

Branchestandvastigheid van werknemers in de technische installatiebranche

Een verdiepingsonderzoek

Projectnummer: K2025.054

© 2026 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

0	Belangrijkste bevindingen en conclusie	4
1	Inleiding	10
1.1	Achtergrond	10
1.2	Onderzoeksvragen	11
1.3	Leeswijzer	14
2	Analyse van de basis-branchestandvastigheid	15
3	Aanvulling op de branchestandvastigheid	18
3.1	Omvang van de 'uitstroom' naar extra-WT	18
3.2	Omvang van de 'uitstroom' naar extra TI	19
3.3	Uitstroom richting zzp	21
3.4	De branchestandvastigheid aan de hand van de ruimere brancheafbakening	22
4	Uitsplitsingen binnen de branchestandvastigheid	25
4.1	Positie voor instroom	25
4.2	Baankenmerken	27
5	Reden van uitstroom	30
6	Herintreding in de TI na uitstroom	33

0 Belangrijkste bevindingen en conclusie

Basis branchestandvastigheidsstatistieken (o.b.v. CoMetec)

De *gemiddelde* trend in de branchestandvastigheid (verder: BS) van instromers in de technische installatiebranche, puur gebaseerd op de CoMetec-data, is dat circa twee derde van de instromers na één jaar nog in de branche werkt. Na twee jaar is dit nog 55%, na drie jaar is dit iets minder dan de helft (47%) en na vijf jaar werkt gemiddeld nog 35% van de instromers in de TI. De uitstroom is het hoogst in het eerste jaar na instroom en daarna vlakkt de uitstroom af. De snelle uitstroom is onder jongeren iets sterker dan onder oudere instromers, en dit verschil is de laatste jaren nog wat toegenomen.

Tussen 2015 en 2023 verdubbelde de instroom in de TI bijna, van circa 14.000 in 2015 naar ruim 27.000 instromers in 2023. Deze groei van de instroom is gepaard gegaan met een *daling* van de BS, en een toename van de snelle uitstroom. Zo is de BS na 2 jaar het hoogst bij instroomcohort 2016 (60%), waar dit voor de latere instroomcohorten geleidelijk aan afneemt, en voor instroomcohort 2023 uitkomt op 49%, een daling van 11 procentpunt.

Drie nuanceringen

In dit onderzoek is op drie manieren gekeken hoe de BS-statistieken genuanceerd kunnen worden door aanvullende bronnen en een ruimere brancheafbakening te gebruiken, en hoe groot de invloed van deze nuancering is op de oorspronkelijke statistieken.

1) Omvang van de 'uitstroom' richting extra-WT

Van de instromers in de periode 2015 t/m 2024 zijn bijna 8,5 duizend werknemers de CoMetec-administratie weer uitgestroomd, waarna zij wel bij een WT-bedrijf zijn blijven werken volgens de polisadministratie (CBS microdata). Deze groep uitstromers hebben daarmee de transitie gemaakt richting de zogenoemde extra-WT: werknemers die niet langer onder de werkingssfeer van de cao Metaal en Techniek voor het Technisch Installatiebedrijf vallen (de CoMetec-administratie), maar die volgens aanvullende bronnen wel bij een WT-bedrijf werken.

- Bij de instroomcohorten van 2015 en 2016 gaat het om ruim 6% van de werknemers, 8% á 9% van de uitstromers uit deze cohorten.
- Voor de latere instroomcohorten nemen de absolute aantallen uitstromers naar de extra-WT geleidelijk af omdat de tijdspanne tot het laatste peilmoment korter wordt. Maar gepercenteerd op de uitstroom van elk instroomcohort dan gaat het voor de cohorten van 2017 t/m 2022 om zo'n 7% van de uitstromers die richting extra-WT uitstromen.

2) Omvang van de 'uitstroom' richting extra-TI

Een tweede nuancering betreft de specifieke uitstroom richting bedrijven met een SBI-code die we tot de TI rekenen, maar die niet bij Wij Techniek aangesloten zijn. Dit betreft uitstroom richting de zogenoemde extra-TI. Aangezien de economische hoofdactiviteit van deze bedrijven aan de TI toe te schrijven is, zouden deze bedrijven in een iets ruimere brancheafbakening meegenomen kunnen worden.

- Van de instroomcohorten 2015 t/m 2024 hebben in totaal een kleine 900 werknemers in de periode tot en met 2024 de transitie richting de extra-TI gemaakt, dit is gemiddeld 0,7% van de uitstromers.
- Vergeleken met de extra-WT is deze stroom richting de extra-TI ongeveer een factor tien kleiner en heeft dus beduidend minder invloed op de BS-statistieken.

3) Omvang van de 'uitstroom' richting zzp

Tot slot is bij de uitstromers gekeken wie van hen als zzp'er verder zijn gegaan.

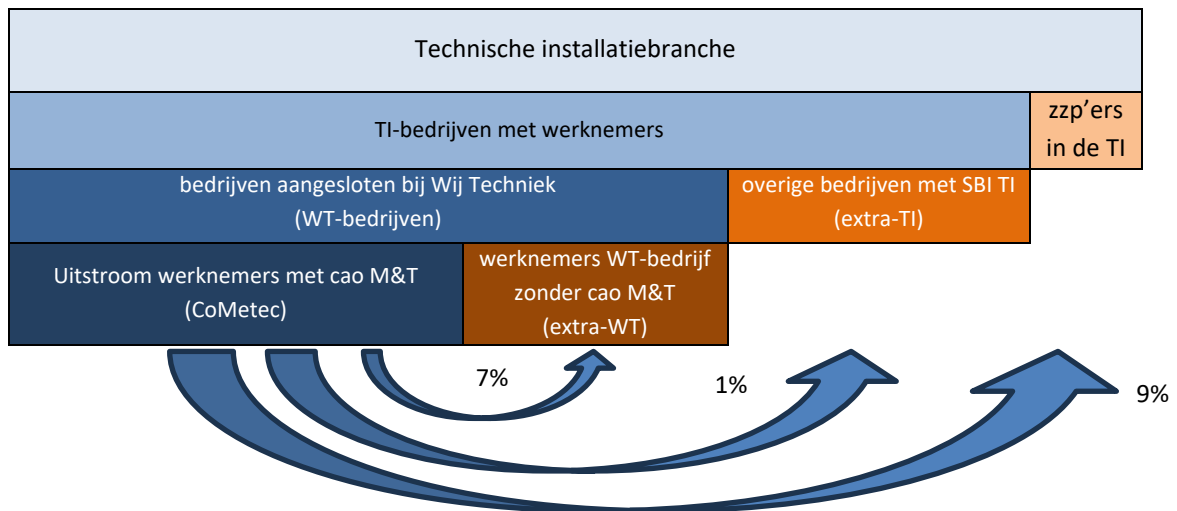
- Zo'n 7% van de instromers van cohorten 2015 t/m 2018 zijn in de periode t/m 2024 de CoMetec-administratie uitgestroomd en als zzp'er begonnen. Bij het instroomcohort van 2018 is dit opgelopen naar ruim 1.400 uitstromers richting zzp.
- Voor de instroomcohorten 2015 t/m 2021 gaat om zo'n 9% á 10% van de uitstromers.
- Bij recentere instroomcohorten neemt het percentage uitstromers dat als zzp verder gaat iets af naar 7% van de uitstroom. Dit is een indicatie dat de werknemers (overwegend) op een wat later moment in hun loopbaan de stap naar zzp'er maken, en dus eerst wat werkervaring in loondienst opdoen en/of eerst de tijd nemen om een netwerk op te bouwen.

Resumé

In onderstaande figuur 1 staat een samenvattend overzicht met de *gemiddelde* 'correcties' die op de initiële BS-statistieken van toepassing zijn, indien rekening wordt gehouden met bovenstaande nuanceringen.

- Gemiddeld 7% van de uitstromers uit CoMetec stroomt door naar de extra-WT;
- Iets minder dan 1% van de CoMetec-uitstroom zien we doorstromen naar de extra-TI (brancheafbakening op basis van SBI-code);
- Gemiddeld 9% van de uitstromers gaat door als zzp'er;
- Overall gaat het dus om zo'n 17% van de CoMetec-uitstromers die, in eerste instantie (na hun transitie moment), op basis van een ruimere brancheafbakening voor de TI behouden blijven.

Figuur 1 – Bestemming van uitstromers uit CoMetec-administratie; 3 nuances



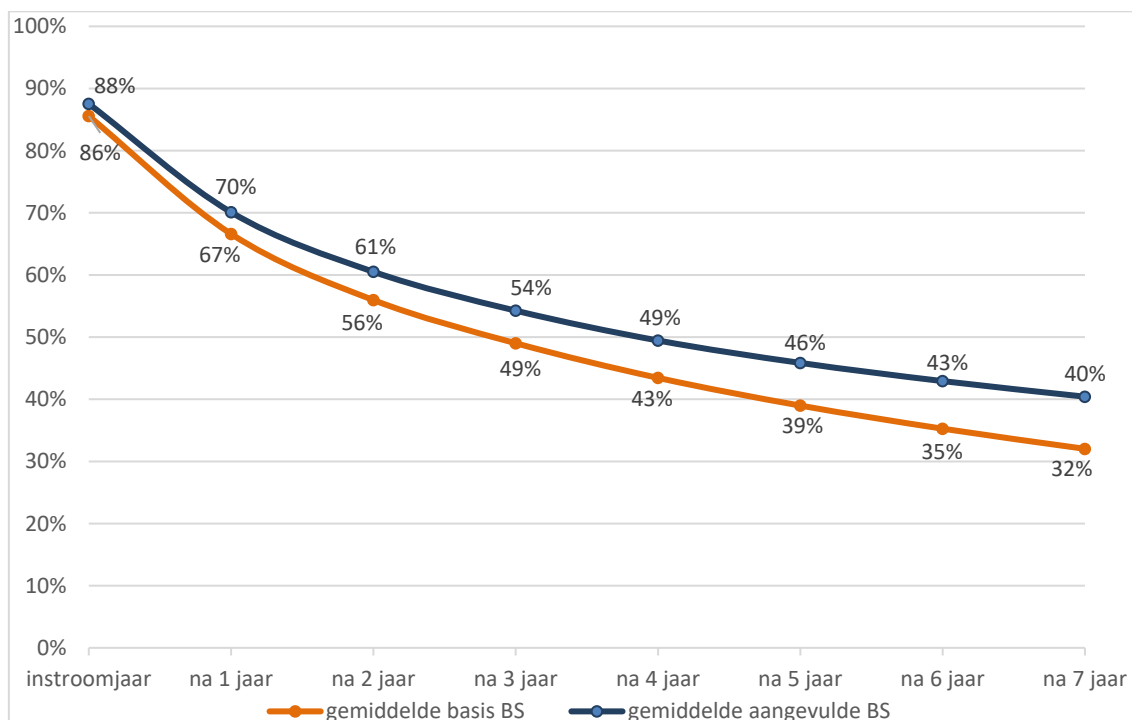
Aangevulde branchestandvastigheidsstatistieken

Verder blijkt dat van de 'uitstromers' richting extra-WT en extra-TI ongeveer de helft in 2024 nog in de TI werkt. De andere helft is in latere jaren, dus ná het initiële transitie moment richting extra-WT/extra-TI, alsnog uitgestroomd.

Om het verschil tussen de basis-BS en de aangevulde BS echt scherp te krijgen is ook met dit latere verloop binnen de gecorrigeerde groep rekening gehouden. In figuur 2 staat van beide varianten de *gemiddelde* BS-percentages van de instroomcohorten 2015 t/m 2024 weergegeven. Rekening houdend met het moment (aantal jaren na instroom) waarop deze correcties van toepassing worden. Hieruit blijkt dat naarmate de tijdsspanne ná het instroomjaar toeneemt, ook het percentage van de uitstroom richting de extra-WT, extra-TI of zzp groter wordt.

- In het instroomjaar betreft de BS-aanvulling gemiddeld 2 procentpunt (88% versus 86%);
- Na 2 jaar valt de aangevulde BS gemiddeld 5 procentpunt hoger uit, en komt daarmee op 61% blijvers na twee jaar in plaats van 56% (zonder de correcties);
- Geleidelijk loopt dit op naar een 8 procentpunt hogere BS na 6 en 7 jaar (40% versus 32% na 7 jaar).

Figuur 2 – Gemiddelde branchestandvastigheid van instromers in CoMetec-administratie, incl. aanvulling

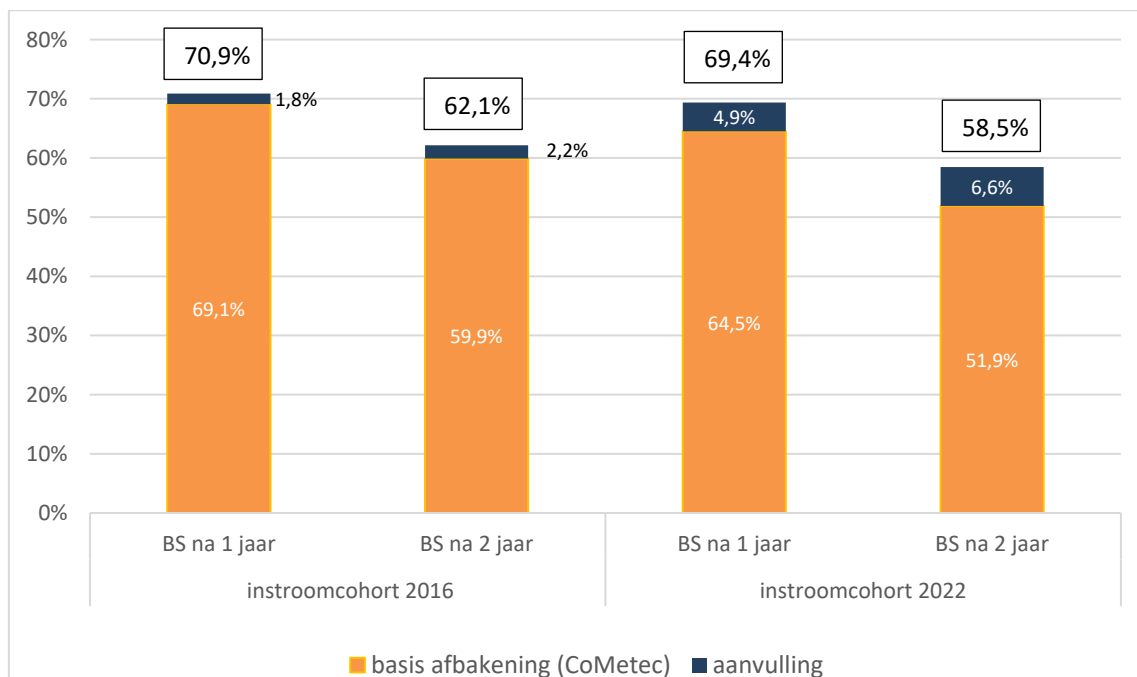


Uit het onderzoek komt de *trendontwikkeling* naar voren dat de BS-aanvulling bij recentere instroomcohorten groter is dan bij de minder recente instroomcohorten.

- Figuur 3 toont dat de 'BS-aanvulling na 2 jaar' voor instroomcohort 2022 uitkomt op 6,6 procentpunt, waar dit voor de instroomcohorten van 2018 en eerder een aanvulling van zo'n 2 procentpunt betreft.
- Deze hogere BS-aanvulling voor de recentere instroomcohorten kan de daling van de basis-BS bij diezelfde cohorten voor een groot deels compenseren:
 - Het verschil in 'BS na 2 jaar' tussen de instromers van 2016 en 2022 is meer dan gehalveerd door rekening te houden met de BS-aanvulling; het oorspronkelijke verschil tussen cohorten 2016 en 2022 neemt af van 8 procentpunt (59,9% versus 51,9%) naar 3,6 procentpunt (58,5% versus 62,1%).

Kortom, door rekening houdend met de drie nuancering van figuur 1 neemt de BS nog altijd af bij de recente instroomcohorten, maar wel beduidend minder sterk dan uit de CoMetec-data blijkt.

Figuur 3 – Branchestandvastigheid van instroomcohorten 2016 en 2022, incl. aanvulling



Positie voor instroom

Om deze ontwikkeling beter te kunnen duiden zijn de BS-statistieken verder uitgesplitst, allereerst door te kijken naar de positie vóór instroom. Zij-instromers vanuit ander werk hebben de hoogste BS, instromers vanuit het onderwijs zitten hier wat onder, instromers vanuit een uitkering en de restcategorie ‘overige’ hebben de laagste BS. Dit verschil tekent zich al vanaf het eerste jaar in de branche af en blijft ook op middellange termijn bestaan.

Bij de recentere instroomcohorten is bij alle drie de verschillende herkomstposities sprake van een BS-daling. Tussen de herkomstposities zijn de verschillen wat groter geworden: onder instroom vanuit een uitkeringspositie daalt de BS het sterkst, gevolgd door instromers vanuit het onderwijs en dan de zij-instromers vanuit een andere baan.

Kijkend binnen de groep instromers vanuit het onderwijs dan is de BS het hoogst onder instromers vanuit het voortgezet onderwijs. Hier speelt mee dat een groot deel van deze instromers in hun instroomjaar in de TI met een leerwerkbaan zijn begonnen, aangezien vmbo’ers nog geen startkwalificatie hebben en nog leerplichtig zijn. Daarna is de BS van instromers vanuit het mbo het hoogst, hier is de daling bij de recentere instroomcohorten wel het sterkst.

De BS is het laagst voor instromers vanuit het hoger onderwijs. Dit geldt voor de snelle uitstroom, maar ook op de middellange termijn daalt de BS in deze groep het meest. Bij de recentere instroomcohorten uit het hoger onderwijs is de BS-daling ten opzichte van de eerdere instroomcohorten echter wel minder sterk dan de daling bij het vo en mbo.

Ook is onderscheid gemaakt naar de tweedeling instromers van technische en niet-technische opleidingen. Instromers vanuit technische opleidingen hebben een hogere BS dan instromers uit niet-technische opleidingen, zowel op de korte als op middellange termijn. De BS-daling ten opzichte van de eerdere instroomcohorten is bij de instroom vanuit technische opleidingen iets groter dan bij de niet-technische

opleidingen. De toegenomen snelle uitstroom van de laatste jaren tekent zich dus het sterkst af bij instromers vanuit het mbo en bij studenten vanuit een technische opleiding, en in mindere mate bij instromers vanuit het hoger onderwijs.

Baankenmerken

De BS-statistieken zijn ook uitgesplitst naar drie baankenmerken: de omvang van het dienstverband, de functiegroep waartoe men behoort en bedrijfsgrootteklasse.

Omvang dienstverband

Een belangrijke bevinding is dat de BS-daling bij de recente instroomcohorten zich volledig onder parttimers heeft afgetekend.

- De BS is het hoogst onder instromers met een voltijd baan. In deze categorie is bij de recentere instroomcohorten sprake van een lichte *toename* van het percentage blijvers na 1 jaar, naar 70%. Ook het verloop in latere jaren na instroom is bij voltijddienstverbanden het laagst.
- Instromers in deeltijd banen van 20-34 uur zitten hier iets onder, maar daar is bij de recentere instroomcohorten wel sprake van enige daling in de BS na 1 jaar (komt uit op 66% 'blijvers').
- In de categorie dienstverbanden van 0-19 uur is de BS het laagst én is deze sterk gedaald naar 52% 'blijvers' na 1 jaar bij de instroomcohorten 2020-2023; een afname van 13 procentpunt ten opzichten van de cohorten 2015-2019. In deze categorie daalt de BS ook het meest in de jaren na instroom. Deze kleine banen en nul-urencontracten hebben dus een overwegend tijdelijk en vluchtig karakter, waarin de doorgroeimogelijkheden beperkt zijn en mogelijk ook de ambities van de werknemers elders liggen.

Functiegroepen

Onder instromers in leidinggevende functies en technische staffuncties is het verloop het laagst en hier is de BS-afname bij instroomcohorten 2020-2023 ook minder sterk dan in de overige functiegroepen. Onder de instromers in monteursfuncties is het verloop het hoogst. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat een deel van hen het vak nog moet leren. Vanwege het tekort aan vakmensen weten we dat sommige bedrijven de minimumeisen voor vacatures verlagen, met als gevolg dat een deel van de instromers on the job tot vakbekwame monteurs geschoold moeten worden. Een deel van hen zal daar niet in slagen of er achter komen dat het werk niet bevalt. Voor de leidinggevende functies is het aannemelijk dat men al de nodige ervaring heeft en voor veel van de technische staffuncties zal de instroom beter voorgeselecteerd op basis van behaalde diploma's en specialistische kennis, met als gevolg dat het verloop hier wat minder hoog is.

Bedrijfsgrootte

Er is een positief lineair verband tussen de bedrijfsgrootte en de BS: hoe groter het bedrijf, hoe hoger de BS. Van de instromers van 2015-2019 in grote bedrijven (100+ werknemers) is driekwart een jaar later nog in de branche actief, bij de kleine bedrijven t/m 5 werknemers ligt dit 12 procentpunt lager.

Voor instromers van 2020-2023 liggen deze percentages bij alle grootteklassen lager dan bij de eerdere instroomcohorten en is het verschil tussen kleine en grote bedrijven even groot gebleven. Grotere bedrijven zijn dus beter in staat om werknemers aan zich te binden. Ruimere doorgroei- en scholingsmogelijkheden en meer financiële ruimte om betere primaire en/of secundaire arbeidsvoorwaarden te bieden zijn hier mogelijk debet aan.

Eindconclusie

Het beeld dat bijna de helft van de instromers na twee jaar de TI weer uitstroomt doet onvoldoende recht aan de werkelijkheid. Door een iets ruimere optiek te hanteren kan dit beeld genuanceerd worden. De grenzen van de branche kunnen namelijk verlegd worden door niet alleen naar werknemers met de cao Metaal en Techniek voor het Technisch Installatiebedrijf te kijken. 1 op de 6 uitstromers lijken namelijk de branche uit te stromen, maar zijn gaan aan de slag als zelfstandig ondernemer of zij blijven bij een technisch installatiebedrijf werken, maar niet langer onder de cao M&T. Dit laatste komt voor binnen bedrijven die bij Wij Techniek aangesloten zijn, maar er zijn ook bedrijven met een SBI-code die we tot de TI rekenen, die echter niet bij Wij Techniek aangesloten zijn, en waarvan de werknemers dus evenmin onder de cao M&T vallen. De branche zou dus ruimer afgebakend kunnen worden door ook naar SBI-codes van bedrijven te kijken, en bij de WT-bedrijven alle werknemers die daar in loondienst zijn mee te tellen en niet alleen die met de cao M&T.

Een nuancering van een andere orde is dat een deel van de uitstromers op een later moment in hun loopbaan opnieuw de branche instromen. Uit het onderzoek blijkt dat van de uitstromers van instroomcohorten 2015 en 2016 zo'n 1 op de 5 op enig moment weer terug de TI instroomt. Hiervan stroomt het grootste deel relatief snel opnieuw in. Deze groep is dus maar kort weggeweest, en was mogelijk 'in between jobs' op het peilmoment waarbij de uitstroom is vastgesteld. Hieruit kunnen we concluderen dat een substantieel deel van de uitstroom een tijdelijk karakter heeft en past binnen een dynamische arbeidsmarkt waar mensen flexibel tussen banen kunnen bewegen.

Ook is gebleken dat bij de snelle uitstroom het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst minder vaak bij de werknemer ligt. Van diegenen die tijdens hun instroomjaar weer vertrekken is dit bij iets minder dan de helft van de uitstromers op eigen initiatief. Bij vertrek na drie of vier jaar loopt het percentage dat op eigen initiatief stopt op naar 62% van de uitstroom. Bij de snelle uitstroom is vaker sprake van een combinatie van contractbeëindigingen op initiatief van de werkgever en het eindigen van tijdelijke contracten. In de discussie rondom retentie is het dus goed om te realiseren dat, als het om de snelle uitstroom gaat, ongeveer de helft van het verloop *niet* op initiatief van de werknemer is.

Tot slot is de BS het laagst bij instromers in de functiegroep monteurs, instromers in kleine bedrijven, instromers die in parttime functies beginnen en instromers die vanuit een uitkeringspositie de branche instromen. Bij deze laatste twee groepen heeft de BS-daling van de recentere instroomcohorten zich het sterkst afgetekend.

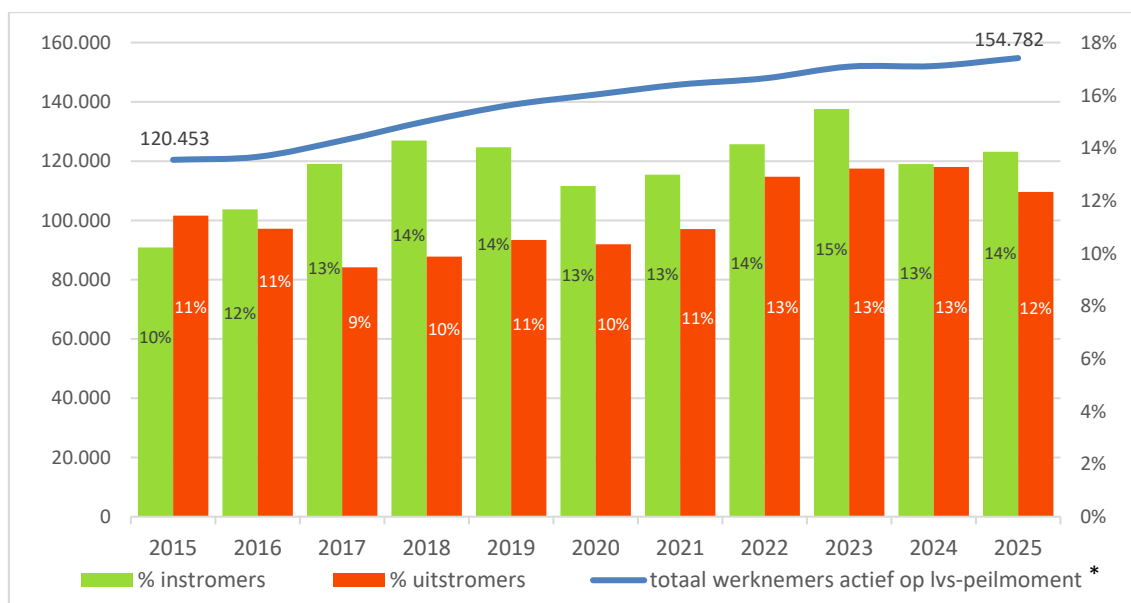
1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Op een krappe arbeidsmarkt is het behoud van personeel des te belangrijker. Voor veel bedrijven is werknemersretentie, personeelsbehoud, steeds meer prioriteit geworden. Retentie verwijst naar elke inspanning van een organisatie om het personeelsverloop te verminderen. Dit verloop heeft meestal betrekking op mensen die vrijwillig hun functie verlaten, maar het is goed om ook verder te kijken, naar onvrijwillig verloop, zoals afvloeiingen of ontslagen en de achtergrond daarvan.

Ondanks de arbeidsmarktkrapte is het aantal werknemers in de technische installatiebranche (TI) de laatste jaren gegroeid. Deze groei ging gepaard met een grote dynamiek binnen het werknemersbestand, gekenmerkt door een hoge in- en uitstroom van werknemers. De lijn in figuur 1.1 toont de ontwikkeling van het aantal TI-werknemers, oplopend van een kleine 120.500 in 2015 naar bijna 154.800 in 2025. In de kolommen onder de lijn staan de jaarlijkse in- en uitstroompercentages. Gezien de groei van het aantal werknemers liggen de instroompercentages vanaf 2016 hoger dan de uitstroompercentages. Het valt wel op dat de uitstroompercentages de laatste jaren ook relatief hoog zijn, met 13% van de werknemers in de periode 2022 t/m 2024. Uit eerder onderzoek weten we dat een vrij groot deel van de instromers de branche vrij snel weer verlaat.¹ De hoge uitstroompercentages van de laatste jaren doen vermoeden dat de snelle uitstroom eveneens toegenomen is.

Figuur 1.1 – Ontwikkeling van het aantal TI-werknemers en de jaarlijkse in- en uitstroompercentages



Bron: CoMetec, bewerking KBA Nijmegen.

* lvs=laatste vrijdag van september.

¹ Aalders, P. en Verhaegh, T. (2025). *Uitstroom onder jongeren uit de technische installatiebranche*. Wij Techniek/KBA Nijmegen.

Een belangrijke indicator van het personeelsbehoud is de zogenoemde *branchestandvastigheid* van werknemers (vanaf hier kortweg BS genoemd). Dit betreft het percentage instromers van eenzelfde instroomjaar dat na een 'x' aantal jaren nog in de branche werkt zonder tussendoor te zijn uitgestroomd.² Dit betreft een indicator op brancheniveau waarbij *niet* gekeken wordt naar bedrijfswisselingen *binnen* de branche. In eerder arbeidsmarktonderzoek dat KBA Nijmegen in de TI heeft uitgevoerd is deze BS per instroomcohort in beeld gebracht en is de ontwikkeling hiervan over de tijd inzichtelijk gemaakt. In de praktijk wordt deze indicator veel gebruikt in de discussie over het personeelsverloop in de branche, maar zonder dat men goed op de hoogte is van de manier waarop de BS is geoperationaliseerd en de kanttekeningen die bij deze statistieken geplaatst kunnen worden (hierover meer in paragraaf 1.3).

Dit is de aanleiding om in dit onderzoek de BS-statistieken gedetailleerder te onderzoeken, namelijk door de statistieken naar verschillende subgroepen uit te splitsten, maar ook door een ruimere branche-afbakening te hanteren (gebaseerd op aanvullende bronnen), de uitstroom naar zzp in beeld te brengen én bij de groep uitstromers na te gaan wie van hen na verloop van tijd weer terug de branche instromen (herintreding). Inzicht op al deze punten helpt om de BS-statistieken te nuanceren, en draagt bij aan de informatie over bepaalde subgroepen die Wij Techniek met een meer gedifferentieerde aanpak tracht te bedienen, ter versterking van de werknemersretentie in de TI.

1.2 Onderzoeksvragen

De basis voor het arbeidsmarktonderzoek van Wij Techniek is informatie uit de CoMetec-administratie over de bedrijven die bij Wij Techniek aangesloten zijn (kortweg WT-bedrijven) en de werknemers die onder de werkingssfeer van de cao Metaal en Techniek voor het Technisch Installatiebedrijf vallen. CoMetec is de uitvoeringsorganisatie voor inkomensverzekeringen en sociale regelingen in de bedrijfstak Metaal en Techniek.

Uit eerdere dataverkenningen blijkt dat een deel van de uitstromers uit de CoMetec-administratie volgens de polisadministratie, data beschikbaar in de microdata-omgeving van het CBS, wel bij een WT-bedrijf blijft werken.³ Waarschijnlijk zijn dit werknemers die onder een andere cao terecht zijn gekomen en om die reden niet langer in de registratie van CoMetec voorkomen, bijvoorbeeld omdat zij van functie zijn veranderd of binnen een groot bedrijf bij een andere divisie of vestiging zijn gaan werken. Aangezien deze werknemers wel bij een aangesloten WT-bedrijf blijven werken, zou in principe voor deze groep 'uitstromers' in de BS-statistieken gecorrigeerd kunnen worden. Deze specifieke groep werknemers noemen we de extra-WT-werknemers, i.c. werknemers die volgens de polisadministratie bij een WT-bedrijf werken, maar die niet als werknemer in de CoMetec-administratie voorkomen. In dit onderzoek is de omvang van de groep uitstromers uit de CoMetec-administratie naar de extra-WT in beeld gebracht, zoals weergegeven in pijl 1 in van figuur 1.2, en zijn de BS-statistieken herberekend door voor deze stroom richting extra-WT te corrigeren.

Daarnaast zijn er bedrijven die niet bij Wij Techniek aangesloten zijn, maar wel een SBI-code hebben die tot de technische installatiebranche gerekend wordt. Ook hier heeft eerder onderzoek aangetoond dat een deel van de CoMetec-uitstromers bij deze bedrijven terecht komt. Aangezien de economische

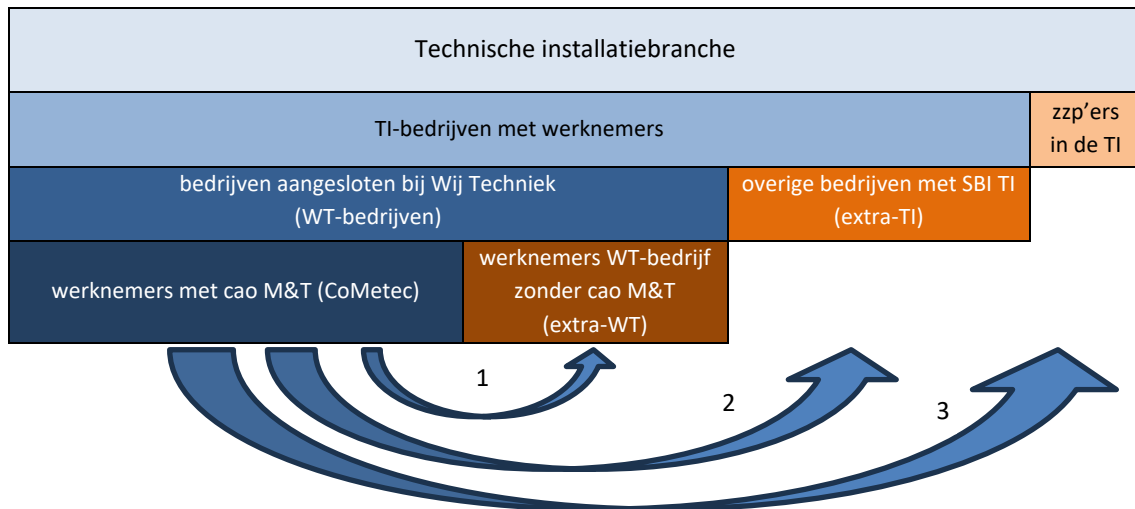
² Gemeten op het pijlmoment van de laatste vrijdag van september van het gerapporteerde jaar (lvs).

³ De polisadministratie is een centraal register, beheerd door het UWV, dat inkomensgegevens (loon, uitkeringen, pensioenen) van alle verzekerde werknemers in Nederland bevat.

hoofdactiviteit van de bedrijven waar zij terechtkomen gelijksoortig is aan die van de WT-bedrijven, zou aan de hand van een ruimere brancheafbakening eveneens een correctie in de BS-statistieken gemaakt kunnen worden. De groep die onder deze correctie valt noemen we de extra-TI-werknemers, i.c. werknemers die volgens de SBI-brancheafbakening in de TI werkzaam zijn, maar die dus niet bij een WT-bedrijf werken. Deze stroom is met pijl 2 in figuur 1.2 aangegeven.

Tot slot speelt ook in de TI dat er de laatste jaren veel werknemers voor zichzelf als zzp'er zijn begonnen. Zodra hun dienstbetrekking bij een TI-bedrijf is beëindigd worden ook zij als uitstromers gezien. Indien deze zzp'ers wel in de TI actief blijven, dan geldt dat zij de branche eigenlijk niet verlaten, en dat ook op dit punt een correctie in de BS-statistieken dus op zijn plaats is (zie pijl 3 in figuur 1.2).

Figuur 1.2 – Schematisch overzicht opbouw van de technische installatiebranche en onderzochte stromen



De correctie van deze drie groepen, zowel de stroom naar extra-WT, de extra-TI als richting zzp, heeft dus te maken met de manier waarop de branche is afgebakend en de hiervoor gebruikte bronnen. Het doel van dit onderzoek is om de BS-statistieken te nuanceren door rekening te houden met bovengenoemde 'correcties' en daaropvolgend de BS van verschillende subgroepen te onderzoeken, zodat Wij Techniek met een meer gedifferentieerde aanpak de werknemersretentie kan verbeteren. De hoofdvraag luidt als volgt:

- A. *Hoe kunnen de branchestandvastigheidstatistieken – door gebruik te maken van aanvullende bronnen – genuanceerd worden en hoe groot is de invloed van deze nuanceringen op de oorspronkelijke statistieken?*
- B. *Hoe zien de genuanceerde branchestandvastigheidstatistieken er voor verschillende subgroepen uit?*

De volgende meer concrete deelvragen komen hierbij aan bod:

1. *In welke mate kan de ontwikkeling van de branchestandvastigheid genuanceerd worden middels aanvullende bronnen en een ruimere definitie van de branchestandvastigheid?*
2. *Hoe groot is de invloed van uitstromers die als zzp'er beginnen in de branchestandvastigheidstatistieken?*

Eerder onderzoek in de TI heeft ook aangetoond dat ruim de helft van de uitstromers op eigen initiatief hun laatste baan in de TI hebben opgezegd. Bij de overige uitstromers (iets minder dan de helft) was dit dus niet op initiatief van de werknemer: bij iets meer dan 1 op de 5 uitstromers lag dit initiatief bij de werkgever. Ook is er de nodige uitstroom waarbij de arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd vanwege het verstrijken van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit betreft dus tijdelijke contracten die niet naar een vast contract zijn omgezet.⁴ Uit ander onderzoek blijkt dat gemiddeld zo'n 20% van de werknemers onvoldoende toegerust is op het werk dat zij uitvoeren.⁵ Het ligt voor de hand dat binnen deze laatste groep meer dienstverbanden op initiatief van de werkgever worden beëindigd omdat de (directe) inzetbaarheid binnen deze groep beperkter is.

Wie het initiatief tot beëindiging van een dienstverband neemt vormt zo een belangrijke dimensie binnen de werknemersretentiethematiek: daar waar het initiatief bij de werkgever ligt, spelen waarschijnlijk andere redenen een rol (slechte 'match' met het werk of bedrijf, ontbreken van de juiste competenties) dan waar het initiatief bij de werknemer zelf ligt (ontevredenheid met het werk, de leidinggevende, arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden). Zeker op een krappe arbeidsmarkt zullen werkgevers de werknemers met veel talent en potentie graag willen behouden. Bij werknemers met een beperkt leervermogen of slechte arbeidsmotivatie zullen werkgevers eerder geneigd zijn om een contract te beëindigen of niet te verlengen (bij een tijdelijke aanstelling). Voor een effectieve retentiestrategie moet dus gekeken worden of het gaat om het behoud van talentvolle vakmensen of om het behoud werknemers die het vak nog moeten leren, wat deze verschillende type werknemers nodig hebben om te blijven en hoe de werkgevers zich in dit kader opstellen. Voor een betere duiding van de BS-statistieken wordt de volgende deelvraag beantwoord:

3. *Welk deel van de uitstromers heeft op eigen initiatief zijn laatste werkgever in de TI verlaten en welk deel van de uitstromers is op initiatief van de werkgever vertrokken? En hoe varieert dit tussen verschillende leeftijdsklassen?*

Niet alle uitstromers verlaten de TI voorgoed. Uit eerder onderzoek blijkt dat 30% van de 'zij-instromers' van 2022 in het verleden al eens in de TI hebben gewerkt. Dit zijn de zogeheten herintreders (4.300 in 2022).⁶ Dit geeft aan dat een deel van de uitstromers op den duur weer de TI instroomt. Meer inzicht op herintreding helpt de BS-statistieken te nuanceren, omdat herintreding aantoont dat lang niet alle uitstromers definitief verloren zijn voor de branche. Er is immers ook veel monteurswerk bij organisaties buiten de branche, denk aan bouwbedrijven, woningcorporaties of (in technische ruimten) in ziekenhuizen, wat mobiliteit tussen de aanverwante sectoren in de hand werkt. Uitstromers uit de TI kunnen dus ook (tijdelijk) een uitstap naar een andere branche maken, zonder dat zij het monteursvak achter zich laten, en dus wellicht later in hun loopbaan weer de TI instromen. De laatste deelvraag van dit onderzoek gaat hier verder op in:

4. *Welke deel van de uitstromers stroomt op den duur weer terug in de TI (herintreders)?*

⁴ Aalders, P. en Verhaegh, T. (2025). *Uitstroom onder jongeren uit de technische installatiebranche*. Wij Techniek/KBA Nijmegen.

⁵ Aalders, P. en Verhaegh, T. (2024). *Arbeidsmarktontwikkelingen in de technische installatiebranche 2024 Uitkomsten enquête onder TI-bedrijven*. Wij Techniek/KBA Nijmegen.

⁶ Verhaegh, T. (2024). *In- en uitstroomstatistieken van werknemers in de technische installatiebranche*. Wij Techniek/KBA Nijmegen.

1.3 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk worden eerst de basis-branchestandvastigheidstatistieken gepresenteerd die puur gebaseerd zijn op de CoMetec-data, de uitvoeringsorganisatie voor inkomensverzekeringen en sociale regelingen in de bedrijfstak Metaal en Techniek, en de bedrijven die bij Wij Techniek aangesloten zijn (kortweg WT-bedrijven). Hierbij is gebruik gemaakt van de datalevering in januari 2026.

- In hoofdstuk 3 worden deelvragen 1 en 2 behandeld, waarbij de CoMetec-data verrijkt is met CBS-microdata in de Remote Access-omgeving van het CBS. Deze dataverrijking met microdata is op het moment van schrijven mogelijk tot en met rapportagejaar 2024.
- In hoofdstuk 4 is met deze nieuwe afbakening van de BS onderzocht in hoeverre instroomkenmerken (positie vooraf, onderwijstype en de baankenmerken omvang van het dienstverband, functiegroep en bedrijfsgrootte) hiermee samenhangen.
- Vervolgens is in hoofdstuk 5 gekeken naar de reden van uitstroom van diegenen die de branche volgens de ruimere afbakening hebben verlate (deelvraag 3).
- Hoofdstuk 6 staat nog stil bij herintreding terug in de branche, nadat men eerder is uitgestroomd (deelvraag 4).
- Voor de samenvatting van de belangrijkste bevindingen en conclusie van het onderzoek wordt naar hoofdstuk 0 (aan het begin van de rapportage) verwezen.

2 Analyse van de basis-branchestandvastigheid

Eerst wordt de basis-branchestandvastigheid in beeld gebracht, *puur gebaseerd op de CoMetec-administratie*. Tabel 2.1 toont de jaarlijkse instroomaantallen (jaar-cohorten) en de percentages per instroomcohort die na verloop van tijd nog in de branche werken (percentage 'blijvers'). De algemene/gemiddelde trend (zie rij 'Gemiddeld') is dat:

- na één jaar nog twee derde van de instromers in de branche circa werkt;
- na 2 jaar is dit nog ruim de helft (55%);
- na 3 jaar is dit iets minder dan de helft (47%);
- na vijf jaar is nog 35% in de TI werkzaam.

De uitstroom is dus het grootst in het eerste jaar na instroom (34%). Daarna vlakt de uitstroom af: in jaar twee daalt de BS met 11 procentpunt, in jaar drie met 8 procentpunt, in jaar vier met 6 procentpunt en in jaar vijf met 5 procentpunt.

Ontwikkeling in de branchestandvastigheid

Tussen 2015 en 2023 verdubbelde de instroomaantallen bijna, namelijk van circa 14.000 in 2015 naar ruim 27.000 instromers in 2023. De instroom in 2024 valt met een kleine 23,5 duizend iets lager uit ten opzichten van 2023. In de periode vanaf 2015 is de 'BS na 2 jaar' het hoogst bij instroomcohort 2016 (59,9%). Voor de latere instroomcohorten neemt de 'BS na 2 jaar' geleidelijk af naar 48,7% bij de instromers van 2023, een daling van 11 procentpunt. De groei van de instroom gaat dus gepaard met een daling van de BS en een toename van de snelle uitstroom.

Tabel 2.1 – Instroom en branchestandvastigheid per cohort (gebaseerd op CoMetec-data)

Instroomcohort ↓	Aantal	Percentage 'blijvers'					
		Blijvers in instroomjaar ¹	na 1 jaar	na 2 jaar	na 3 jaar	na 4 jaar	na 5 jaar
2015	13.898	85,0	66,5	57,4	51,4	45,6	41,6
2016	15.913	85,1	69,1	59,9	53,0	47,9	43,3
2017	18.789	86,3	69,5	59,1	52,3	45,9	39,8
2018	21.155	87,4	68,9	58,7	51,3	44,1	38,1
2019	21.774	87,6	69,5	58,2	48,5	41,3	36,2
2020	19.953	87,0	68,9	55,6	46,2	39,7	34,8
2021	21.264	85,9	66,1	54,2	45,6	39,7	39,7
2022	24.017	85,6	64,5	51,9	43,8	43,8	
2023	27.090	83,1	60,8	48,7			
2024	23.477	82,9	62,2				
Gemiddeld	207.330	85,5	66,3	54,9	47,0	40,6	35,4
2015-2019	91.529	86,4	68,8*	58,7	51,2	44,7	39,4
2020-2024	115.801	88,8	64,2				

*p<0,001 (X²-toets 1-jaars retentie), Bron: CoMetec, bewerking KBA Nijmegen.

¹ Het komt voor dat instromers in hun instroomjaar ook weer uitstromen, dit zijn de zogenoemde tijdelijke werknemers. Deze tijdelijke werknemers zijn dus niet gebleven in hun instroomjaar.

In tabel 2.2 zijn de statistieken uitgesplitst naar vijf leeftijdsklassen. Hieruit blijkt dat de BS voor alle leeftijdsgroepen is gedaald bij de instroomcohorten van 2020-2024 vergeleken met instroomcohorten van 2015-2019. Daarnaast blijkt dat jongere instromers (<25 en 25-34 jaar) in beide periodes structureel een lagere BS hebben dan oudere instromers (45-54 jaar en >54 jaar). In periode 2015-2019 ligt de BS na 1 jaar bij jongere instromers op 67% (<25 jaar) en 68% (25-34 jaar), tegenover 72% en 70% bij de oudere leeftijdsgroepen. Bij instromers in de periode 2020-2024 gaat het respectievelijk om 62% en 64% tegenover 68% en 67%.

Uit eerder onderzoek weten we dat jongeren onder de 25 jaar oververtegenwoordigd onder de instromers in de TI en zodoende het sterkst bijdragen aan de groei van het aantal werknemers in de branche.⁷ Aan de andere kant is onder jongeren ook de grootste dalingen in BS tussen de twee clusters van instroomcohorten (-5,1 procentpunt). De instroom van jongeren is de laatste jaren het sterkst toegenomen, maar aan de andere kant is de snelle uitstroom in deze leeftijdsklasse eveneens het sterkst toegenomen, met hoge uitstroomaantallen onder jongeren tot gevolg.

Tabel 2.2 – Branchestandvastigheid, uitgesplitst naar leeftijdsklasse

Leeftijdsklasse	Percentage 'blijvers' cohorten 2015-2019						'blijvers' cohorten 2020-2024		
	Blijvers in instroomjaar (%)	na 1 jaar (%)	na 2 jaar (%)	na 3 jaar (%)	na 4 jaar (%)	na 5 jaar (%)	Blijvers in instroomjaar (%)	na 1 jaar (%)	Verskil in pp na 1 jaar t.o.v. 2015-2019
<25 jaar	85,0	67,3	57,1	49,3	42,8	37,4	82,9	62,2	-5,1*
25-34 jaar	86,1	68,0	57,3	49,1	42,1	36,8	85,4	63,5	-4,4*
35-44 jaar	87,6	70,2	60,2	53,4	47,2	42,4	85,7	65,8	-4,4*
45-54 jaar	88,6	71,9	62,5	56,1	50,5	46,0	86,5	67,9	-4,0*
<54 jaar	87,7	70,3	59,5	52,1	44,9	38,1	86,4	67,0	-3,3*
totaal	86,4	68,8	58,7	51,2	44,7	39,4	84,7	64,2	-4,6*

Bron: CoMetec, bewerking KBA Nijmegen.

*p<0,001 (X²-toets).

Nadere duiding van de ontwikkeling van de branchestandvastigheid

Net als veel andere sectoren kampt de TI al jaren met een tekort aan vakmensen. Ten opzichten van 2015 is het percentage TI-bedrijven met een of meerdere vacatures verdriedubbeld. Het aantal vacatures is nog veel sterker gestegen en schommelt de laatste jaren grofweg rond de 30 duizend. Uit de jaarlijkse bedrijvenquêtes van Wij Techniek/KBA weten we dat de TI-bedrijven (dreigende) personeelstekorten vooral proberen aan te pakken door meer tijd en geld te steken in de werving van nieuwe werknemers en door personele capaciteit in te huren. Tabel 2.3 laat zien dat meer TI-bedrijven dit soort maatregelen inzetten naarmate de branche meer vacatures meldt. Het aantal vacatures houdt ook, maar minder sterk, verband met de opleidingsactiviteiten van TI-bedrijven (zie 'meer zelf opleiden' en 'meer leerlingen inzetten' in tabel 2.3). Wanneer het aantal vacatures in de branche toeneemt dan is er aan de kant van de TI-bedrijven dus eerder/meer bereidheid om een kant en klare oplossing op de externe arbeidsmarkt te zoeken – via

⁷ Aalders, P. en Verhaegh, T. (2025). *Uitstroom onder jongeren uit de technische installatiebranche*. Wij Techniek/KBA Nijmegen.

het aantrekken en in dienst nemen van nieuwe werknemers of via het inhuren van uitzendkrachten of zzp'ers – dan om zelf een oplossing te creëren door mensen te gaan opleiden.

Uit de WT-bedrijvenenquête van 2024 blijkt dat 20% van de TI-werknemers wat betreft kwalificatie en ervaring onvoldoende toegerust is op het werk. Op een bestand van 153.000 werknemers betreft dit naar schatting 30,4 duizend werknemers. Het gaat hierbij om niet goed ingevulde posities en deze mismatch draagt bij aan het verloop in de branche en vergroot de vraag naar goed gekwalificeerde technici. Veel bedrijven hebben echter moeite met het vinden van nieuw personeel en met de kennisontwikkeling van het huidige personeel. Zij worden met name belemmerd door een gebrek aan tijd (onder andere door de hoge werkdruk), kostendruk, onvoldoende gekwalificeerd personeel en het verdwijnen van de nodige kennis door uitstroom van ervaren vakkrachten. Het blijft opmerkelijk dat ook in een situatie waarin werkgevers weinig goed/geschikt aanbod op de arbeidsmarkt zien, zij meer geneigd zijn om de wervingsinspanningen te intensiveren, dan om te investeren in vakopleiding en bijscholing van nieuwe én zittende werknemers. Het is zeer de vraag of de intensivering van de werving het beoogde effect heeft, aangezien dergelijke intensivering op geen enkele manier het aanbod van geschikte mensen op de arbeidsmarkt vergroot. Het ligt voor de hand dat de bedrijven met een wervingsstrategie (in tegenstelling tot bedrijven met een opleidingsstrategie) niet of onvoldoende in voorwaarden en faciliteiten investeren om nieuwe werknemers vakbekwaam te maken. In deze bedrijven zullen niet alle nieuwe werknemers er in slagen om – op eigen kracht – hun kennis en vaardigheden op niveau te krijgen, met als gevolg dat de desbetreffende bedrijven deze werknemers zullen proberen te vervangen door beter gekwalificeerde werknemers, terwijl de krappe arbeidsmarkt hiertoe steeds minder mogelijkheden biedt. Doordat er vaker een mismatch is en contracten na de proeftijd niet verlengd worden neemt het snelle verloop in deze situatie eerder toe dan af, met als gevolg dat de TI met een deels niet efficiënt werkend personeelsbestand blijft zitten, nieuwe instroom de aansluiting mist of gedemotiveerd raakt en de branche uiteindelijk weer verlaat. Illustratie is de instroompiek in 2023 met 27 duizend instromers en de historisch lage branchestandvastigheid na 2 jaar bij dit cohort (48,7%).

Tabel 2.3 – Ontwikkeling vacatures, maatregelen personeelsvoorziening en de branchestandvastigheid

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vacatures										
% bedrijven met vacature	23%	31%	55%	56%	62%	49%	64%	70%	69%	71%
Aantal vacatures	4.500	8.800	16.500	23.200	25.700	17.800	24.100	33.500	27.900	30.600
Maatregelen										
(Meer) tijd en geld in werving	20%	17%	23%	32%	23%	15%	25%	44%	25%	31%
(Meer) inhuur uitzend-/detachingsbureau	21%	17%	18%	34%	18%	22%	28%	31%	11%	21%
(Meer) inhuur zzp	12%	11%	12%	31%	12%	19%	22%	21%	17%	15%
(Meer) zelf opleiden	3%	4%	4%	20%	4%	7%	15%	12%	10%	13%
(Meer) leerlingen inzetten	3%	5%	8%	21%	8%	6%	8%	11%	6%	12%
Aantal instromers	13.898	15.913	18.789	21.155	21.774	19.953	21.264	24.017	27.090	23.477
Branchestandvastigheid na 2 jaar*	57,4%	59,9%	59,1%	58,7%	58,2%	55,6%	54,2%	51,9%	48,7%	n.b.

Bron: Enquête onder TI-bedrijven, diverse jaren.

* Het jaartal in de bovenste rij betreft het instroomjaar van de gepresenteerde branchestandvastigheid (2 jaar na instroom).

3 Aanvulling op de branchestandvastigheid

In dit hoofdstuk komt de herziene branchestandvastigheidsanalyse aan bod. Hierbij is eerst de uitstroom naar de volgende drie richtingen in beeld gebracht:

- extra-WT: uitstromers die volgens de polisadministratie bij een WT-bedrijf blijven werken (§3.1);
- extra-TI: uitstroom naar een niet aangesloten TI-bedrijf gebaseerd op SBI-code Technisch installatie-bedrijf (§3.2);
- zzp-schap (§3.3).

In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk zijn de BS-statistieken herberekend, waarbij mobiliteit naar deze drie richtingen niet als uitstroom uit de branche wordt gezien.

3.1 Omvang van de ‘uitstroom’ naar extra-WT

Eerst wordt stilgestaan bij hoeveel CoMetec-werknemers er per instroomcohort (vanaf 2015) de transitie hebben gemaakt naar de extra-WT, i.c. de werknemers die op basis van CoMetec ‘uitgestroomd’ zijn, maar die op basis van de polisadministratie (CBS-microdata) wel bij een WT-bedrijf zijn blijven werken (pijl 1 van figuur 1.2).

In tabel 3.1 is te zien dat van de CoMetec-instromers in 2015 er in totaal 900 werknemers op enig moment (tot lvs 2024) de CoMetec-administratie uitstromen, maar wel bij een WT-bedrijf blijven werken. Voor instroomcohorten 2016 t/m 2019 gaat het om ruim duizend werknemers per cohort. Bij latere instroomcohorten nemen deze aantallen af, maar daar speelt mee dat de looptijd tot lvs 2024 korter wordt om de betreffende overgang te (kunnen) maken. In statistische termen worden dit right-censored cases genoemd, i.c. werknemers die de transitie nog niet hebben gemaakt op het moment van de analyses, waarvan we niet weten of men de transitie in de toekomst al dan niet zal maken.

Tabel 3.1 – Aantal werknemers per instroomcohort (CoMetec) die nadien richting extra-WT ‘uitstromen’

Instroom-cohort ↓	Jaar waarin men overgaat naar extra-WT										Totaal naar extra-WT
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
2015	122	278	84	65	64	47	38	102	42	34	876
2016		316	185	118	78	56	59	139	72	43	1.066
2017			176	197	116	97	157	171	71	48	1.033
2018				181	202	121	112	230	116	53	1.015
2019					149	205	189	269	139	95	1.045
2020						131	235	260	153	79	858
2021							180	418	189	106	893
2022								379	406	200	985
2023									274	295	569
2024										141	141

Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel 3.2 geeft een samenvattend overzicht per instroomcohort.

- Van de instroomcohorten 2015 t/m 2024 hebben in totaal 8.481 werknemers in de periode tot en met 2024 de transitie richting extra-WT gemaakt (som van de totalen per cohort).
- Bij de instroomcohorten van 2015 en 2016 gaat het om ruim 6% van de werknemers, dit betreft zo'n 8 á 9% van de uitstromers uit diezelfde instroomcohorten.
- Van de instroomcohorten 2017 t/m 2022 zien we dat zo'n 7% van hen die uitgestroomd zijn in de extra-WT terecht zijn gekomen. Bij instroomcohorten 2023 en 2024 is dit percentage van de uitstroom met 3 á 4% wat lager.
- De laatste kolom van tabel 2.4 geeft aan hoeveel instromers die de transitie naar de extra-WT hebben gemaakt in 2024 nog altijd bij een WT-bedrijf in dienst zijn. Dit betreft de helft van de werknemers die deze transitie hebben gemaakt (4.184 van de 8.481). Ruim 2% van ieder instroomcohort zien we anno 2024 terug in de extra-WT, dit betreft 3 á 4% van de uitstromers.
- Indien rekening wordt gehouden met de schil van de extra-WT neemt de omvang van de branche logischerwijs toe, net als de BS van de instromers als hiervoor gecorrigeerd wordt. Aan de andere kant blijkt wel dat de helft van de CoMetec-werknemers die de transitie naar extra-WT hebben gemaakt in latere jaren alsnog uitstromen.

Tabel 3.2 – Aantal werknemers per instroomcohort (CoMetec) die in 2024 in de extra-WT werken

Instroom-cohort ↓	Omvang instroom-cohort	Waarvan uitstroom uit CoMetec*	Transities naar extra-WT t/m 2024			Anno 2024 werkzaam in extra-WT		
			Aantal	% van instroom-cohort	% van uitstromers per cohort	Aantal	% van instroom-cohort	% van uitstromers per cohort
2015	13.898	10.464	876	6,3%	8,4%	306	2,2%	2,9%
2016	15.913	11.477	1.066	6,7%	9,3%	398	2,5%	3,5%
2017	18.789	13.463	1.033	5,5%	7,7%	432	2,3%	3,2%
2018	21.155	14.833	1.015	4,8%	6,8%	444	2,1%	3,0%
2019	21.774	14.816	1.045	4,8%	7,1%	523	2,4%	3,5%
2020	19.953	13.007	858	4,3%	6,6%	439	2,2%	3,4%
2021	21.264	12.831	893	4,2%	7,0%	468	2,2%	3,6%
2022	24.017	13.506	985	4,1%	7,3%	600	2,5%	4,4%
2023	27.090	13.903	569	2,1%	4,1%	433	1,6%	3,1%
2024	23.477	4.022	141	0,6%	3,5%	141	0,6%	3,5%
totaal	207.330	122.322	8.481	4,1%	6,9%	4.184	2,0%	3,4%

Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen.

* Uitstroom gemeten tot en met het einde van Ivs 2024.

3.2 Omvang van de 'uitstroom' naar extra TI

In deze paragraaf is per instroomcohort de uitstroom uit CoMetec naar de extra-TI inzichtelijk gemaakt. Dit betreft de instromers die op basis van CoMetec op een later moment 'uitgestroomd' zijn, maar vervolgens wel bij een bedrijf zijn gaan werken met een SBI-code die we tot de TI rekenen (pijl 2 van figuur 1.2), maar dus geen WT-bedrijf is.

In tabel 3.3 is te zien dat van de CoMetec-instromers in 2015 er in totaal 90 werknemers op enig moment naar de extra-TI zijn vertrokken. Voor instroomcohorten 2016 t/m 2019 liggen deze aantallen nog iets hoger. Bij latere instroomcohorten nemen deze aantallen af door de right-censored cases waarvan we niet weten of men de transitie in de toekomst al dan niet zal maken. Vergeleken met de extra-WT is de stroom van werknemers richting de extra-TI ongeveer een factor tien kleiner.

Tabel 3.3 – Aantal werknemers per instroomcohort (CoMetec) die nadien richting extra-TI 'uitstromen'

Instroom-cohort ↓	Jaar waarin men overgaat naar extra-TI										Totaal naar extra-TI
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
2015	9	13	11	13	5	9	6	10	3	5	83
2016		7	29	17	11	7	7	8	4	4	95
2017			17	31	24	14	8	23	6	8	132
2018				19	19	16	18	12	11	10	106
2019					21	37	20	20	23	11	131
2020						10	20	15	25	11	80
2021							16	31	25	13	85
2022								14	29	29	72
2023									23	31	54
2024										23	23

Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel 3.4 geeft een samenvattend overzicht per instroomcohort:

- Van de instroomcohorten 2015 t/m 2024 hebben in totaal 893 werknemers in de periode tot en met 2024 de transitie richting de extra-TI gemaakt (som van de totalen per cohort).
- Het gaat om hooguit 0,7% van de CoMetec-instromers (bij instroomcohort 2017). Gepercenteerd op de uitstroom per cohort dan gaat het om hooguit 1% van de uitstromers.
- De laatste kolom van tabel 2.6 geeft aan hoeveel instromers die de transitie naar de extra-TI hebben gemaakt in 2024 nog altijd in de TI werken. Dit betreft de helft van de werknemers die deze transitie hebben gemaakt (432 van de 861).
- Van elk instroomcohort werkt maar een zeer kleine fractie anno 2024 in de extra-TI; hooguit 0,6% van de uitstromers per instroomcohort.

Tabel 3.4 – Aantal werknemers per instroomcohort (CoMetec) die in 2024 in de extra-TI werken

Instroom-cohort ↓	Omvang instroom-cohort (CoMetec)	Transities naar extra-TI t/m 2024			Anno 2024 nog werkzaam in extra-TI		
		Aantal	% van instroom-cohort	% van uitstromers per cohort	Aantal	% van instroom-cohort	% van uitstromers per cohort
2015	13.898	83	0,6%	0,8%	28	0,2%	0,3%
2016	15.913	95	0,6%	0,8%	32	0,2%	0,3%
2017	18.789	132	0,7%	1,0%	56	0,3%	0,4%
2018	21.155	106	0,5%	0,7%	42	0,2%	0,3%
2019	21.774	131	0,6%	0,9%	65	0,3%	0,4%
2020	19.953	80	0,4%	0,6%	40	0,2%	0,3%
2021	21.264	85	0,4%	0,7%	43	0,2%	0,3%
2022	24.017	72	0,3%	0,5%	48	0,2%	0,4%
2023	27.090	54	0,2%	0,4%	54	0,2%	0,4%
2024	23.477	23	0,1%	0,6%	23	0,1%	0,6%
totaal	207.330	861	0,4%	0,7%	432	0,2%	0,4%

Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen.

In paragraaf 3.4 staat de herberekening van de BS waarbij gecorrigeerd is voor uitstromers richting de extra-TI en extra-WT, maar eerst wordt hieronder nog de uitstroom richting zpp in beeld gebracht.

3.3 Uitstroom richting zzp

Voor aanvullende informatie over de uitstroom richting zzp is gebruik gemaakt van microdata over de classificatie van een persoon naar sociaaleconomische categorie op basis van inkomstenbronnen in een jaar.⁸ Informatie over de branches waarin de zzp'ers actief zijn (zoals SBI-codes) is in deze bron niet beschikbaar. In deze paragraaf is de uitstroom richting zzp becijferd voor de instroomcohorten die in dit onderzoek centraal staan. Dit betreft dus *niet* de totale uitstroom van werknemers naar zzp.

- In tabel 3.5 is te zien dat van de eerdere instroomcohorten zo'n 7% van de instromers in de periode t/m 2024 de CoMetec-administratie uitstromen en hun loopbaan als zzp'er vervolgen.
- Van instroomcohort 2015 betreft dit 959 werknemers. Bij opvolgende cohorten nemen deze aantallen toe, met een hoogtepunt van 1.439 uitstromers richting zzp-schap uit instroomcohort 2018. De relatieve piek ligt bij instroomcohort 2017 waarvan 7,2% als zzp'er is begonnen (zie een na laatste kolom). Indien we deze uitstroom naar zzp niet bij de uitstromers meetellen, maar hen als blijvers in de branche beschouwen – er vanuit gaande dat zij allemaal een technische functie in de branche blijven uitoefenen – dan neemt de BS dus met maximaal 7% toe (bij instroomcohorten van 2018 en eerder).
- In de laatste kolom van tabel 3.5 staan ook de uitstroomepercentages richting zzp van het aantal *uitstromers* van het instroomcohort waartoe men behoort. Hieruit valt op te maken dat van instroomcohorten van 2021 en eerder zo'n 10% van de uitstromers verder gaat als zzp'er.
- Hier speelt mee dat hoe recenter het instroomcohort, hoe korter men de tijd heeft gehad om na het instroommoment de stap naar zzp-schap te maken. Vandaar dat de uitstroomaantallen richting zzp bij de recentere instroomcohorten afnemen, omdat de groep groter wordt waarvan we niet weten of en wanneer men de stap naar zzp-schap zal maken (right censored-cases).

Bij de meer recente instroomcohorten valt wel op dat het percentage van de uitstromers dat als zzp start iets afneemt naar 7% van de uitstromers. Dit is een indicatie dat er onder de snelle uitstroom verhoudingsgewijs wat minder uitstroom richting zzp is. Werknemers die deze stap wel nemen doen dit (overwegend) op een wat later moment in hun loopbaan, waarschijnlijk om eerst meer werkervaring op te doen en/of eerst de tijd te nemen om een netwerk op te bouwen.

Tabel 3.5 – Uitstroom naar zzp per instroomcohort (CoMetec)

Instroomcohort	Omvang instroomcohort	Waarvan uitstroom uit CoMetec t/m 2024	Waarvan uitstroom naar zzp	% uitstroom naar zzp van instroomcohort	% uitstroom naar zzp van uitstroom
2015	13.898	10.464	959	6,9%	9,3%
2016	15.913	11.477	1.098	6,9%	9,8%
2017	18.789	13.463	1.353	7,2%	10,4%
2018	21.155	14.833	1.439	6,8%	10,0%
2019	21.774	14.816	1.328	6,1%	9,4%
2020	19.953	13.007	1.257	6,3%	10,3%
2021	21.264	12.831	1.148	5,4%	9,8%
2022	24.017	13.506	1.009	4,2%	8,6%
2023	27.090	13.903	786	2,9%	7,4%
2024	23.477	4.022	258	1,1%	6,9%
totaal	207.330	122.322	10.634	5,1%	8,7%

Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen

⁸ Dit betreft informatie uit de variabele SECM uit SECMBUS (microdata).

3.4 De branchestandvastigheid aan de hand van de ruimere brancheafbakening

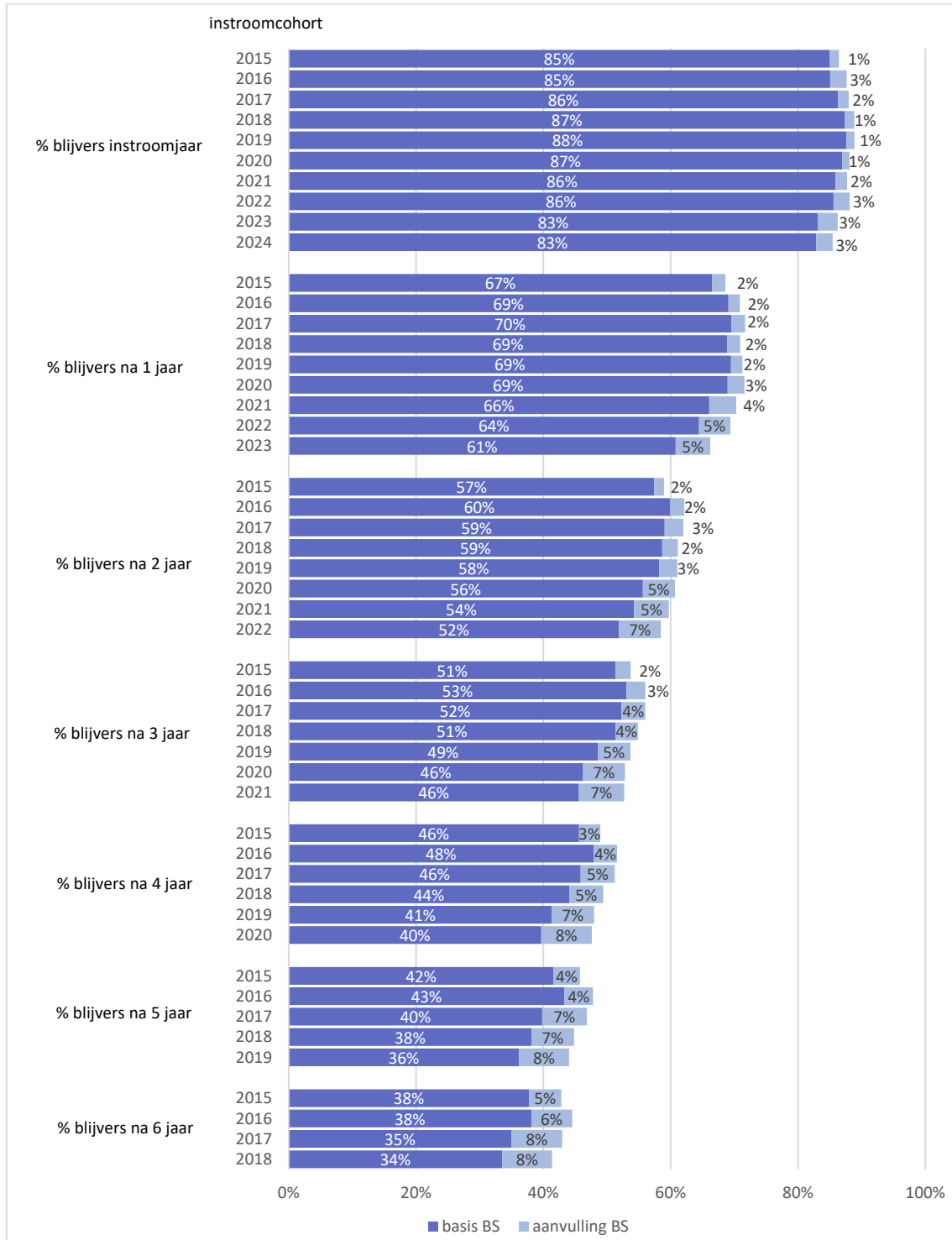
Figuur 3.1 toont de basis-BS-statistieken per instroomcohort (de percentages uit tabel 2.1), aangevuld met de correcties die in paragraaf 3.1 t/m 3.3 in beeld zijn gebracht (aangeduid met 'aanvulling BS'), rekening houdend met het moment (aantal jaren na instroom) waarop deze correcties van toepassing worden en eventuele uitstroom op een later moment bij de correcties van de extra-WT en extra-TI, aangezien we eerder zagen dat de helft van hen op een later moment in de loopbaan alsnog uitstroomt.

In de figuur 3.1 is te zien dat naarmate de tijdsspanne ná het instroomjaar toeneemt ook de BS-aanvulling toeneemt: bij alle instroomcohorten neemt het percentage toe dat na verloop van tijd in de extra-WT of extra-TI terecht komt, of als zzp'er aan de slag gaat. Verder valt het volgende uit de figuur op te maken:

- Wat betreft het percentage blijvers in het instroomjaar is te zien dat de BS door de aanvulling met zo'n 1 tot 3 procentpunt toeneemt (in het instroomjaar), waarbij de toename voor recentere instroomcohorten overwegend (iets) groter is dan bij de minder recente/eerdere instroomcohorten.
- Na 1 jaar neemt het verschil tussen de recentere en minder recente instroomcohorten verder toe, met een BS-aanvulling van 5 procentpunt bij de instroomcohorten van 2022 en 2023, waar dit voor de instroomcohorten tot en met 2019 een aanvulling van 2 procentpunt betreft.
- Als we naar de BS na 2 jaar kijken, een veel gebruikte peilmoment, dan bedraagt de BS-aanvulling 7 procentpunt voor instroomcohort 2022, aflopend naar 2 procentpunt voor eerdere instroomcohorten. Voor het instroomcohort van 2022 komt de totale BS (inclusief aanvulling) na 2 jaar uit op 59%. Ondanks de hogere BS-aanvulling is dit nog altijd 3 procentpunt lager dan de totale BS van instroomcohorten van 2016 en 2017 (beiden 62%).
- Voor de instroomcohorten waar we de BS na 6 jaar kunnen becijferen loopt deze aanvulling op tot 8% bij instroomcohorten van 2017 en 2018 versus 5% á 6% bij de instroomcohorten van 2015 en 2016.
- Voor het instroomcohort van 2020 wordt de 8 procentpunt BS-aanvulling al na 4 jaar bereikt, door de sterkere toename van de BS-aanvulling voor recentere instroomcohorten.

De conclusie die we hieruit trekken is dat de afname van de basis-BS voor recentere instroomcohorten voor een groot deel, maar niet volledig, gecompenseerd wordt door een sterkere toename van de BS-aanvulling bij diezelfde cohorten. Dit hangt samen met de historische toename van het aantal zzp'ers in de branche en een lichte verschuiving van TI-werkzaamheden die buiten de CoMetec-werknemerspopulatie uitgevoerd worden. Dit neemt niet weg dat de totale BS onder de laatste instroomcohorten iets afgenomen is.

Figuur 3.1 – Branchestandvastigheid van instroomcohorten 2015 t/m 2024, basis-BS aangevuld met BS bij ruimere brancheafbakening en correctie van uitstroom richting zzp

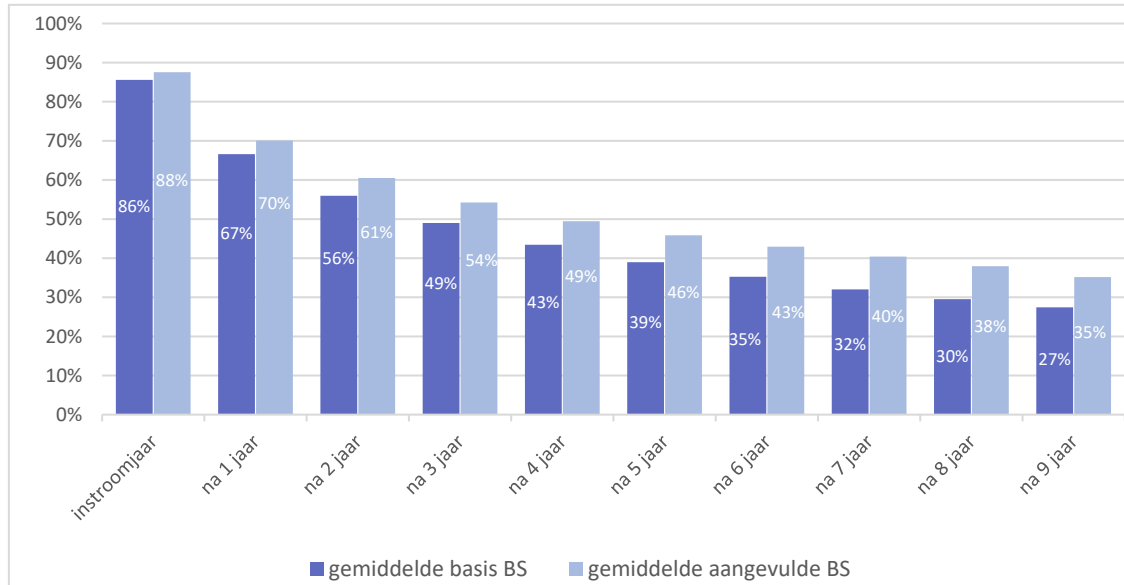


Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen.

Om het verschil tussen de basis-BS en de aangevulde BS goed te kunnen zien staan in figuur 3.2 de *gemiddelde* BS-percentages van de instroomcohorten 2015 t/m 2024 weergegeven.

- Wat betreft de BS-aanvulling in het instroomjaar gaat het om een gemiddelde toename van 2 procentpunt.
- Na 2 jaar is de aangevulde BS gemiddeld 5 procentpunt hoger dan de basis-BS (61% versus 56%).
- De toename loopt vervolgens geleidelijk op naar een 8 procentpunt hogere BS na 9 jaar (35% versus 27%).

Figuur 3.2 – Gemiddelde branchestandvastigheid (basis en aangevuld) instroomcohorten 2015 t/m 2024



Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen.

Door rekening te houden met de drie type correcties neemt het aantal actieve werkzame personen in de TI, afkomstig uit de instroomcohorten van 2015 t/m 2024, met ruim 15 duizend toe. Waarbij we alleen geen onderzoek hebben gedaan naar de branche waarin de zzp actief zijn en of zij wellicht in latere jaren alsnog iets anders zijn gaan doen.

4 Uitsplitsingen binnen de branchestandvastigheid

In dit hoofdstuk zijn de aangevulde BS-statistieken uitgesplitst naar diverse kenmerken van de instromers. Gekeken is naar de arbeidsmarktpositie voor instroom, het onderwijstype voor instroom en drie kenmerken van de baan waarin men start: de omvang van het dienstverband, functiegroep en de bedrijfsgrootte. In de analyse is met twee clusters van instroomcohorten gewerkt: de gezamenlijke instroomcohorten 2015-2019, waarbij de BS tot en met 5 jaar na instroom in beeld is gebracht, en de gezamenlijke instroomcohorten 2020-2023, waar de BS na 1 jaar in beeld is gebracht. Ook het verschil in BS na 1 jaar tussen de twee instroomclusters wordt hierbij getoond (zie kolom 'Verschil procentpunten - pp').

4.1 Positie voor instroom

Tabel 4.1 toont de uitsplitsing van de BS naar de positie vóór instroom in de TI (onderwijs, werk, onderwijs i.c.m. werk, uitkering en overig). Zoals in het vorige hoofdstuk al geconstateerd is de BS bij de recente instroomcohorten gedaald, ondanks de grotere aanvulling van de BS bij deze recentere instroomcohorten. Ook bij de verschillende posities voor instroom is sprake van een daling, maar zijn er wel verschillen.

- Instromers vanuit werk (71,7% en 69,8%) en onderwijs i.c.m. werk (69,6% en 66,9%) hebben in beide instroomclusters de hoogste BS na één jaar.
- De instromers vanuit het onderwijs zitten hier wat onder, met respectievelijk 66,5% en 62,9%.
- Instromers vanuit een uitkering (62,1% en 55,9%) en overige categorieën (58,2% en 54,8%) hebben de laagste BS na 1 jaar.
- Kijkend naar de BS na 5 jaar (bij de cohorten 2015 – 2019) dan verandert deze rangorde niet.
- *Tussen de twee instroomclusters is de BS na één jaar gemiddeld 2,4 procentpunt afgenomen. De verschillen tussen de posities zijn binnen het latere instroomcluster groter geworden: onder instroom vanuit een uitkeringspositie daalt de BS na 1 jaar het sterkst (-6,2 procentpunt), waar de daling bij de instromers vanuit werk minder sterk afneemt (-1,9 procentpunt). De BS van instromers vanuit het onderwijs neemt met 3,6 procentpunt af, iets meer dan de gemiddelde afname.*
- De toegenomen snelle uitstroom van de laatste jaren tekent zich dus het sterkst af bij instromers vanuit een uitkeringspositie, maar ook bij instromers vanuit het onderwijs en minder bij zijinstromers die vanuit ander werk de branche instromen.

Tabel 4.1 – Ontwikkeling van de branchestandvastigheid, uitgesplitst naar positie voor instroom

Positie voor instroom	cohorten 2015 – 2019					cohorten 2020 – 2023	
	na 1 jaar (%)	na 2 jaar (%)	na 3 jaar (%)	na 4 jaar (%)	na 5 jaar (%)	na 1 jaar (%)	Verschil pp
onderwijs	66,5	55,8	48,5	42,6	37,7	62,9	-3,6
onderwijs i.c.m. werk	69,6	59,0	51,4	44,9	39,8	66,9	-2,7
werk	71,7	61,4	54,3	48,3	43,3	69,8	-1,9
uitkering	62,1	50,8	44,7	39,5	35,4	55,9	-6,2
overig	58,2	46,5	39,4	34,2	30,2	54,8	-3,4
gemiddeld	68,7	58,1	51,0	45,0	40,2	66,3	-2,4

Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen.

Instroom afkomstig vanuit het onderwijs

In tabel 4.2 staat de BS van de instromers afkomstig vanuit het onderwijs, uitgesplitst naar het onderwijstype waaruit zij afkomstig zijn. Ook hier is bij de verschillende herkomstposities sprake van een BS-daling tussen de twee instroomcluster en zijn er verschillen.

- De BS is het hoogst onder instromers afkomstig vanuit het voortgezet onderwijs (vo). Eén jaar na instroom is van beide instroomclusters respectievelijk nog 72,7% en 69,8% in de branche actief. Hier speelt waarschijnlijk mee dat een groot deel van deze instromers in hun instroomjaar in de TI met een mbo bbl-opleiding zijn begonnen, i.c. een leerwerkbaan hebben, aangezien vmbo'ers nog geen startkwalificatie hebben en nog leerplichtig zijn.
- Daarna is de BS van instromers vanuit het mbo het hoogst: voor instroomcluster 2015-2019 is dit gemiddeld 66,5% na 1 jaar, voor instroomcluster 2020-2023 bedraagt dit 63,2%. Hier is de daling tussen de twee instroomclusters wel het sterkst, met een afname van 3,3 procentpunt.
- De BS is het laagst voor instromers vanuit het hoger onderwijs (ho). Voor instroomcluster 2015-2019 is de BS na 1 jaar 63,5%. Bij het ho valt op dat de afname bij instroomcluster 2020-2023 maar 1 procentpunt bedraagt (komt daarmee uit op 62,5%). Dit is een minder sterke daling dan bij het vo en mbo.
- Bij de eerdere instroomcohorten (2015-2019) is wel te zien dat de BS van de ho-instromers in latere jaren na instroom sterker afneemt dan bij de overige onderwijstypen.
 - De afname tussen jaar 1 en jaar 5 bedraagt bij instroom vanuit het ho 33,8 procentpunt;
 - Bij het mbo gaat het om een afname van 28,3 procentpunt tussen jaar 1 en jaar 5;
 - En bij het vo is deze afname 29 procentpunt.

In tabel 4.2 is ook onderscheid gemaakt naar de tweedeling instromers van technische en niet-technische opleidingen.

- Instromers vanuit technische opleidingen hebben een hogere BS dan instromers uit niet-technische opleidingen, respectievelijk 70,9% en 63,3% na 1 jaar (een verschil van 7,6 procentpunt) binnen instroomcluster 2015-2019.
- In latere jaren na instroom neemt de BS van instromers uit niet-technische opleidingen sterker af dan bij instromers vanuit technische opleidingen (respectievelijk -30,6 en -23,8 procentpunt tussen jaar 1 en jaar 5).
- Bij de recentere instroomcohorten is de BS na 1 jaar gedaald naar 67,8% technisch versus 61,0% niet-technisch, waar de daling ten opzichte van de eerdere instroomcohorten groter is bij de instroom vanuit technische opleidingen (-3,1 procentpunt) dan bij de niet-technische opleidingen (-2,3 procentpunt).

De toegenomen snelle uitstroom van de laatste jaren tekent zich dus het sterkst af bij instromers vanuit het mbo en bij studenten vanuit een technische opleiding, en in mindere mate bij instromers vanuit het hoger onderwijs. De BS van de ho-instromers neemt in latere jaren na instroom wel wat sterker af dan bij de overige onderwijstypen.

Tabel 4.2 – Branchestandvastigheid van instromers vanuit het onderwijs, uitgesplitst naar onderwijstype

Onderwijstype	cohorten 2015 – 2019					cohorten 2020 – 2023	
	na 1 jaar (%)	na 2 jaar (%)	na 3 jaar (%)	na 4 jaar (%)	na 5 jaar (%)	na 1 jaar (%)	Vershil pp
voortgezet onderwijs	72,7	62,5	55,1	49,0	43,7	69,8	-2,9
middelbaar onderwijs	66,5	56,4	49,2	43,3	38,2	63,2	-3,3
hoger onderwijs	63,5	50,2	41,1	34,2	29,7	62,5	-1,0
technisch	70,9	60,7	53,2	47,1	42,0	67,8	-3,1
niet-technisch	63,3	51,5	43,8	37,6	32,7	61,0	-2,3
onderwijs totaal*	68,3	57,7	50,1	43,9	38,9	65,4	-2,9

Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen.

* Inclusief de groep instromers in de categorie 'Onderwijs i.c.m. werk'.

4.2 Baankenmerken

Tabel 4.3 toont de BS uitgesplitst naar drie baankenmerken: de omvang van het dienstverband, de functiegroep waartoe men behoort en bedrijfsgrootteklasse.

Omvang dienstverband

- Bij instromers in voltijdbanen is de BS het hoogst: 69,2% na 1 jaar bij de instroomcohorten 2015-2019 en bij de instroomcohorten van 2020-2023 is dit zelfs iets toegenomen naar 69,5%. Bovendien is het verloop in latere jaren na instroom bij voltijddienstverbanden het laagst.
- Instromers in deeltijdbanen van 20-34 uur zitten hier iets onder, maar daar is bij de recentere instroomcohorten wel sprake van een daling in de BS na 1 jaar (-2,7 procentpunt).
- In de categorie 0-19 uur is de BS het laagst, 65,4% na 1 jaar bij instroomcohorten 2015-2019. Hier zien we een sterke BS-daling bij instroomcohorten 2020-2023, namelijk naar 52,1%, een afname van 13 procentpunt ten opzichten van de cohorten 2015-2019.
Bij instroomcohorten 2015-2019 daalt de BS in deze categorie ook het meest in de jaren na instroom, naar 26,8% na 5 jaar, waar dit bij instromers in voltijdbanen 42,4% betreft. Deze lagere BS valt deels te verklaren doordat bijbaantjes (zoals zaterdag- en vakantiewerk) in deze categorie vallen, baantjes met een tijdelijk en vluchtig karakter vanwege de beperktere doorgroeimogelijkheden en andere ambities van de werknemers, waardoor men wat sneller weer vertrekt.
- De conclusie is dat de daling in de BS tussen de twee instroomclusters zich dus volledig aftekent onder parttimers.

Functiegroepen

Kijkend naar de functiegroep waarin men is ingestroomd, dan blijkt dat in beide instroomclusters leidinggevende functies (77% en 75%) en technische staffuncties (74% en 73%) de hoogste BS hebben, gevolgd door de restcategorie 'overige functies' (68% en 67%), administratie (68% en 65%) en monteurs (67% en 65%).

Een mogelijke verklaring voor de lagere BS onder monteurs is dat een deel van hen het vak nog moet leren. Het gaat dan om instromers die on the job tot vakbekwame monteurs geschoold moeten worden,

een deel van hen zal daar niet in slagen of er achter komen dat het werk niet bevalt. Voor de leidinggevende functies is het aannemelijk dat men al de nodige ervaring heeft en voor veel van de technische staffuncties zal de instroom beter voorgeselecteerd op basis van behaalde diploma's en specialistische kennis, met als gevolg dat het verloop hier wat minder hoog is. Bij technische staffuncties is de BS-afname bij instroomcohorten 2020-2023 minder sterk (-0,9 procentpunt t.o.v. cohorten 2015-2019) dan in de overige functiegroepen.

Bedrijfsgrootte

De relatie tussen de BS en bedrijfsgrootte toont een duidelijk lineair patroon: hoe groter het bedrijf, hoe hoger de BS, dit is voor beide instroomclusters het geval.

- Bij de instromers van 2015-2019 in kleine bedrijven (1-5 werknemers) is de BS na 1 jaar 63,9%, bij instromers in grote bedrijven (100+ werknemers) loopt dit op naar 75,5%, een verschil van 11,6 procentpunt. Voor instromers van 2020-2023 liggen deze percentages op respectievelijk 61,3% en 72,9%, een even groot verschil tussen kleine en grote bedrijven.
Mogelijk zijn grotere bedrijven beter in staat om werknemers aan zich te binden doordat zij meer doorgroei- en scholingsmogelijkheden kunnen bieden dan de kleinere bedrijven, of meer financiële ruimte hebben om betere primaire en/of secundaire arbeidsvoorwaarden te bieden. Zo blijkt uit de jaarlijkse WT-bedrijvenenquête dat kleine en grote bedrijven verschillen in het nemen van bedrijfsbindende maatregelen. Vooral bij maatregelen gericht op de ontwikkeling en loopbaan van werknemers is het onderscheid in bedrijfsgrootte groot: de grootste bedrijven bieden vaker bijscholing (58%) en een vakopleiding (40%) aan en hebben vaker aandacht voor (loopbaan) begeleiding (34%). Bij de kleinste bedrijven liggen deze percentages aanzienlijk lager (respectievelijk 18%, 13% en 3%).⁹
- Tussen de twee instroomclusters is de BS na 1 jaar het sterkst afgenomen onder bedrijven met 51-100 werknemers, dit betreft een daling van 4,2 procentpunt.

⁹ Verhaegh, T. et. al. (2025). *Arbeidsmarktontwikkelingen in de technische installatiebranche 2025*. Wij Techniek/KBA Nijmegen.

Tabel 4.3 – Branchestandvastigheid, uitgesplitst naar baankenmerken

Omvang dienstverband	% blijvers cohorten 2015 – 2019					cohorten 2020 – 2023	
	na 1 jaar	na 2 jaar	na 3 jaar	na 4 jaar	na 5 jaar	na 1 jaar	Vershil pp
- 0-19 uur	65,4	51,6	41,1	33,0	26,8	52,1	-13,3
- 20-34 uur	68,4	57,7	50,9	45,0	40,3	65,7	-2,7
- 35-40 uur	69,2	59,2	52,6	47,0	42,4	69,5	0,3
Functiegroep							
- Monteur	67,2	57,0	50,0	44,2	39,4	65,2	-2,0
- Bedrijfsleiding/management	76,6	65,3	57,3	51,3	45,8	75,2	-1,3
- Administratie	67,7	55,6	48,3	42,4	37,9	65,4	-2,3
- Technische staf (ontwikkelen, tekenen, werkvoorbereiden)	74,3	64,0	57,0	51,0	46,2	73,4	-0,9
- Overig	68,4	55,8	47,8	41,3	36,3	67,2	-1,2
- Onbekend*	-	-	-	-	-	64,7	n.b.
Bedrijfsgrootte							
1-5 werknemers	63,9	52,4	45,3	39,0	34,2	61,3	-2,7
6-15 werknemers	65,1	54,6	47,7	42,1	37,3	62,9	-2,2
16-50 werknemers	68,6	57,9	50,8	45,1	40,5	66,1	-2,5
51-100 werknemers	73,5	63,3	55,8	49,8	44,7	69,2	-4,2
100 en meer werknemers	75,5	64,7	57,0	50,4	45,3	72,9	-2,5
Totaal	66,8	58,1	51,0	45,0	40,2	66,3	-2,4

Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen.

* De laatste jaren worden beroepencodes van nieuwe werknemers niet langer geregistreerd, waardoor functiegroep Onbekend bij recente instroomcohorten als aparte categorie is opgenomen. Hier ligt de BS na 1 jaar lager dan bij de overige categorieën.

5 Reden van uitstroom

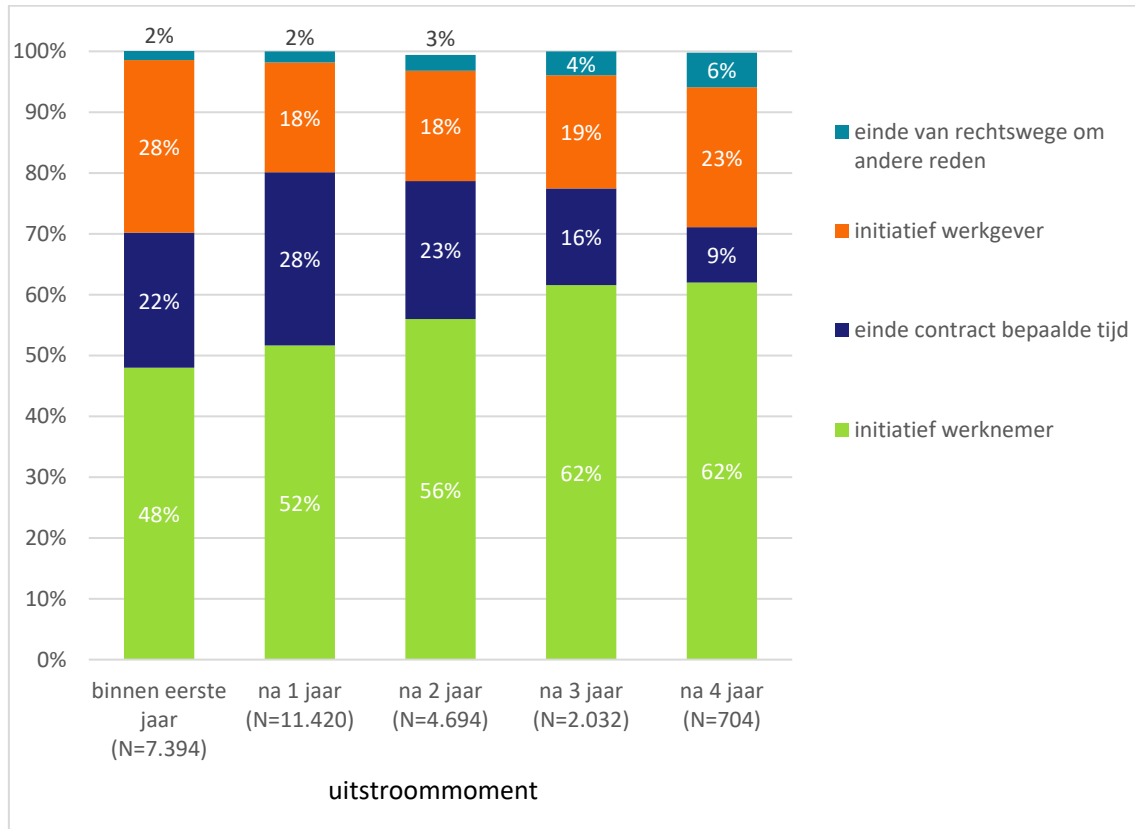
Wanneer het over personeelsverloop gaat dan wordt vaak, impliciet of zelfs expliciet, aangenomen dat dit op vrijwillige basis, op wens van de werknemer gebeurt. Dit blijkt lang niet altijd het geval te zijn. Met behulp van informatie uit de polisadministratie is voor een groot deel van de uitstromers informatie gekoppeld over de reden van beëindiging van het laatste dienstverband in de TI (of wie daartoe het initiatief nam). In figuur 5.1 staat deze informatie van de uitstromers afkomstig uit instroomcohorten 2020 t/m 2024,¹⁰ waarbij de statistieken uitgesplitst zijn naar het uitstroommoment, i.c. na hoeveel jaar na het instroomjaar men de branche heeft verlaten.

Figuur 5.1 laat het volgende zien:

- Iets minder dan de helft van de uitstromers die binnen het eerste jaar vertrekken heeft zelf het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst genomen (48%).
Bij de helft van de uitstroom binnen het eerste jaar deze is de beëindiging op initiatief van de werkgever, als we daartoe ook het verlopen van contracten voor bepaalde duur meetellen ('initiatief werkgever' 28% + 'einde contract bepaalde tijd' 22%).
- Bij diegenen die na 1 jaar uitstromen is het verstrijken van de looptijd van het contract voor bepaalde tijd nog iets vaker de reden, namelijk bij 28%. Beëindiging op initiatief van de werkgever ligt 10 procentpunt lager vergeleken met de uitstroom binnen het eerste jaar (18%). Het percentage dat op eigen initiatief uitstroomt is na 1 jaar iets opgelopen naar 52%.
- Naarmate men langer in de branche werkt neemt het percentage werknemers toe dat op eigen initiatief vertrekt. Bij de werknemers die na drie of vier jaar uitstromen is dit opgelopen naar 62% van de uitstromers.
- Het aandeel waarbij sprake is van het verstrijken van de contractduur (contract voor bepaalde tijd) neemt af naarmate men langer in de branche werkt: bij de uitstromers die na vier jaar vertrekken speelt dit bij 9%.
Aan de andere kant neemt de categorie 'einde van rechtswege om andere redenen' iets toe naarmate men langer in de TI werkt (oplopend naar 6% bij diegenen die na vier jaar uitstromen). Voor een deel komt dit door een toename van opzegging vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, waar deze categorie ook onder valt).
- Hieruit kunnen we concluderen dat er bij de snelle uitstroom wat vaker sprake is van een combinatie van contractbeëindigingen op initiatief van de werkgever en het eindigen van tijdelijke contracten dan bij de uitstromers die in latere jaren uitstromen. Bij de snelle uitstroom gaat het dus onder andere om werknemers die deel uitmaken van de flexibele schil van het bedrijf en die geen of weinig uitzicht hebben op een overstap naar de vaste kern – werknemers met een vaste aanstelling – van het bedrijf.

¹⁰ Informatie over reden einde arbeidsovereenkomst is vanaf uitstroomjaar 2020 beschikbaar. Statistieken zijn gebaseerd op de gecorrigeerde uitstroompopulatie waarbij gecontroleerd is voor de uitstroom naar extra-WT en extra-TI.

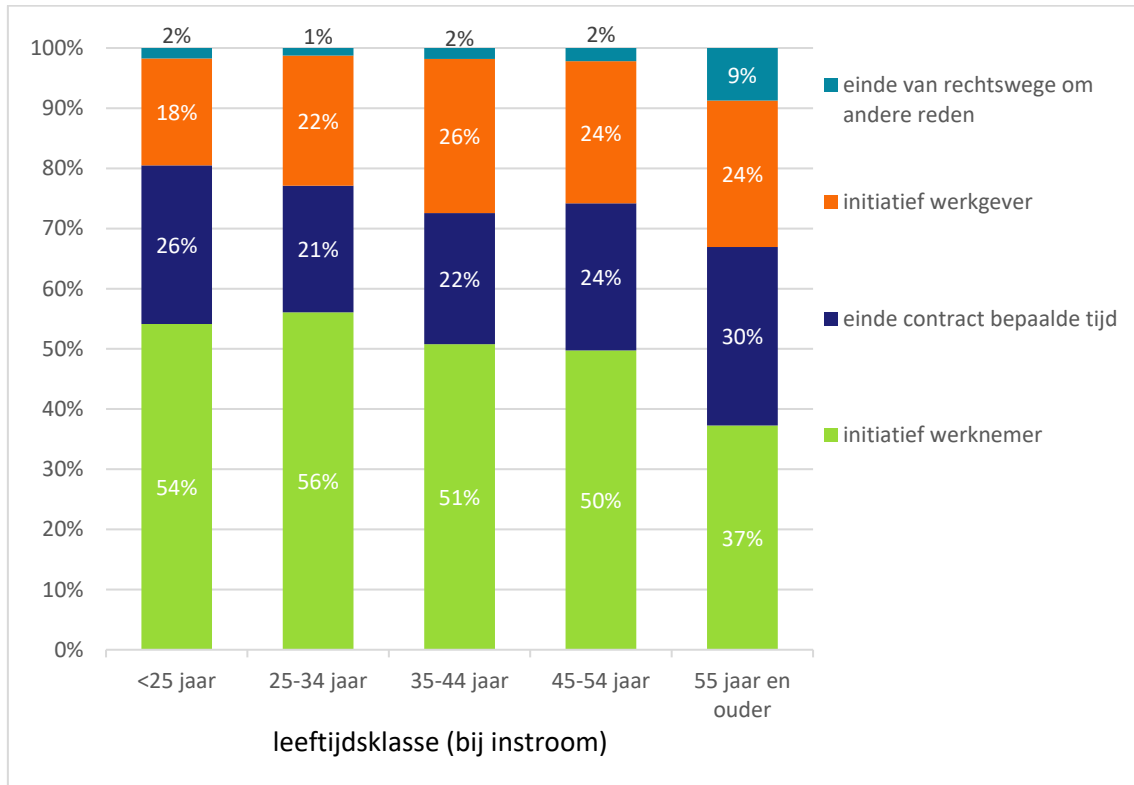
Figuur 5.1 – Reden/initiatief tot beëindiging laatste dienstverband van uitstromers afkomstig uit instroomcohorten 2020 t/m 2024, uitgesplitst naar uitstrooimoment



Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen (exclusief reden onbekend).

In figuur 5.2 staan voor dezelfde groep uitstromers de beëindigingsredenen (of wie daartoe het initiatief nam), maar dan uitgesplitst naar leeftijdsklassen. Hierin is te zien dat er bij de jongere leeftijdsklassen (tot 35 jaar) vaker sprake is van beëindiging op initiatief van de werknemer, dan bij de oudere leeftijdsklassen. Bij de oudere leeftijdsklassen is daarentegen iets vaker sprake van contractbeëindiging op initiatief van de werkgever. Bij de jongeren onder de 25 jaar en 55-plussers is wat vaker sprake van tijdelijke contracten die verlopen (bij respectievelijk 26% en 30% van de uitstromers in deze leeftijdsklassen). Bij de groep 55-plussers is de categorie met overige redenen groter (9%), dit in verband de groep werknemers die richting pensioen uitstromen.

Figuur 5.2 – Reden/initiatief tot beëindiging laatste dienstverband van uitstromers afkomstig uit instroomcohorten 2020 t/m 2024, uitgesplitst naar leeftijdsklasse



Bron: CoMetec, CBS, bewerking KBA Nijmegen (exclusief reden onbekend).

In eerder onderzoek van KBA uit 2020, gebaseerd op secundaire data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO/CBS, is geanalyseerd op welke punten TI-werknemers die op zoek zijn geweest naar ander werk, anders over hun werk oordelen dan de TI-werknemers die niet op zoek zijn geweest.¹¹ Een belangrijke conclusie uit dat onderzoek is dat vooral ontevredenheid over de leidinggevenden, de inhoud/variatie van het werk, en de mogelijkheden om te leren een sterke samenhang vertonen met het zoekgedrag naar ander werk. Zo is de helft van de werknemers die op zoek zijn geweest naar een andere baan van mening dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden niet stimuleert, bij werknemers die geen zoekpogingen hebben gedaan ligt dit een stuk lager (17%). Wat betreft werknemersretentie, gericht op de groep werknemers die op eigen initiatief de branche (willen) verlaten, zijn dit belangrijke aanknop punten waarmee werkgevers het verschil kunnen maken.

¹¹ Tillaart, H. van den & P. Aalders (2020). *TI-branche en TI-beroepen. Analyse en rapportage op basis van onderzoek onder werknemers en werkgevers*. Nijmegen: KBA

6 Herintreding in de TI na uitstroom

In de analyse is ook gekeken hoeveel van de uitstromers (uitstromers gebaseerd op de aangevulde BS-statistieken) die onderdeel uitmaakten van instroomcohorten 2015-2023, in latere jaren weer de TI zijn ingestroomd (herintreding).¹² Hierbij geldt dat hoe verder het instroomcohort én het uitstroommoment terug is in de tijd, voor hoe meer jaren eventuele herintreding vastgesteld kan worden.

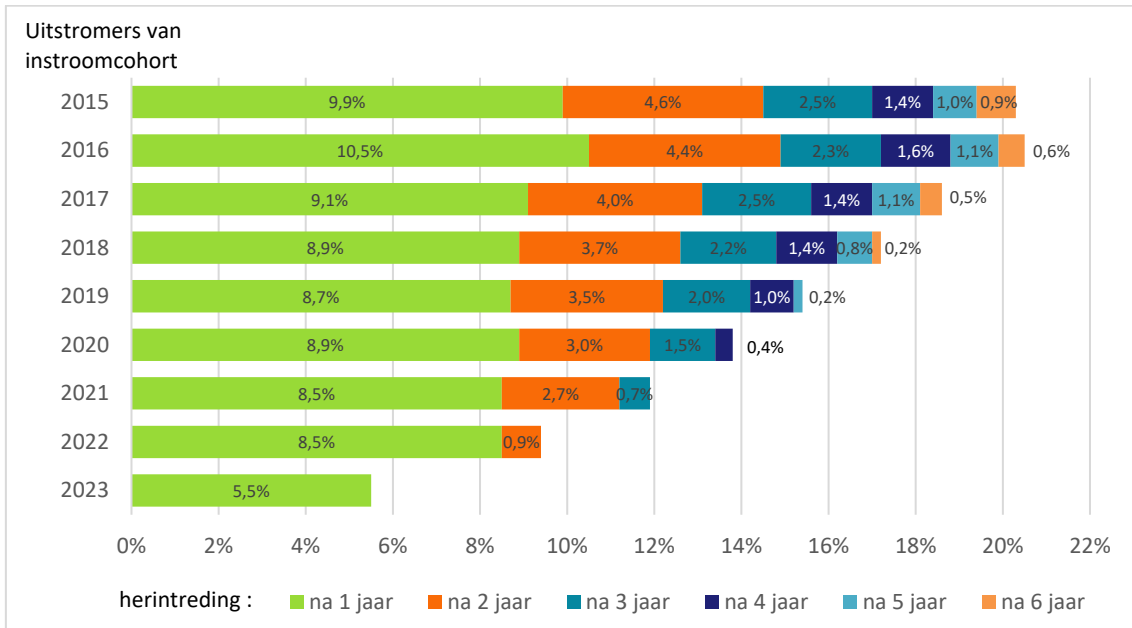
Figuur 6.1 toont van de uitstromers van elk instroomcohort hoeveel procent op den duur weer terug de TI instroomt, en na hoeveel jaar na uitstroom deze herintreding plaatsvindt. Zo is te zien dat zo'n 9 á 10% van de uitstromers een jaar na uitstroom weer in de TI werken. Deze groep is dus maar kort weggeweest, en was mogelijk 'in between jobs' op het lvs-peilmoment waarbij de uitstroom is vastgesteld. In latere jaren na uitstroom nemen de herintredingspercentages af: zo'n 4% van de uitstromers is na twee jaar weer terug in de branche. Bij meer recente instroomcohorten neemt herintreding in latere jaren wel wat af, maar daar speelt mee dat het uitstroommoment steeds recenter wordt en de groep kleiner wordt waarbij voor meerdere jaren na uitstroom herintreding vast te stellen is.

In totaal is 21% van de uitstromers van instroomcohorten 2015 en 2016 op enig moment weer terug de TI ingestroomd.¹³ Bij deze twee instroomcohorten gaat het gemiddeld om zo'n 2,2 duizend herintreders per cohort. Het relatief grote aandeel van snelle herintreding kan ook gezien worden als een uiting van arbeidsmobiliteit, die essentieel is voor een dynamische arbeidsmarkt waar werknemers naar andere werkgevers overstappen als omstandigheden daarom vragen of als werknemers elders loopbaankansen zien.

¹² Voor instroomcohort 2024 is nog geen herintreding vast te stellen omdat CoMetec-data over 2025 op het moment van schrijven nog niet in de CBS-omgeving beschikbaar is.

¹³ Peilmoment laatst mogelijk waarneembare herintreding betreft de laatste vrijdag van september 2024.

Figuur 6.1 – Percentage herintreders van instroomcohorten 2015 t/m 2023, uitgesplitst naar duur tot herintreding na uitstroom*



* Peilmoment laatst mogelijk waarneembare herintreding betreft de laatste vrijdag van september 2024. Herintreding na 7, 8 of 9 jaar bedraagt elk van die herintredingsjaren minder dan een halve procent van de uitstromers, en worden voor de leesbaarheid van de figuur niet getoond.



samen werken aan jouw ontwikkeling

