het gemiddelde aantal werknemers in de monitor van 2011 per bedrijf lager. In hoofdstuk 5 wordt dit verder toegelicht. Er is in namelijk een grotere groep werknemers vertrokken uit de branche dan er aan nieuw personeel is ingestroomd.

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

Bedrijfsgrootte	gemiddeld aantal werknemers per bedrijf	
	2011	2009
micro	5,1	5,2
klein	22,8	22,9
midden	100,8	105,2
groot	545,6	528,4
gemiddeld	37,5	42,1

3.3. Geografische ligging

Landelijk telt de technische groothandel ruim 2.500 bedrijven. Deze zijn divers verspreid over 30 UWV-regio's. Zo ligt het zwaartepunt van het aantal bedrijven in de regio's Rijnmond (10,1%), West Brabant (6,8%) en Zuidoost-Brabant (6%). In de UWV-regio's Drenthe (1,3%), Zuid-Kennemerland (1,5%), Zuid-Gelderland en Gooi & Vechtstreek (beiden 1,6%) komen de kleinste concentraties van technische groothandels-bedrijven voor.

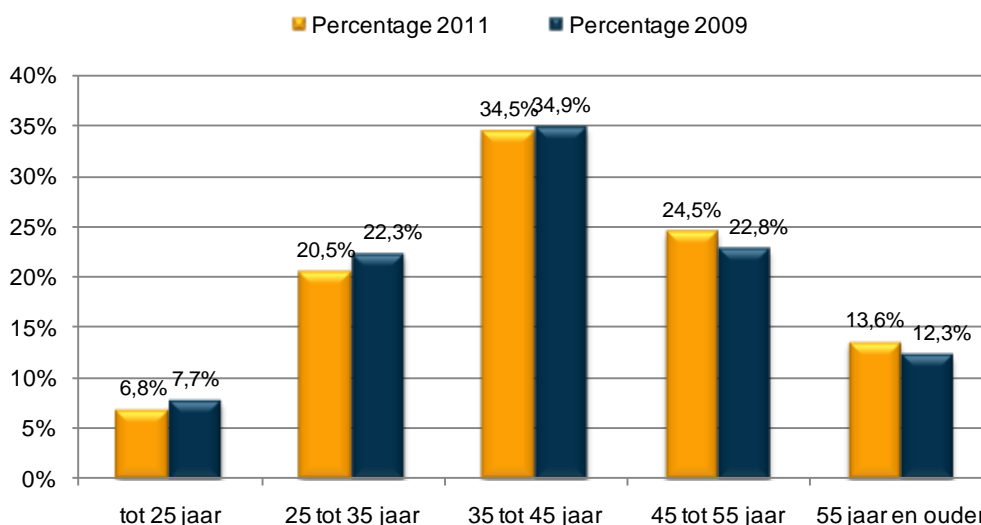
De spreiding van bedrijven uit de technische groothandel wijkt in een aantal UWV-regio's duidelijk af van de spreiding van bedrijven uit de totale sector groothandel. In de regio Rijnmond is 7,1% van de totale groothandelsbedrijven gevestigd, het aandeel van bedrijven uit de technische groothandel is hier aanzienlijk groter, namelijk 10,1%. In Groot-Amsterdam is de situatie omgekeerd, hier is het aandeel technische groothandel 5% tegenover 9,4% van het totaal van alle groothandelsbedrijven. In de overige UWV-regio's is de spreiding van technische groothandelsbedrijven en de totale sector groothandel redelijk gelijkmatig verdeeld, met een maximale afwijking van 2,4%.

De verhouding tussen het aandeel werknemers en aantal bedrijfsvestigingen in de groothandel laat een redelijk gelijkmatig beeld zien. Uitzonderingen zijn de regio's Rijnmond en Midden-Utrecht. In de regio Rijnmond is 5% van het aantal groothandels gevestigd en vertegenwoordigd hiermee 7,1% van het aantal werkzame personen. De regio Midden-Utrecht telt 4,7% van het aantal groothandels, waarin 6,7% van het aantal werknemers in de sector werkzaam is.

4. Kenmerken personeel

4.1. Leeftijd

Ruim een derde van de werknemers in de technische groothandel is 35 tot 45 jaar oud en hiermee nagenoeg hetzelfde als in 2009. 38% van de werknemers is 45 jaar of ouder, in 2009 was dit 35%. Met name de groep 55-plussers is gestegen, van 12,3% in 2009 naar 13,6% in 2011. Jongeren tot 25 jaar vormen met 6,8% het kleinste aandeel van het personeelsbestand, in 2009 was dit 7,7%. Ten opzichte van 2009 valt op dat het personeelsbestand licht verouderd.

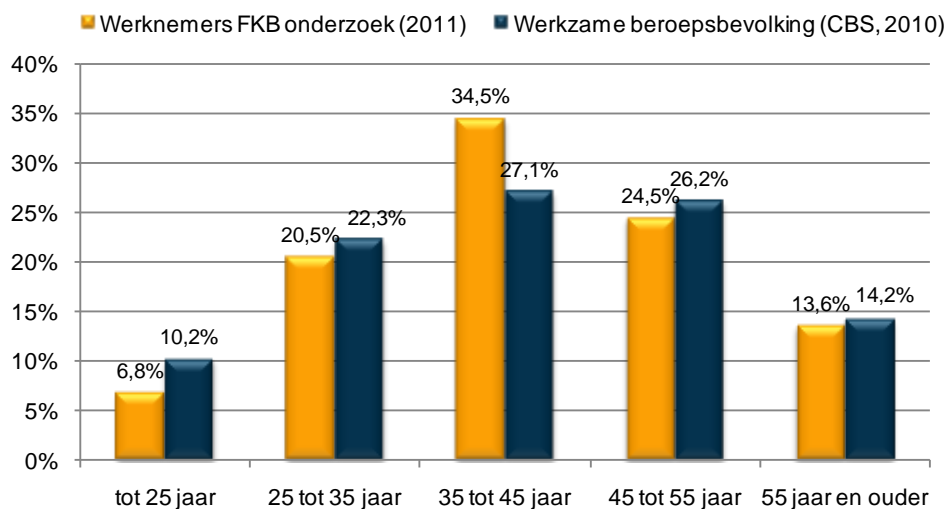


figuur 4-a personeel technische groothandel o.b.v. leeftijdscategorieën (in procenten)

Kleine bedrijven hebben naar verhouding minder werknemers tussen de 25 en 35 jaar in dienst. Bij microbedrijven werken naar verhouding iets meer werknemers van 35 tot 45 jaar. Microbedrijven (44,4%) en grootbedrijven (42,9%) hebben een iets bovengemiddeld aandeel werknemers van 45 jaar of ouder ten opzichte van het gemiddelde (38,1%).

Werknemers van 45 jaar en ouder zijn vooral in de regio Haaglanden (53%) sterk vertegenwoordigd en de regio's waarin de technische groothandel het minst vertegenwoordigd is, zoals Zuid-Gelderland (49,3%), Noord-Kennemerland en West-Friesland (45,6%) en Gooi- en Vechtstreek (44,2%). In de regio's Rivierenland, Midden-Holland, Noord- en Midden Limburg, Flevoland, Groot-Amsterdam en Drechtsteden is het aandeel 45-plus werknemers meer dan 40%. In de regio's Zuid-Gelderland (22%), Haaglanden (20%) en Rivierenland (20%) is het aandeel 55-plussers het hoogst.

De leeftijdsopbouw van werknemers in de technische groothandel wijkt met name af in de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar af van de leeftijdsopbouw van de totale (werkzame) beroepsbevolking in Nederland. Naar verhouding zijn in de sector meer werknemers in deze leeftijdscategorie werkzaam in vergelijking met de totale beroepsbevolking. In de technische groothandel is het aandeel van jongeren tot 25 jaar gemiddeld 7%. Dit percentage ligt lager dan de gemiddelde beroepsbevolking in deze leeftijdscategorie (10%).



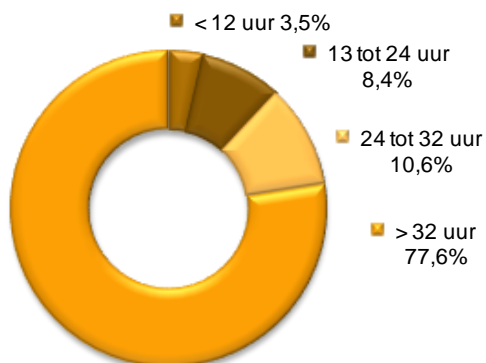
figuur 4-b personeel technische groothandel en totale beroepsbevolking o.b.v. leeftijdscategorieën (in procenten) (bron: CBS, Statline, 2010)

In vergelijking met de totale sector groothandel is het personeel in de technische groothandel wat ouder. De groep 45-plussers vormt in de totale groothandel namelijk circa 27% van het totale personeelsbestand (vs.38% bij technische groothandels) en jongeren tot 25 jaar vertegenwoordigen ongeveer 15% (vs.7% bij technische groothandels)⁷.

4.2. Arbeidsduur

Een ruime meerderheid van de werknemers in de technische groothandel werkt meer dan 32 uur (77,6%). Dit is 1,4% lager dan in 2009. Het aandeel werknemers dat tussen 13 en 32 uur per week werk ligt met 19% hoger dan in 2009 (17,3%).

Het aandeel werknemers dat minder dan 32 uur per week werkt is bij microbedrijven (44,2%) beduiden hoger dan het gemiddelde (22,4%). De middengrote (84,1%) en grootbedrijven (81,1%) hebben het hoogste aandeel werknemers dat minimaal 32 uur per week werkt.



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

⁷ Bron: Leerbedrijvenmonitor Kenniscentrum Handel, 2010

De regio's Flevoland (90%), Noord- en Midden Limburg (88%), IJsselvechtstreek (87%) en Haaglanden (85%) kenmerken zich door een groot aantal werknemers per bedrijf dat meer dan 32 uur per week werkzaam is. De regio's Midden-Brabant (55%) en de Achterhoek (58%) tellen naar verhouding minder bedrijven waar werknemers 32 uur per week of meer werkzaam zijn.

Van alle werkzame personen in Nederland werkt ca. 6% maximaal 12 uur per week⁸, dit percentage ligt hoger dan bij technische groothandel (3,5%). Doordat het CBS een andere indeling van arbeidsduur hanteert zijn de overige categorieën lastiger te vergelijken. Ter vergelijking wordt daarom in onderstaande tabel een overzicht gegeven van de totale beroepsbevolking naar arbeidsduur, op basis van gegevens van het CBS (2009).

tabel 4-1 arbeidsduur totale beroepsbevolking (in procenten) (Bron: CBS, Statline)

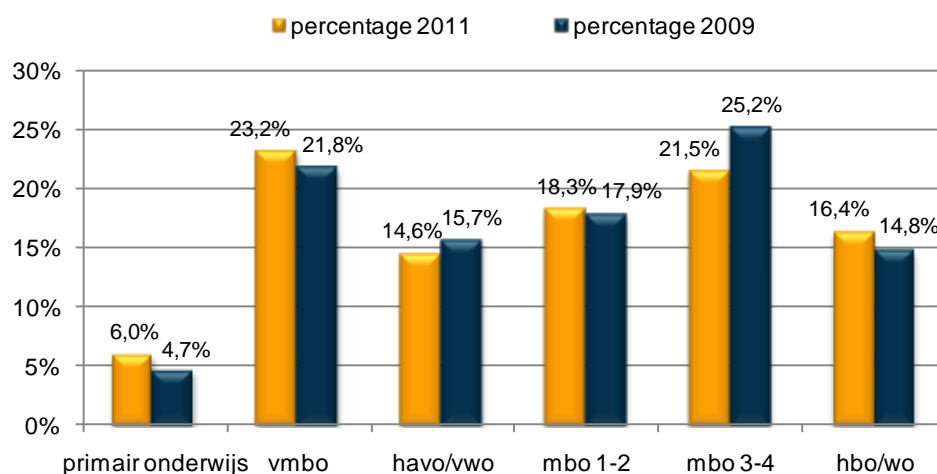
arbeidsduur	per baan, per week, exclusief overwerk, in %
minder dan 12 uur per week	6,3%
12 tot 20 uur per week	16,1%
20 tot 25 uur per week	22,5%
25 tot 30 uur per week	27,6%
30 tot 35 uur per week	32,3%
35 uur of meer per week	39,0%

In de groothandelssector komt een arbeidsduur van 12 uur of minder per week minder dan landelijk gemiddeld voor (8%), maar wel vaker dan in de technische groothandel⁹.

4.3. Opleidingsniveau

4.3.1. Opleidingsniveau personeel

Voor werknemers in de technische groothandel is het niveau van de hoogste afgeronde opleiding vaak mbo (39,8%). Ruim 18% van de werknemers behaalde een diploma op mbo-niveau 1 of 2, en 21,5% op mbo-niveau 3 en 4. 23% van de werknemers heeft vmbo als hoogste behaalde opleidingsniveau. In vergelijking met 2009 zijn kleine verschillen te zien.



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

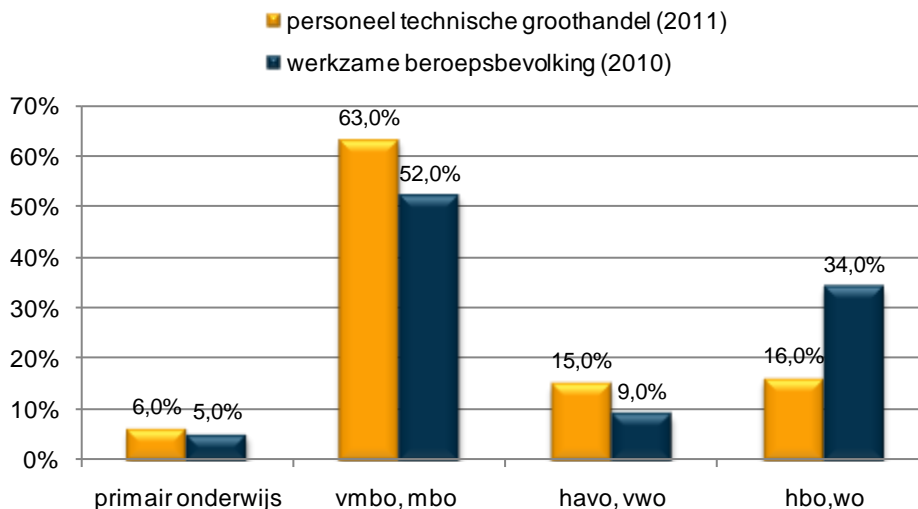
⁸ Bron: CBS Statline, 2009

⁹ Bron: LISA, 2010, bewerking KCH 2011

Als gekeken wordt naar opleidingsniveau in vergelijking tot bedrijfsgrootte zijn lichte verschillen te zien. Zo hebben kleine bedrijven een iets geringer aandeel werknemers met vmbo als hoogst genoten opleiding, bij grootbedrijven zijn naar verhouding wat minder werknemers met mbo als hoogst genoten opleiding in dienst in vergelijking tot middengrote en kleine bedrijven. De verschillen tussen groot-, middengrote- en kleine bedrijven zijn echter veelal niet groter dan 5%.

Bij bedrijven in de regio's waar de technische groothandel sterker vertegenwoordigd is, zijn naar verhouding meer hbo'ers en universitair geschoolde werknemers in dienst, o.a. in de regio's Drechtsteden (35%), Midden-Gelderland (28%) en Groot-Amsterdam (21%). In de regio's Zuidoost-Brabant (53%), Twente (40%) en Noordoost-Brabant (26%) zijn naar verhouding meer werknemers in dienst met een vmbo-opleidingsniveau. Binnen de regio's met een sterkere concentratie aan technische groothandelsbedrijven wordt het grootste aandeel mbo'ers aangetroffen in de regio's Noordoost-Brabant (55%), Stedendriehoek (52%), Drechtsteden (50%) en Rijnmond (46%).

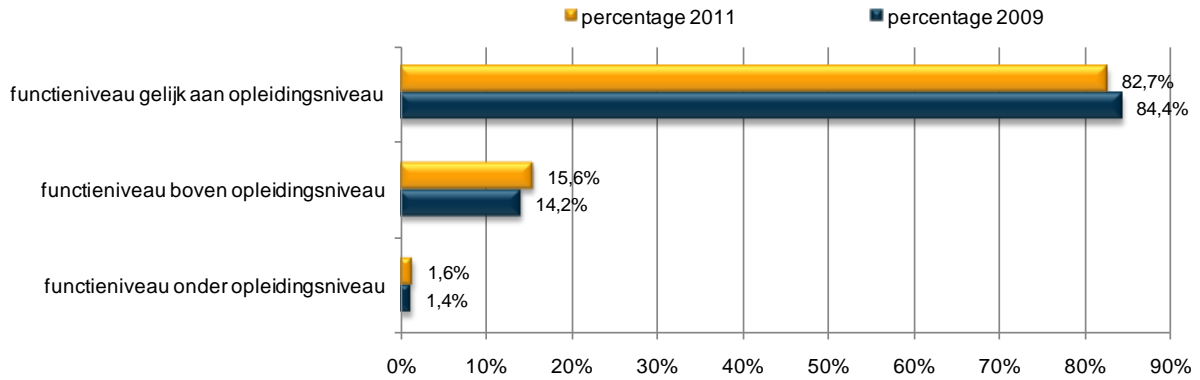
In vergelijking met de totale beroepsbevolking zijn in de technische groothandel beduidend minder personen met een afgeronde hbo- of universitaire opleiding werkzaam. In de technische groothandel zijn er in vergelijking juist veel personen werkzaam met een vmbo- of mbo-opleidingsniveau.



figuur 4-e opleidingachtergrond personeel technische groothandel afgezet tegen beroepsbevolking (in procenten) (bron: CBS Statline, 2010)

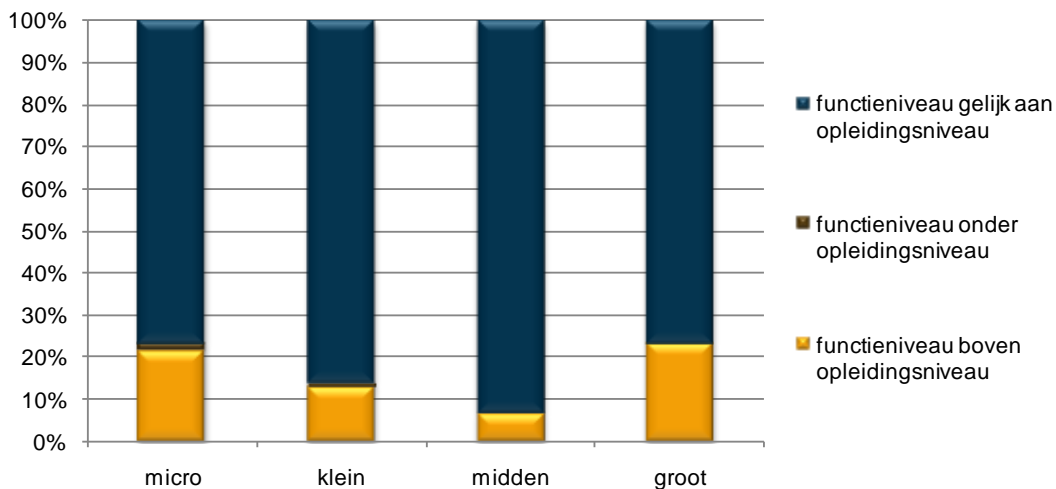
4.3.2. Opleidingsniveau versus functieniveau

Bij 83% van de technische groothandelsbedrijven is het functieniveau van de werknemers gemiddeld genomen gelijk aan het opleidingsniveau. Dit aandeel wijkt nauwelijks af van 2009 (84%). Bij bijna 16% van de bedrijven is het functieniveau van werknemers hoger dan hun opleidingsniveau, in 2009 was dit ruim 14%.



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

Wanneer het opleidingsniveau versus functieniveau afgezet wordt tegen de bedrijfsgrootte wordt duidelijk dat met name bij micro- en grootbedrijven relatief meer werknemers boven hun opleidingsniveau werkzaam zijn. Bij middengrote bedrijven heeft het grootste aandeel werknemers een functieniveau dat gelijk is aan het opleidingsniveau.

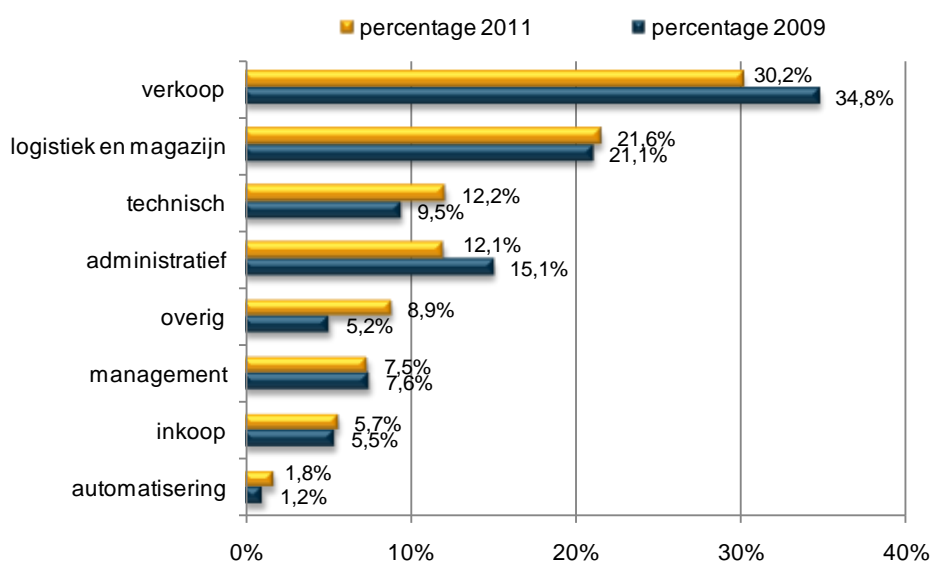


figuur 4-g functieniveau vs. opleidingsniveau naar bedrijfsgrootte (in procenten)

In de regio's waar de technische groothandel sterk vertegenwoordigd is, zijn in vergelijking met het landelijk gemiddelde (16%) meer werknemers boven hun opleidingsniveau werkzaam in de regio's Zuidoost-Brabant (37%), Twente (24%) en Noordoost-Brabant (18%). In Midden-Gelderland zijn naar verhouding bij meer bedrijven (9%) werknemers werkzaam onder hun functieniveau.

4.4. Functiegroep

In een gemiddeld bedrijf in de technische groothandel telt het personeelsbestand afgerond 38 werknemers, in 2009 was dit afgerond 42 werknemers. Bij benadering is een gemiddeld bedrijf als volgt opgebouwd: 13 tot 14 verkopers, 9 logistiek medewerkers, 4 administratief medewerkers, 3 technisch medewerkers, 2 inkopers, 1 automatiseringsmedewerker, 2 tot 3 managers en 2 personen in overige functies. Vergeleken met de personeelssamenstelling in de monitor in 2009 is er sprake van een daling van het aantal verkopers en logistiek medewerkers (beiden -1).



figuur 4-h personeelssamenstelling o.b.v functiegroepen in 2008 en 2010 (in procenten)

Grootbedrijven en middelgrote bedrijven kenmerken zich door een hoger aandeel logistiek medewerkers. Bij middelgrote bedrijven zijn daarnaast naar verhouding iets meer inkoopers werkzaam. Kleine bedrijven hebben een bovengemiddeld aandeel technisch werknemers en naar verhouding minder verkopers. Bij microbedrijven zijn iets meer verkopers en administratief medewerkers werkzaam.

Bij bedrijven in de regio's Zuid-Kennemerland, Noord- en Midden Limburg en Midden-Brabant bestaat meer dan helft van het totale personeelsbestand uit verkopers. Bij bedrijven in de regio's Friesland, Rivierenland en Midden-Utrecht zijn naar verhouding meer logistiek medewerkers in dienst, namelijk ruim een derde van het personeelsbestand. Bij bedrijven in de regio's Drenthe, West-Brabant, Drechtsteden bestaat minimaal een kwart van het personeelsbestand uit technisch werknemers.

4.5. Vrouwelijke werknemers

Gemiddeld vormen vrouwen een aandeel van 22% van de werknemers in de technische groothandelsbedrijven. Dit betekent dat er bij een gemiddeld bedrijf van 38 werknemers tussen de 8 en 9 vrouwen werkzaam zijn. Ten opzichte van 2009 is het aandeel vrouwen licht gedaald.

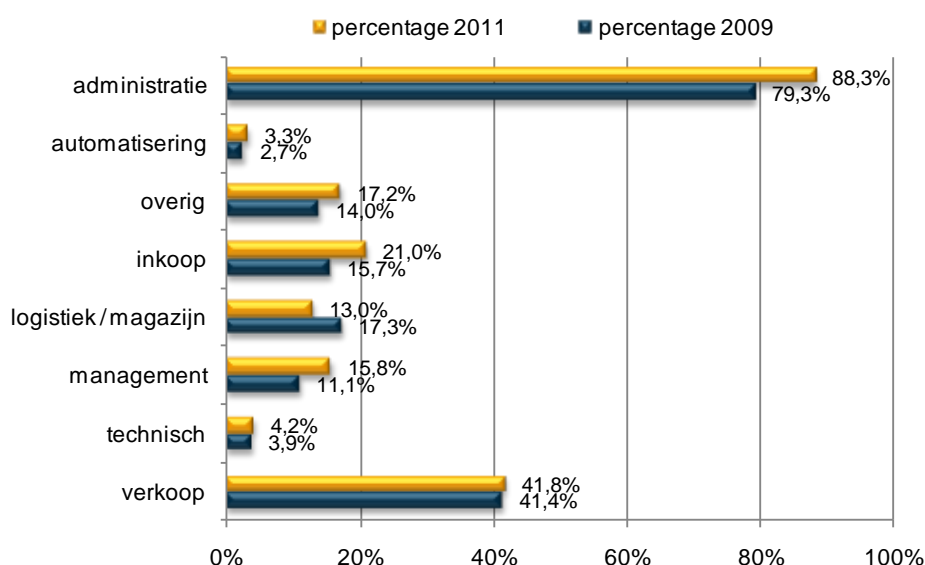
tabel 4-2 aantal en percentage vrouwelijke werknemers in 2009 en 2011

	2011	2009
gemiddeld aantal vrouwen	8,5	9,04
percentage vrouw	22%	23%

Wanneer het aandeel vrouwelijke werknemers wordt afgezet tegen de bedrijfsgrootte wordt duidelijk dat: hoe groter het bedrijf, hoe groter het aandeel vrouwelijke werknemers. Echter, de maximale afwijking tussen microbedrijven en grootbedrijven is 3%.

Het aandeel vrouwelijke werknemers is het hoogst in de regio's Noordoost-Brabant (30%), Oost- Utrecht (28%), Rivierenland (28%), Achterhoek (27%), Drechtsteden (27%), Zeeland en Rijnmond (beiden 26%). Het aandeel vrouwen is het laagst in de regio's Friesland (11%), Zuid-Gelderland (14%), Zuid-Limburg (15%) en Drenthe (16%).

Bij 88% van de bedrijven zijn vrouwen vooral werkzaam in administratieve functies, in de monitor in 2009 was dit 80%. Bij bijna 42% van de bedrijven werken vrouwen (ook) vaak in verkoopfuncties. Deze percentages zijn nauwelijks afwijkend in vergelijking met de monitor in 2009. Opvallend is dat het aandeel vrouwelijke inkopers ten opzichte van 2009 is gestegen, van ca. 17% naar 21%. Ook het aandeel vrouwelijke managers is gestegen ten opzichte van de monitor in 2009, van 11% naar bijna 16% in 2011.



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

Het aandeel vrouwen in een bedrijf staat in directe relatie tot de arbeidsduur. Hoe hoger het percentage vrouwen, hoe lager het percentage werknemers dat 32 per week of meer werkt. Van alle werkzame personen in Nederland werkt ongeveer 76% van de vrouwelijke werknemers parttime tegenover ca. 30% van de mannen¹⁰. De indeling van CBS legt echter de grens op 35 uur, in onderhavig onderzoek is dit 32 uur. Derhalve kunnen de gegevens niet één op één vergeleken worden.

Het aandeel vrouwen bij technische groothandelsbedrijven laat geen grote verschillen zien wanneer dit uitgesplitst wordt naar bedrijfsgrootte. Bij micro- en kleine bedrijven zijn naar verhouding iets meer vrouwen werkzaam dan bij middengrote en grootbedrijven, het verschil is slechts enkele procenten. Een verklaring voor dit hogere aandeel vrouwen is dat bij micro- en kleine bedrijven gemiddeld wat meer personen (vrouwen) werkzaam zijn in administratieve functies.

In vergelijking met de totale beroepsbevolking is het aandeel vrouwen in de technische groothandel laag. Het landelijk gemiddelde aandeel van vrouwelijke werknemers bedraagt

¹⁰ Bron: CBS, Statline, 2009.

namelijk 45%¹¹. Het aandeel vrouwen ligt in de gehele groothandelssector met 27,7% lager dan dit landelijk gemiddelde¹².

4.6. Arbeidsgehandicapte werknemers

Bij 20% van de bedrijven in de technische groothandel zijn arbeidsgehandicapte werknemers (gedeeltelijk WAO/WIA, WAZ of Wajong) in dienst. Bij bedrijven die arbeidsgehandicapte medewerkers in dienst hebben, zijn gemiddeld 2,1 arbeidsgehandicapte werknemers werkzaam.

Vooraf middengrote bedrijven (51,5%) en grootbedrijven (78,6%) hebben naar verhouding arbeidsgehandicapte werknemers in dienst. Bij microbedrijven (5,2%) en kleine bedrijven (19,4%) is dit in veel mindere mate het geval.

¹¹ Bron: CBS, Statline, 2009.

¹² Bron: LISA, 2010, bewerking Kenniscentrum Handel, 2011

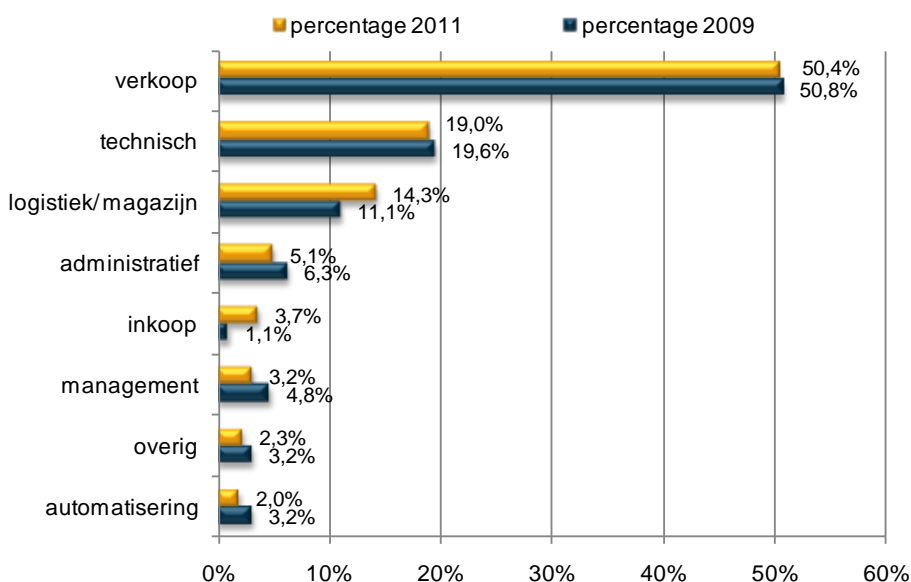
5. Arbeidsmarktsituatie

5.1. Vacatures

5.1.1. Vacatures per functiegroep

Ruim een kwart van alle bedrijven heeft op het moment van onderzoek, of binnen de komende zes maanden, één of meerdere vacatures open staan. Bedrijven met openstaande vacatures hebben gemiddeld 2,7 vacatures open staan. Dit aantal ligt iets hoger dan het aantal vacatures in 2009 (gemiddeld 2,4).

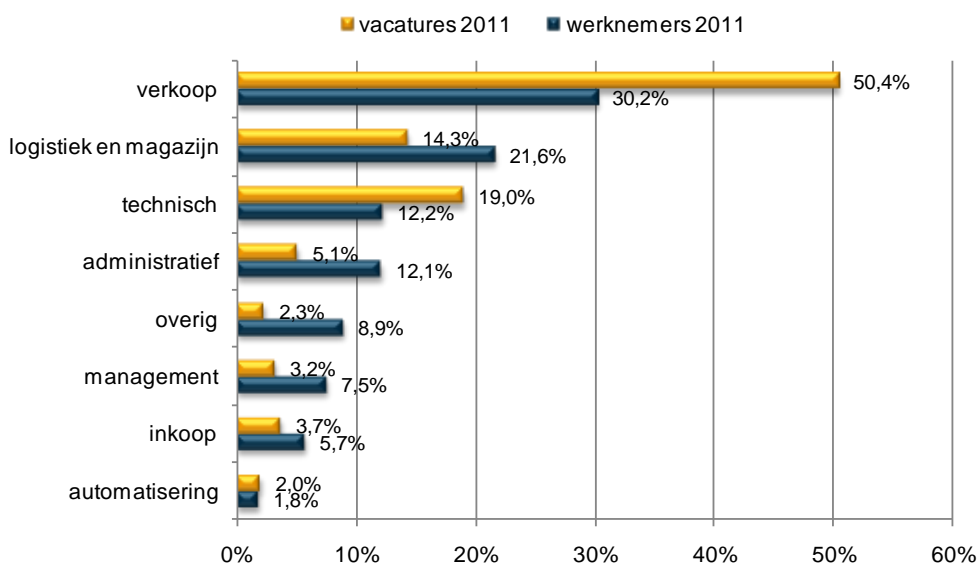
De meeste vacatures betreffen verkoopfuncties (50%). Dit is nagenoeg hetzelfde als in de monitor in 2009. Één op de vijf vacatures heeft betrekking op een technische functie. Ten opzichte van 2009 staan er bij iets meer bedrijven vacatures open voor logistiek medewerkers en minder voor managementfuncties.



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

De meeste vacatures staan open bij kleine bedrijven, namelijk 43% van het totaal aantal vacatures. Microbedrijven hebben een aandeel van 6% van het totaal aantal vacatures, middengrote bedrijven 32% en grootbedrijven 20%. In vergelijking met de monitor in 2009 staan er wat minder vacatures open bij grootbedrijven (in 2009 bijna een derde) en meer bij kleine bedrijven (bijna 40% in 2009) en middengrote bedrijven (ruim een kwart in 2009). Bij microbedrijven zijn de verschillen gering ten aanzien van de monitor in 2009.

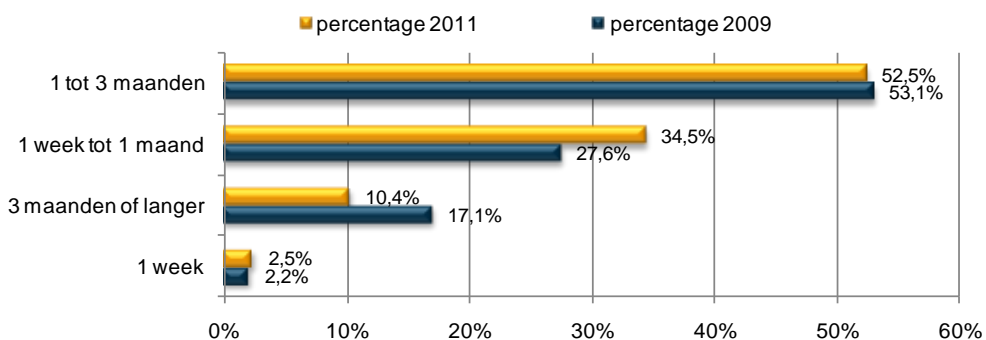
De meeste vacatures staan open in de regio West-Brabant (ca. 12%), Midden-Gelderland (ca. 12%), Stedendriehoek (ca. 8%), Rijnmond (ca. 8%), Groot-Amsterdam, Zuidoost-Brabant en Noordoost-Brabant (allen ca. 6%). Vergelijking van deze cijfers met de monitor in 2009 is lastig in verband met de nieuwe indeling in regio's.



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

5.1.2. Duur openstaan vacatures

Bij meer dan de helft van de bedrijven staan vacatures gemiddeld één tot drie maanden open voordat er een geschikte kandidaat wordt gevonden. Dit beeld komt overeen met de resultaten uit de monitor in 2009. Bij ruim een derde van de bedrijven met vacatures, staat de vacature een week tot een maand open, dit aandeel is beduidend hoger dan in de monitor van 2009. Bij één op de tien bedrijven staat de vacature langer open dan drie maanden, dit is lager dan in 2009. Een kleine groep bedrijven heeft de vacature binnen een week ingevuld.



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

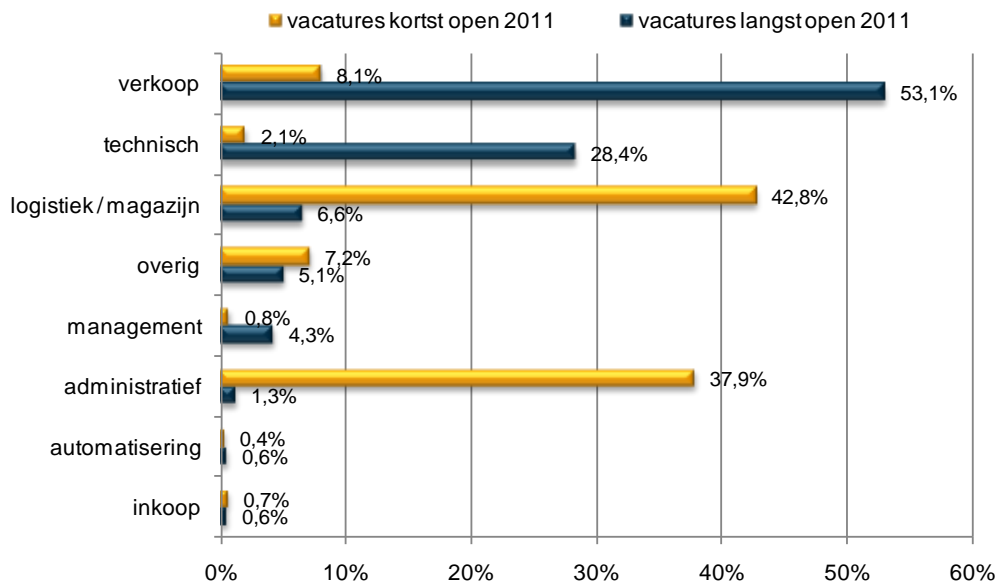
De bedrijven waar vacatures in de regel het snels worden ingevuld (binnen een week) zijn voornamelijk micro- en kleine bedrijven. Daarnaast treffen we bij deze groep bedrijven ook het hoogste aandeel bedrijven aan dat het langst doet over het vervullen van vacature, namelijk drie maanden of langer. Bij de meeste middengrote en grootbedrijven staan vacatures gemiddeld één tot drie maanden open. Dit beeld vertoont grote gelijkenis met de monitor in 2009.

In de regio's Noordoost-Brabant (37%), Oost-Utrecht (35%) en Drenthe (33%) geven naar verhouding meer bedrijven aan dat het langer dan 3 maanden duurt om geschikt personeel te vinden. In de regio's waar de meeste technisch groothandelsbedrijven gevestigd zijn, geven

bedrijven in de regio's Rijnmond (8%), Midden-Gelderland (5%) en West-Brabant (3%) vaker aan dat vacatures gemiddeld één week of korter openstaan.

5.1.3 Snelheid vervullen vacatures naar functiegroep

Het zijn vooral vacatures voor verkoopfuncties die het langst openstaan. Daarnaast heeft ruim een kwart van bedrijven moeite met het vervullen van vacatures voor technische werknemers. Functies voor logistiek en administratief medewerkers staan het kortst open. Dit vertoont grote gelijkenis met de monitor in 2009.



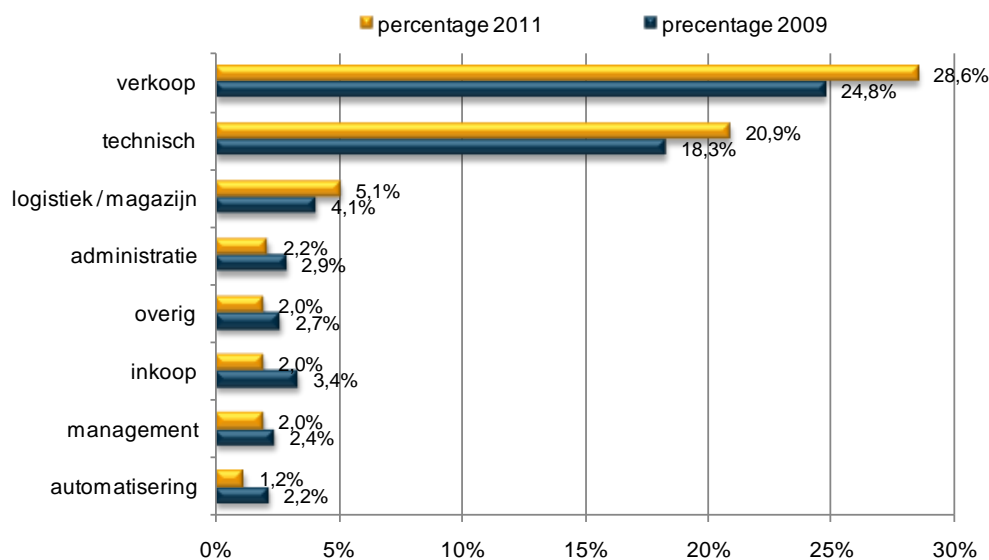
figuur 5-d vacatures die het langst en het kortst openstaan per functiegroep (in procenten)

Voor alle bedrijven geldt dat de vacatures voor de functiegroepen verkoop en technisch medewerkers het langst open staan. Bij een aantal grootbedrijven staan ook vacatures voor managementfuncties wat langer open. Bij een aantal middengrote-, kleine- en microbedrijven is te zien dat zij ook iets meer moeite hebben met het vervullen van vacatures voor logistieke functies. Bij micro- en grootbedrijven komt het wat vaker voor dat vacatures voor verkoop-personeel wat sneller ingevuld zijn. Dit zijn echter geringe afwijkingen van het gemiddelde. Bij grootbedrijven worden vacatures voor logistieke functies het snelst ingevuld. Bij middengrote bedrijven zijn dit vacatures voor administratief medewerkers.

In de regio's waar de meeste technisch groothandelsbedrijven gevestigd zijn, staan de vacatures voor verkooppersoneel het langst open in de regio's Zuidoost-Brabant, Midden-Brabant, Midden-Gelderland en Drechtsteden. Vacatures voor technisch personeel staan gemiddeld langer open in de regio's Rijnmond, Noordoost-Brabant en West-Brabant.

5.1.4. Knelpunten

Van alle bedrijven ervaart en/of verwacht bijna 46% knelpunten bij het vervullen van vacatures, in 2009 was dit 44%. Bedrijven verwachten met name knelpunten bij het invullen van vacatures voor verkooppersoneel (28,6%), gevolgd door technisch medewerkers (20,9%). Voor de overige functiegroepen verwacht minder dan 5% van de bedrijven knelpunten. Dit beeld komt overeen met de monitor in 2009.



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

Voornamelijk grootbedrijven (71,4%) en middelgrote bedrijven (68,1%) verwachten knelpunten bij het vinden van geschikt personeel. Bij de kleine bedrijven (47,3%) en micro-bedrijven (43,9%) is dit minder het geval, maar het betreft hier nog altijd een grote groep bedrijven.

In de regio's Gooi- en Vechtstreek, Drechtsteden, Midden-Holland, Zuidoost-Brabant, Friesland, Drenthe, Midden-Utrecht, Midden-Gelderland, Zeeland, Haaglanden en Noordoost-Brabant verwacht minimaal 50% van de bedrijven knelpunten bij het invullen van vacatures. In de regio's met een sterke concentratie technische groothandelsbedrijven verwachten bedrijven in de regio's Stedendriehoek en Twente naar verhouding de minste knelpunten.

Als toelichting op de (verwachte) knelpunten worden (in volgorde van belangrijkheid) vooral de volgende redenen genoemd:

- combinatie van commercieel en techniek moeilijk te vinden;
- gebrek aan technische vak-, product- en assortimentskennis;
- gebrek aan ervaring (in de branche);
- gebrek aan beschikbaar aanbod op de arbeidsmarkt / (goede) kandidaten;
- te hoge salariseisen.

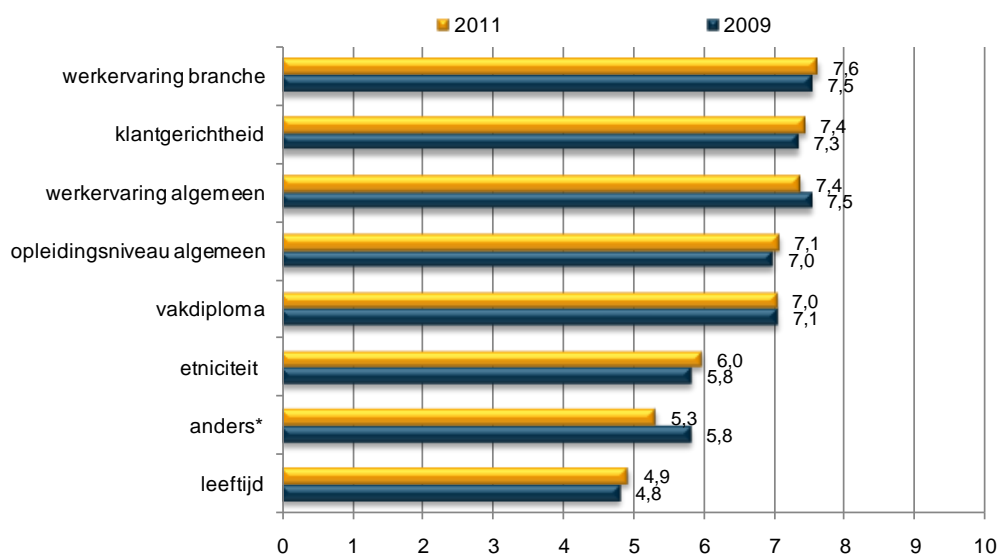
Hierbij valt op dat grotendeels dezelfde knelpunten worden genoemd als in de monitor van 2009.

5.1.5. Selectiecriteria nieuw personeel

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

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

Aan etniciteit en leeftijd wordt de minste waarde gehecht. Ten opzichte van 2009 doen zich kleine verschillen voor, het beeld is nagenoeg hetzelfde. Wanneer er wordt gekeken naar bedrijfsgrootte in relatie tot onderstaande selectieaspecten zijn er geen opvallende verschillen te noemen ten opzichte van 2009.



* passen in het bedrijf/team/cultuur, motivatie, enthousiasme, houding, persoonlijkheid

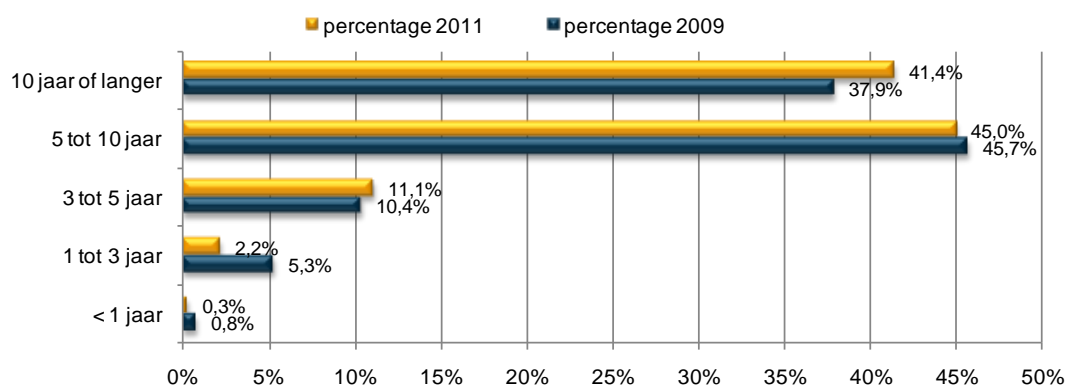
figuur 5-f belang diverse aspecten bij de selectie van nieuw personeel (schaalscore, hoe hoger de score, des te groter het belang)

In regio's waar de technische groothandel sterk vertegenwoordigd is, scoort werkervaring gemiddeld hoger in de regio's Zuidoost-Brabant, Drechtsteden, Midden-Brabant, Midden-Gelderland en Noordoost-Brabant. Met betrekking tot het aspect klantgerichte houding zijn dit de regio's Twente en Midden-Brabant. Bedrijven in de regio's Midden-Brabant, Midden-Gelderland en West-Brabant hechten iets meer belang dan bedrijven in de andere regio's aan een vakdiploma.

5.2. In-, door- en uitstroom

5.2.1. Duur dienstverband

Bij 45% van de bedrijven zijn werknemers gemiddeld vijf tot tien jaar in dienst. Bij eveneens een grote groep bedrijven (41,4%) zijn werknemers tien jaar of langer in dienst. Bij een kleinere groep bedrijven is de duur van het dienstverband minder dan vijf jaar. Ten opzichte van 2009 doen zich kleine verschillen voor waarbij de tendens zichtbaar is dat het dienstverband van werknemers langer is.



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

Hoe groter het bedrijf, hoe langer werknemers gemiddeld in dienst zijn. Bij de meerderheid van grootbedrijven is meer dan de helft van de werknemers (69,2%) langer dan tien jaar in dienst. Een gemiddeld dienstverband tot vijf jaar komt het meest voor bij micro- en kleine bedrijven. De monitor in 2009 laat over het algemeen hetzelfde beeld zien.

In de regio's Friesland, Holland-Rijnland, Gooi- en Vechtstreek, Zuid-Kennemerland, Zuidoost-Brabant, Rivierenland, Zeeland, Drechtsteden, Noord- en Midden-Limburg en Groot- Amsterdam werkt minimaal 50% van de werknemers gemiddeld langer dan 10 jaar bij het bedrijf.

5.2.2. Instroom en uitstroom

In totaal nam het aantal werknemers in de technische groothandel in 2010 af met gemiddeld 1,12 medewerker per bedrijf ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2008 nam het aantal werknemers met 0,19 werknemer per bedrijf toe vergeleken met een jaar daarvoor. Per saldo nam het totaal aantal werknemers in de sector technische groothandel in 2010 af met 6,3%.

Ten opzichte van 2008 is met name het aantal verkopers en logistiek medewerkers gedaald. Dit zijn tevens de functiegroepen met het hoogste aantal openstaande vacatures. In 2008 lieten de functiegroepen verkoop en technische medewerkers de meeste groei zien.

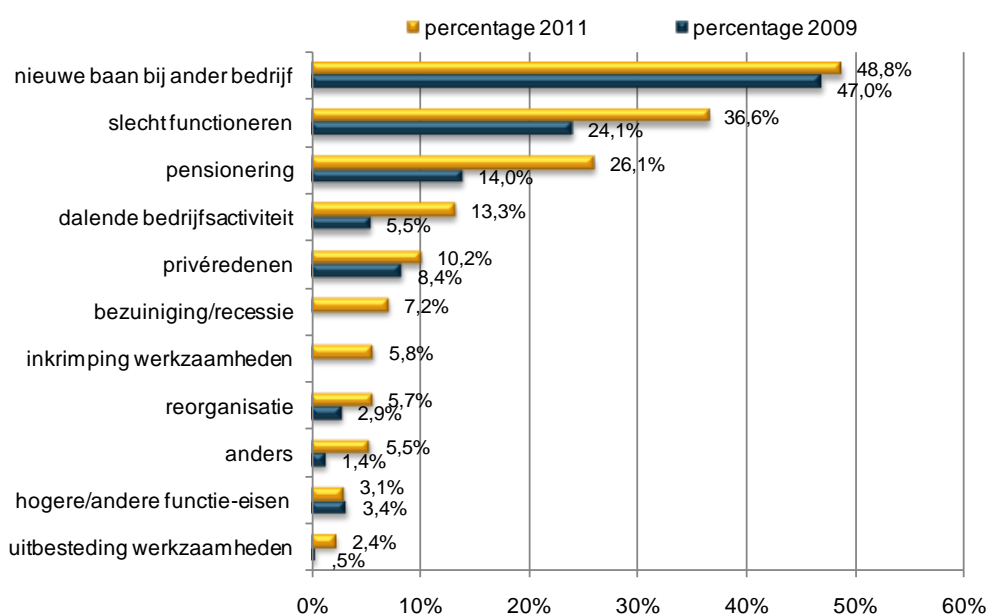
Tabel 5-1 aantal nieuwe en vertrokken werknemers in 2010, vergeleken met 2008 (in absolute aantallen)

medewerkers per functiegroep	2010			2008		
	aantal nieuwe werknemers	aantal vertrokken werknemers	verschil	aantal nieuwe werknemers	aantal vertrokken werknemers	verschil
verkoop	410	467	-57	683	530	153
logistiek/ magazijn	314	357	-43	681	589	92
administratief	99	141	-42	181	165	16
technisch	90	73	17	133	72	61
inkoop	28	30	-2	54	53	1
automatisering	16	22	-6	22	14	8
management	32	39	-7	53	73	-20
overig	54	92	-38	139	110	29
totaal	1.043	1221	-178	1.946	1.606	340

Het kiezen voor een nieuwe baan bij een ander bedrijf (48,8%) is de meest voorkomende oorzaak voor het vertrek van werknemers, gevolgd door ontslag wegens slecht functioneren (36,6%) en pensionering (26,1%).

Ten opzichte van 2008 zijn er duidelijke verschillen:

- Ontslag door slecht functioneren is vaker een reden voor vertrek; met name bij (midden) grote bedrijven;
- Pensionering is vaker een reden voor vertrek, vooral (midden)grote bedrijven;
- Bezuiniging/ recessie, inkrimping van de werkzaamheden en dalende bedrijfsactiviteiten vormen samen bijna voor een kwart van de redenen voor vertrek. Dit wordt het meest genoemd door (midden)grote bedrijven.



figuur 5-h redenen vertrek werknemers in 2008 en 2010

Bij bedrijven waar werknemers in 2010 uit dienst zijn getreden wegens pensionering, waren deze werknemers vooral afkomstig uit de functiegroepen verkoop (39%, in 2008 was dit 74%) en logistiek/magazijn (29%, in 2008 was dit 40%). Ten opzichte van 2008 zijn er in 2010 meer technische werknemers gepensioneerd (18% ten opzichte van 10% in 2008).

5.2.3. Doorstroom binnen bedrijf

Bij 20,7% van alle bedrijven zijn er in 2010 werknemers doorgestroomd naar andere functie (groepen). In 2008 bedroeg dit percentage 32,5%, er is dus sprake van een verminderde doorstroom. De doorstroom betreft voornamelijk werknemers die vanuit een verkoopfunctie (48,3%) of logistieke functie (39,6%) naar een andere functiegroep gaan. In de overige functiegroepen is er in minder sprake van doorstroom.

Vanuit de functiegroep verkoop stromen werknemers voornamelijk door naar een andere verkoopfunctie of een managementfunctie. Logistiek personeel stroomt voornamelijk door naar verkoopfuncties en in mindere mate naar andere logistieke of administratieve functies. De doorstroom vanuit andere functiegroepen vindt voornamelijk plaats naar de functiegroep

verkoop. Echter, zoals uit het voorgaande blijkt, staan er nog veel vacatures open voor verkoopfuncties open en ervaren bedrijven hierbij knelpunten.

De doorstroom van personeel is bij middengrote (57,4%) en grote bedrijven (61,5%) naar verhouding hoger dan bij kleine (19,8%) en microbedrijven (6,3%), waar minder mogelijkheden zijn om door te kunnen stromen.

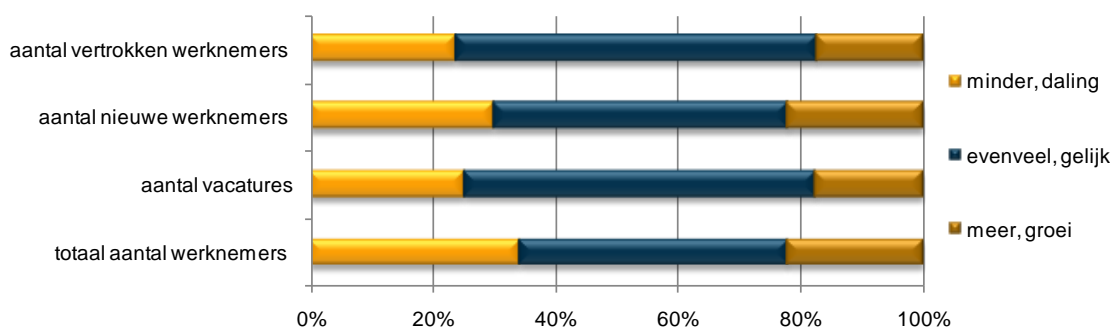
In de regio's Noordoost-Brabant, Groot-Amsterdam, Stedendriehoek, West-Brabant en Midden-Gelderland stroomde 23 tot 28% van de werknemers door, dit iets meer dan het landelijk gemiddelde (21%).

5.3. Personele ontwikkelingen

5.3.1. Ontwikkelingen in 2010 in vergelijking met voorgaande jaren

In 2010 is het totaal aantal werknemers gedaald ten zichte van de drie voorafgaande jaren. Naar verhouding was er bij meer bedrijven sprake van een daling van het aantal nieuwe werknemers en vacatures dan van groei op deze gebieden. Tegelijkertijd is ook het aantal vertrokken werknemers in 2010 bij meer bedrijven gedaald dan gestegen.

- Ruim een derde van de bedrijven (34%) constateert een daling van het totaal aantal werknemers tegenover 17% in 2008. Bijna 44% geeft aan dat het aantal werknemers stabiel is gebleven, in 2008 was dit 41%. Ruim een of de vijf bedrijven (22%) zag een groei van het aantal werknemers, in 2008 was dit 42%.
- Bij het aantal vacatures zien we eenzelfde soort ontwikkeling. In 2010 was het aantal vacatures ten opzichte van de voorgaande drie jaar bij een kwart van de bedrijven gedaald, tegenover bijna 14% in 2008. In 2010 was er bij bijna 18% van de bedrijven een groei van het aantal vacatures, tegenover 31% in 2008.
- Ook met betrekking tot het aantal nieuwe werknemers is dezelfde trend te zien. Bij drie op de tien bedrijven was er sprake van een daling van het aantal nieuwe werknemers, ten opzichte van 13% in 2008. Bij twee op de tien bedrijven (22%) was er in 2010 sprake van een stijging van het aantal nieuwe werknemers, in 2008 was dit bij 46% van de bedrijven het geval.
- In 2010 was er bij bijna een kwart van de bedrijven sprake van een daling van het aantal vertrokken werknemers, in 2009 was dit bij 15% van de bedrijven het geval. Een kleinere groep bedrijven, namelijk 17%, zag in 2010 een stijging van het aantal vertrokken werknemers in de afgelopen 3 jaar, in 2008 was dit ruim een kwart van de bedrijven (26%).



figuur 5-i ontwikkeling diverse personele aspecten in 2010 ten opzichte van de voorgaande drie jaar (in procenten)

Bij middengrote- en kleine bedrijven gaf een groter percentage bedrijven aan dat er sprake was van een daling van het totaal aantal werknemers (respectievelijk 50% en 39%) dan van groei (respectievelijk 23% en 22%). Bij grootbedrijven is te zien dat een even groot deel aan geeft dat er sprake was van groei als van een daling (beiden 39%). Alleen microbedrijven gaven vaker aan dat er sprake was van groei (21%) dan van een daling van het totaal aantal werknemers (18%).

Middengrote-, groot- en kleine bedrijven, gaven vaker aan dat het aantal vacatures in 2010 ten opzichte van de voorgaande drie jaar was afgenomen (respectievelijk 42%, 39% en 28%) dan dat het aantal vacatures was gestegen (respectievelijk 16%, 23% en 21%). Bij microbedrijven was dit andersom, hier gaven meer bedrijven aan dat er sprake was geweest van groei (17%) in plaats van een daling (9%).

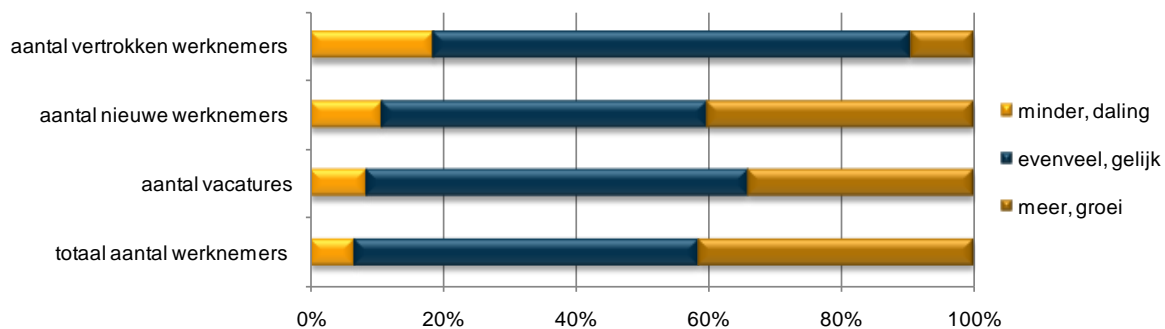
Een hoger percentage groot-, middengrote- en kleine bedrijven geeft aan dat het aantal nieuwe werknemers in 2010 ten opzichte van de voorgaande drie jaar is gedaald (respectievelijk 54%, 53% en 32%), dan het percentage bedrijven dat aangaf dat dit was gestegen (respectievelijk 15%, 20% en 24%).

Met betrekking tot het aantal vertrokken werknemers geldt voor alle bedrijven dat er in 2010 bij een hoger percentage bedrijven sprake was een daling van het aantal vertrokken werknemers in de drie voorafgaande jaren. Bij middengrote- en grootbedrijven was het verschil het grootst, dat wil zeggen dat meer bedrijven aan hebben gegeven dat er sprake was van een daling dan van een stijging van het aantal vertrokken werknemers. Hierbij is opvallend dat de meeste bedrijven hebben aangegeven dat het aantal vertrokken werknemers in 2010 stabiel was ten opzichte van de voorgaande drie jaar, met uitzondering van middengrote bedrijven (38%).

5.3.2. Verwachte ontwikkelingen voor de komende jaren

De verwachting voor 2011-2012 laat een beeld zien dat gekenmerkt wordt door groei van het aantal werknemers.

- 41% van de bedrijven verwacht een toename van het totaal aantal medewerkers, 52% verwacht dat dit aantal stabiel blijft en 7% verwacht een daling van het totaal aantal werknemers.
- De verwachting voor de ontwikkeling van het aantal nieuwe werknemers laat eenzelfde soort beeld zien: 40% verwacht een stijging, 50% geeft aan dat het aantal nieuwe werknemers stabiel blijft en 11% verwacht een daling.
- Het aantal vacatures blijft volgens 58% van de bedrijven stabiel, 34% geeft aan dat het aantal vacatures zal groeien en 8% verwacht een daling.
- Bijna driekwart van de bedrijven verwacht dat het aantal vertrekkende werknemers stabiel blijft, twee op de tien bedrijven (19%) verwacht een daling 10% verwacht een stijging.



figuur 5-j *verwachte ontwikkeling diverse personele aspecten voor de komende jaren in vergelijking met de aantallen in 2010 (in procenten)*

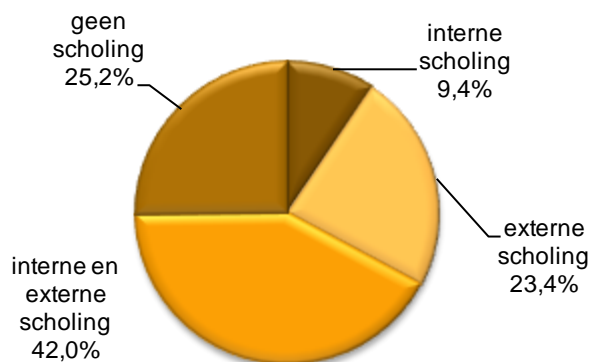
Met name grootbedrijven (85%) en middelgrote bedrijven (51%) verwachten voor de komende drie jaar een groei van het aantal werknemers. Dit uit zich onder andere in het verwachte aantal vacatures: 77% van de grootbedrijven en 43% van de middelgrote bedrijven verwacht de komende jaren een groei van het aantal vacatures. Daarnaast verwacht 83% van het aantal grootbedrijven en 57% van het aantal middelgrote bedrijven dat het aantal nieuwe werknemers zal stijgen. Bij micro- en kleine bedrijven is er eveneens sprake van groei, maar deze is minder sterk als bij middelgrote- en grootbedrijven.

Bij grootbedrijven verwacht men de grootste uitstroom van werknemers. 54% verwacht een toename in de uitstroom van werknemers. Bij de middelgrote-, kleine- en microbedrijven verwacht de meerderheid van bedrijven dat het aantal vertrekkende werknemers stabiel zal blijven.

6. Scholing

6.1 Interne en externe scholing

In de arbeidsmarktmonitor van 2011 is voor het eerst aan bedrijven de vraag voorgelegd of zij het afgelopen jaar interne en/of externe scholing of training hebben aangeboden aan hun personeel. In 2010 heeft een ruime meerderheid van alle bedrijven in de technische groothandel (75%) minimaal één persoon intern en/of extern bijgeschoold. Bij 9% van de bedrijven was er sprake van alleen interne scholing, bij 23% van de bedrijven alleen externe scholing en bij 42% was er sprake van een combinatie van interne en externe scholing.



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

Ruim 90% van de grootbedrijven en middengrote bedrijven heeft aangegeven dat werknemers zowel intern als extern scholing hebben gevolgd in 2010. Bij kleine bedrijven is dit bijna 90% en bij microbedrijven ca. 50%.

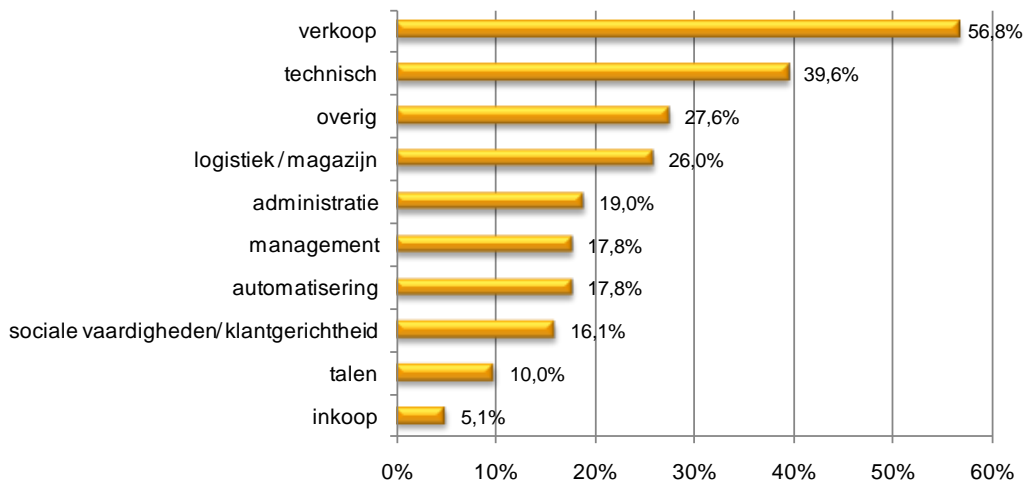
Gemiddeld zijn 16,7 werknemers per bedrijf intern geschoold (45% van het aantal werknemers in een gemiddeld bedrijf van 37,5 werknemers) en 6,3 extern (17% van het aantal werknemers in een gemiddeld bedrijf van 37,5 werknemers). De gevolgde scholing is dus vooral intern georganiseerd en aangeboden.

Bij grootbedrijven zijn gemiddeld 98,2 werknemers intern geschoold, bij middengrote bedrijven 38,1, bij kleine bedrijven 8,8 en bij microbedrijven 2,9. Met betrekking tot externe scholing zijn bij grootbedrijven gemiddeld 50,8 werknemers geschoold, bij middengrote bedrijven 12,8, bij kleine bedrijven 4,4 en bij microbedrijven 1,9 werknemers.

De gevolgde scholing was met name gericht op verkoop (57%) en techniek (40%).

Verkoop is het belangrijkste onderwerp van scholing geweest bij middengrote- en grootbedrijven (ca. 90% van de bedrijven). Bij kleine bedrijven was dit voor ruim de helft - en bij microbedrijven was dit ca. een derde - van de bedrijven onderwerp van de gevolgde scholing. Technische scholing werd voornamelijk gevolgd bij grootbedrijven (50%), bij middengrote-, kleine- en microbedrijven was dit bij bijna 40% van de bedrijven het geval. Logistiek en magazijn waren vaker onderwerp van scholing bij middengrote- en grootbedrijven dan bij

kleine- en microbedrijven. Grootbedrijven hebben verder beduidend meer geschoold op het gebied van automatisering, management en sociale vaardigheden.

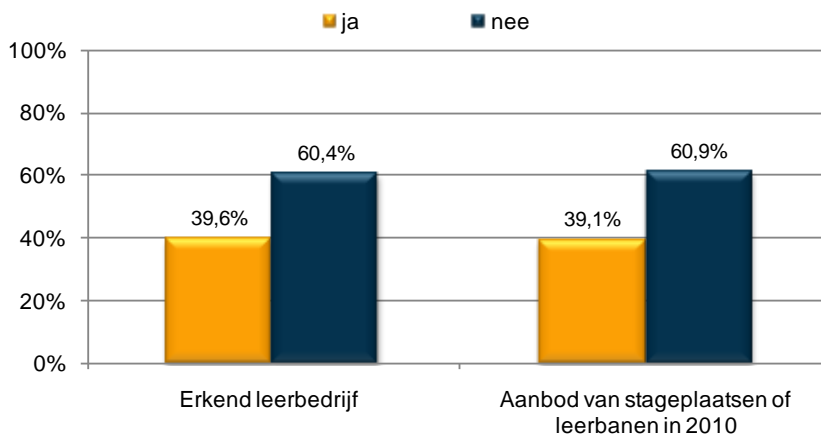


figuur 6-b onderwerpen van gevolgde scholing (in procenten)

6.2 Erkenning leerbedrijf en aanbod van stageplaatsen

6.2.1 Erkende leerbedrijven

In de arbeidsmarktmonitor van 2011 is ook voor het eerst onderzocht in hoeverre bedrijven in de technische groothandel plaats bieden voor stagiairs. Circa 40% van alle bedrijven in de technische groothandel is een erkend leerbedrijf en heeft stageplaatsen of leerbanen aangeboden in 2010.



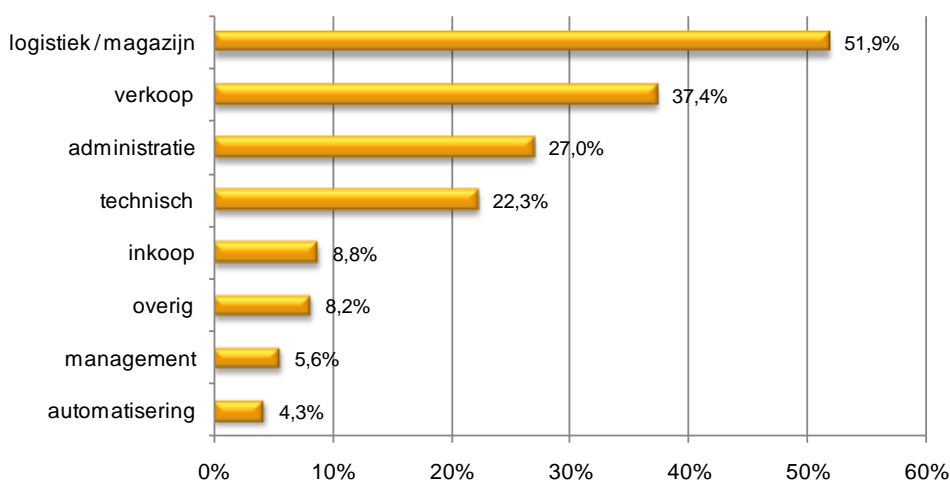
Figuur 6-c erkende leerbedrijven en aanbod van stageplaatsen in 2010 (in procenten)

Onderverdeeld naar bedrijfsgrootte zijn grote verschillen te zien: 21% van de microbedrijven is een erkend leerbedrijf, 45% van de kleine bedrijven, 69% van de middelgrote bedrijven en 85% van de grootbedrijven is een erkend leerbedrijf.

Ruim 90% van de (erkende) grootbedrijven heeft in 2010 stageplaatsen en/of leerbanen aangeboden, bij middelgrote bedrijven was dit bij 70% van de bedrijven het geval. Kleine bedrijven (43%) en microbedrijven (21%) bieden beduidend minder stageplaatsen en/of leerbanen aan.

6.2.2 Aanbod stageplaatsen en leerbanen

Stageplaatsen en leerbanen worden voornamelijk aangeboden op de afdelingen logistiek/magazijn (51,9%), verkoop (37,4%) en administratie (27%). Dit is opvallend omdat de personeelsbehoefte, naast verkoop, met name ligt bij technische functies.



figuur 6-d afdelingen waar stageplaatsen en leerbanen worden aangeboden (in procenten)

Grootbedrijven hebben naar verhouding meer stageplaatsen en leerbanen aangeboden voor verkoop, logistiek en magazijn, administratie en automatisering. Middengrote bedrijven vooral op de afdeling inkoop. Opvallend is dat microbedrijven verhoudingsgewijs vaker technisch georiënteerde stageplaatsen en leerbanen hebben aangeboden.

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

	aantal bedrijven	som aantal studenten	gemiddeld
verkoop	58	106	1,84
logistiek / magazijn	82	170	2,06
administratie	41	54	1,32
technisch	34	68	2,03
inkoop	12	13	1,11
automatisering	4	5	1,22
management	7	7	0,97
overig	11	16	1,47

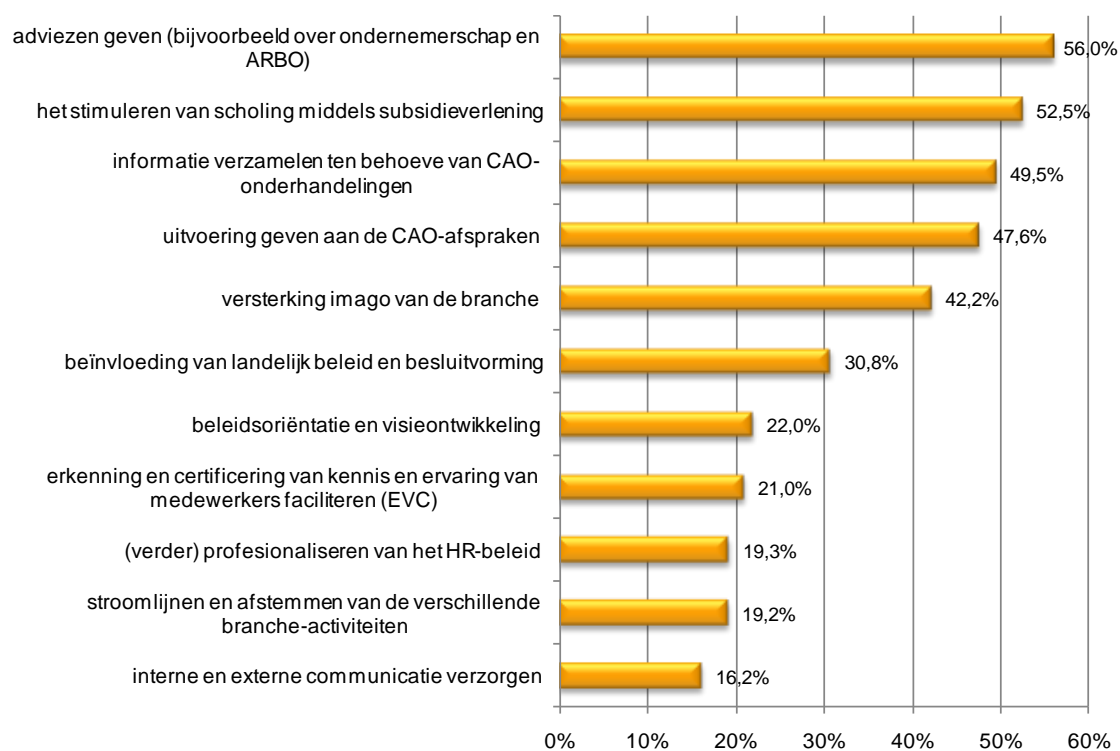
7. Oprichting Branchebureau Technische Groothandel

De cao-partijen zijn continu op zoek zijn naar een verbetering van de uitvoering van in het cao-overleg gemaakte (werk-)afspraken. Nu spreken cao-partijen vaak goede en belangrijke zaken af op het gebied van arbeidsmarkt-, hr-, en opleidingsbeleid. Maar vaak moeten ze daarna erg veel moeite doen om hier bijtijds de gewenste 'handen en voeten' aan te geven om de uitvoering tot een succes te maken. Dit is nu te vaak een teleurstelling voor werknemers en werkgevers, en niet in de laatste plaats voor degenen die aan de cao-tafel de afspraken hebben gemaakt. Een branchebureau oprichten is vrijwel zeker een opmaat tot verdere professionalisering, dus lijkt in het belang van alle partijen.

Aan alle bedrijven is gevraagd wat hun mening is over de oprichting van het Branchebureau Technische Groothandel. Bedrijven spreken zich hier niet duidelijk over uit: meer dan de helft van de bedrijven heeft geen mening, een derde is voorstander en één op de tien bedrijven ondersteunt de oprichting van het Branchebureau Technische Groothandel niet. Microbedrijven (24%) zijn het minst voorstander, middengrote- en grootbedrijven het meest (respectievelijk 36,5% en 53,8%).

Aan bedrijven is gevraagd op welke activiteiten het Branchebureau Technische Groothandel zich zou moeten concentreren. De vier belangrijkste activiteiten zijn:

1. adviezen geven (bijvoorbeeld over ondernemerschap en ARBO) (56%);
2. het stimuleren van scholing middels subsidieverlening (52,5%);
3. informatie verzamelen ten behoeve van CAO-onderhandelingen (49,5%);
4. uitvoering geven aan de CAO-afspraken (47,6%).



figuur 7-1 gewenste activiteiten Branchebureau technische Groothandel (in procenten)

Grootbedrijven hechten de meeste waarde aan:

1. het stimuleren van scholing middels subsidieverlening (80%)
2. versterking imago van de branche (80%)
3. informatie verzamelen ten behoeve van CAO-onderhandelingen (80%)
4. uitvoering geven aan de CAO-afspraken (60%)

Middengrote bedrijven hechten de meeste waarde aan:

1. het stimuleren van scholing middels subsidieverlening (86,8%)
2. versterking imago van de branche (63,2%)
3. adviezen geven (bijvoorbeeld over ondernemerschap en ARBO) (52,6%)
4. informatie verzamelen ten behoeve van CAO-onderhandelingen (50,0%)

Kleinbedrijven hechten de meeste waarde aan:

1. het stimuleren van scholing middels subsidieverlening (53,3%)
2. adviezen geven (bijvoorbeeld over ondernemerschap en ARBO) (51,4%)
3. informatie verzamelen ten behoeve van CAO-onderhandelingen (49,5%)
4. versterking imago van de branche (45,8%)

Microbedrijven hechten de meeste waarde aan:

1. adviezen geven (bijvoorbeeld over ondernemerschap en ARBO) (64,3%)
2. uitvoering geven aan de CAO-afspraken (50,0%)
3. het stimuleren van scholing middels subsidieverlening (44,6%)
4. informatie verzamelen ten behoeve van CAO-onderhandelingen (44,6%)