Werkgelegenheidsontwikkeling in de isolatiebranche

Onderzoek in opdracht van OOI

december 2025

Pieter Aalders
Timo Verhaegh

KBA Nijmegen

Projectnummer: K2025004

© 2025 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

1 Inleiding 1
1.1 Aanleiding 1
1.2 Onderzoeksaanpak 1

2 Ontwikkeling van de werkgelegenheid 2016-2024 3
2.1 Bedrijven in de isolatiebranche 3
2.2 Ontwikkeling van het aantal werknemers 5
2.3 De flexibele schil van de bedrijven 8

3 Beschrijving van het werknemersbestand 11

4 Beschrijving van de in- en uitstroom van werknemers 16
4.1 Nadere analyse van de instroom 16
4.2 Branchestandvastigheid van instromers 19
4.3 Analyse van de uitstroom 21

5 Conclusie 24

6 Bijlagen 28

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Het bestuur van het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Isolatiebranche (OOI) heeft behoefte aan inzicht op en duiding van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de isolatiebranche.
Uit eerder onderzoek van KBA Nijmegen (2019 en 2022) is naar voren gekomen dat het aantal werknemers in de isolatiebranche in de periode 2012-2016 met 14% is gedaald, tussen 2016 en 2018 licht is toegenomen (5,1%), en in 2021 sterk is toegenomen. OOI is anno 2025 benieuwd hoe het aantal werknemers zich de laatste jaren heeft ontwikkeld en wat de achterliggende verklaringen hiervoor zijn. Net als in het vorige onderzoek is de centrale onderzoeksvraag:

> Hoofdvraag:
>
> *Hoe heeft het aantal werknemers in de isolatiebranche zich de laatste jaren ontwikkeld en hoe valt die ontwikkeling te duiden?*

Om deze vraag te beantwoorden zijn in de eerste onderzoeksfase de beschrijvende statistieken over de werknemerspopulatie in de isolatiebranche op een rijtje gezet. In de tweede onderzoeksfase zijn 15 interviews bij isolatiebedrijven afgenomen waarbij gereflecteerd is op de laatste branchestatistieken, hoe deze zich verhouden tot de situatie in de verschillende bedrijven, welk personeelsbeleid deze bedrijven zelf hanteren en hoe de bedrijven de ontwikkelingen in het personeelsverloop verklaren.

1.2 Onderzoeksaanpak

Fase 1: update van statistieken over de werkgelegenheid in de branche

In de eerste onderzoeksfase zijn de statistieken over de werkgelegenheidsontwikkeling in de isolatiebranche geüpdatet. Aan de basis van de branche-afbakening staat de lijst met Kamer van Koophandel nummers van alle bij OOI aangesloten bedrijven (kortweg de OOI-bedrijven), en de begin- en einddatum van het OOI-lidmaatschap. Deze informatie is afkomstig van CoMetec, de uitvoeringsorganisatie voor inkomensverzekeringen en sociale regelingen in de bedrijfstak Metaal en Techniek (M&T) en verzorgt de uitvoering van de sociale regelingen uit de cao in deze bedrijfstak.[1]
De lijst van KvK-nummers is bij het CBS aangeboden ter versleuteling t.b.v. de dataverrijking binnen de Remote Access-omgeving (RA) van het CBS. In deze omgeving hebben de onderzoekers toegang tot diverse koppelbare datasets op werknemer- en bedrijfsniveau, zogenoemde Microdata. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van aanvullende data uit het Algemeen Bedrijven Register (ABR) ten behoeve van de koppeling van bedrijfsgegevens, en uit de Polisadministratie met baankenmerken van werknemers en data met informatie over aanvullende persoonskenmerken zoals leeftijd, migratieachtergrond, uitkeringen en sociaal economische positie.

[1] Vóór 2023 werd dit geregistreerd door de pensioenuitvoerder MN. De CoMetec-administratie is voor deze historische jaren uit de MN tijd niet compleet wat betreft de gestopte bedrijven. Om hiervoor te corrigeren zijn de ontbrekende bedrijven, die wel in de MN-registratie voorkwamen, aan het bedrijvenbestand toegevoegd om volledige trendcijfers te kunnen tonen.

Om praktische redenen is in het onderzoek niet met kalenderjaren gewerkt, maar met zogenoemde lvs-jaren (lvs staat voor Laatste Vrijdag van September). Een lvs-jaar begint na de laatste vrijdag van september jaar-1 en eindigt op de laatste vrijdag van september van het gerapporteerde jaar. Zo beslaat lvs-jaar 2024 (min of meer) het vierde kwartaal van 2023 en de eerste drie kwartalen van 2024.
In navolging van het vorige onderzoek bevat dit onderzoek een uitbreiding met statistieken over de jaren 2023 en 2024. Daarnaast zijn de eerdere statistieken over de jaren 2020 tot en met 2022 geüpdatet vanwege de overgang van MN naar CoMetec, waarbij enkele kleine veranderingen in de brondata zijn opgetreden. Voor de jaren 2020 t/m 2024 zijn de statistieken nu dus op dezelfde manier tot stand gekomen. Op basis van deze informatie wordt in het volgende hoofdstuk de werkgelegenheidsontwikkeling beschreven, kijkend naar de ontwikkeling van het aantal bedrijven en werknemers, aangevuld met kwalitatieve informatie over de flexibele schil van de bedrijven. In hoofdstuk 3 staan de werkgelegenheidscijfers uitgesplitst naar de volgende *persoonskenmerken*:

a. geslacht;
b. leeftijdsklasse;
c. migratieachtergrond;
d. omvang van het dienstverband;
e. woonprovincie.

Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 ingezoomd op de jaarlijkse *branche-in- en uitstroom* van werknemers. Met behulp van Microdata van het CBS is de data verrijkt om de groep in- en uitstromers nader te analyseren en de dynamiek in het personeelsverloop inzichtelijk te maken. Bij de instroom wordt informatie verstrekt over:

f. de leeftijdssamenstelling van de instromers;
g. de arbeidsmarktpositie van waaruit men de branche is ingestroomd (zij-instroom vanuit een andere branche, schoolverlaters, diverse uitkeringsposities, ex-zelfstandige);
h. de verschillende herkomstbranches van zij-instromers (o.b.v. SBI-indeling);
i. instroomretentie/branchestandvastigheid van instromers, i.c. het aandeel van een instroomcohort dat naar x-aantal jaren nog in de branche werkt, uitgesplitst naar leeftijdsklasse en bedrijfsgrootte.

Van de uitstromers wordt het volgende in beeld gebracht:

j. de leeftijdssamenstelling van de uitstromers;
k. de arbeidsmarktpositie nadat men de branche heeft verlaten (werk buiten de branche, startende zelfstandigen, terug naar school, uitstroom naar de diverse uitkeringsposities waaronder pensioen, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid);
l. bij de uitstromers die in een andere branche zijn gaan werken is gekeken in welke branches zij terecht zijn gekomen (o.b.v. SBI-indeling).

Fase 2: interviews bij isolatiebedrijven

De statistieken uit de eerste onderzoeksfase geven de nodige inzichten, maar meer kwalitatieve of heel specifieke informatie is daarin niet aanwezig. Dit geldt ook voor informatie over hoe de bedrijven gebruik maken van hun flexibele schil, zoals het inlenen van uitzendkrachten, zzp'ers en onderaannemers. Voor het verkrijgen van aanvullende informatie zijn in de tweede onderzoeksfase vijftien isolatiebedrijven geïnterviewd. Er is gesproken met een mix van bedrijven die actief zijn in de industrie en in de utiliteit. Hierbij is veelal met de bedrijfseigenaar of het hoofd personeelszaken/Human Resources gesproken.

2 Ontwikkeling van de werkgelegenheid 2016-2024

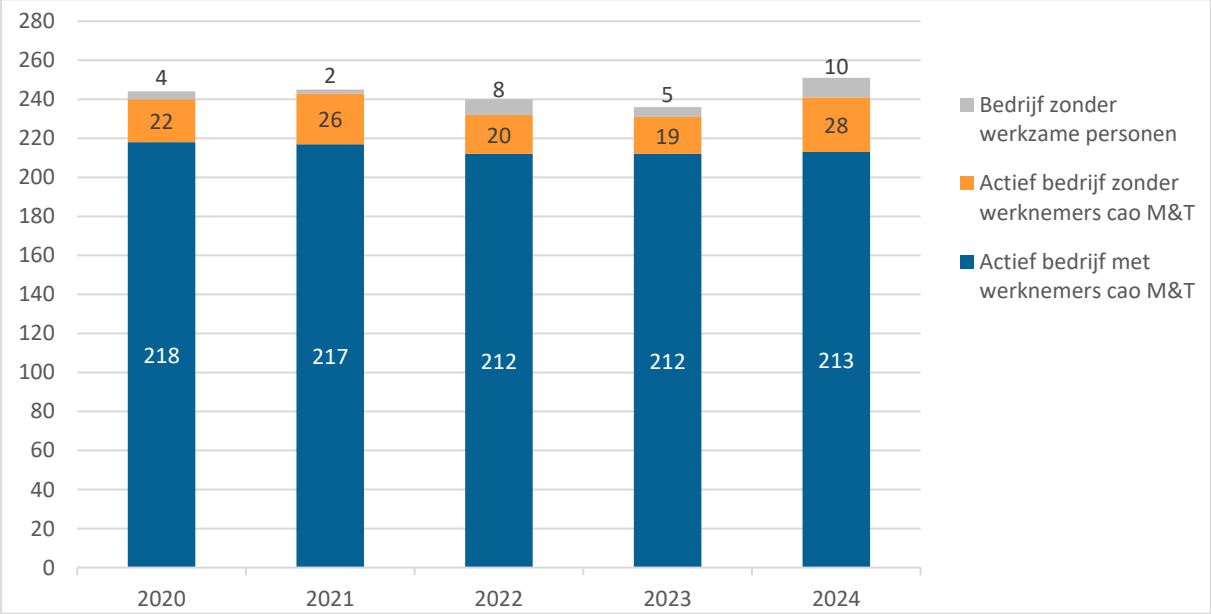
Net als in het vorige onderzoek in 2023 is de isolatiebranche afgebakend aan de hand van de bedrijven die bij OOI zijn aangesloten (kortweg de OOI-bedrijven) en daarbinnen te kijken naar werknemers die onder de cao van de bedrijfstak Metaal en Techniek (M&T) vallen.[2]
Uit de Polisadministratie (Microdata van het CBS) blijkt dat in 2024 54% van werkzame personen onder de bedrijfstak-cao M&T valt, en dat 28% van het totaal aantal werkzame personen bij de OOI-bedrijven onder een andere bedrijfstak-cao valt. Daarnaast blijkt dat 18% niet onder een bedrijfstak-cao valt. Dit betreffen relatief vaak DGA's (directeur-grootaandeelhouders) op de loonlijst of stagiaires. In tabel B.1 in de bijlage staat om hoeveel werknemers per bedrijfstak-cao het jaarlijks gaat. In deze rapportage hebben de statistieken over 'werknemers in de isolatiebranche' alleen betrekking op de werkzame personen bij OOI-bedrijven met de cao M&T; overige werknemers, zzp'ers en uitzendkrachten vallen hier buiten.

2.1 Bedrijven in de isolatiebranche

Figuur 2.1 toont de ontwikkeling van het aantal OOI-bedrijven over de periode 2020-2024, gebaseerd op het aantal unieke bedrijfsidentificatienummers (BE_ID) uit het Algemeen Bedrijven Register (ABR) van het CBS. Het komt voor dat meerdere KvK-nummers tot dezelfde BE_ID behoren. Betreffende KvK-nummers worden in dat geval tot hetzelfde bedrijf gerekend. Dit geldt bijvoorbeeld voor (sommige) bedrijven die zowel brandwerende applicaties installeren als isoleren. Hierdoor vallen de bedrijfsaantallen in het ABR lager uit dan het aantal in de CoMetec-registratie. In 2024 betreft dit een reductie van 278 unieke KvK-nummers naar 251 unieke BE_ID's (een samenvoeging van 27 KvK-nummers). Van deze 251 unieke BE_ID's blijkt dat er bij 10 bedrijven géén werkzame personen op het lvs-peilmoment actief zijn. Daarnaast zijn er nog 28 bedrijven zonder werknemers met de cao M&T, maar waar wel minimaal 1 werkzame persoon actief is. Dit zijn waarschijnlijk eenmanszaken met een werkende eigenaar.
Daarmee komt het aantal *actieve* OOI-bedrijven in het ABR in 2024 uit op 241 (213+28), tien meer dan in 2022, maar nog wel vier minder dan in 2021.

[2] Naast M&T Isolatiebedrijf betreft dit ook werknemers met de cao's M&T Metaalbewerkingsbedrijf en M&T Technisch installatie die binnen de OOI-bedrijven werken (zie bijlage B1 voor de aantallen).

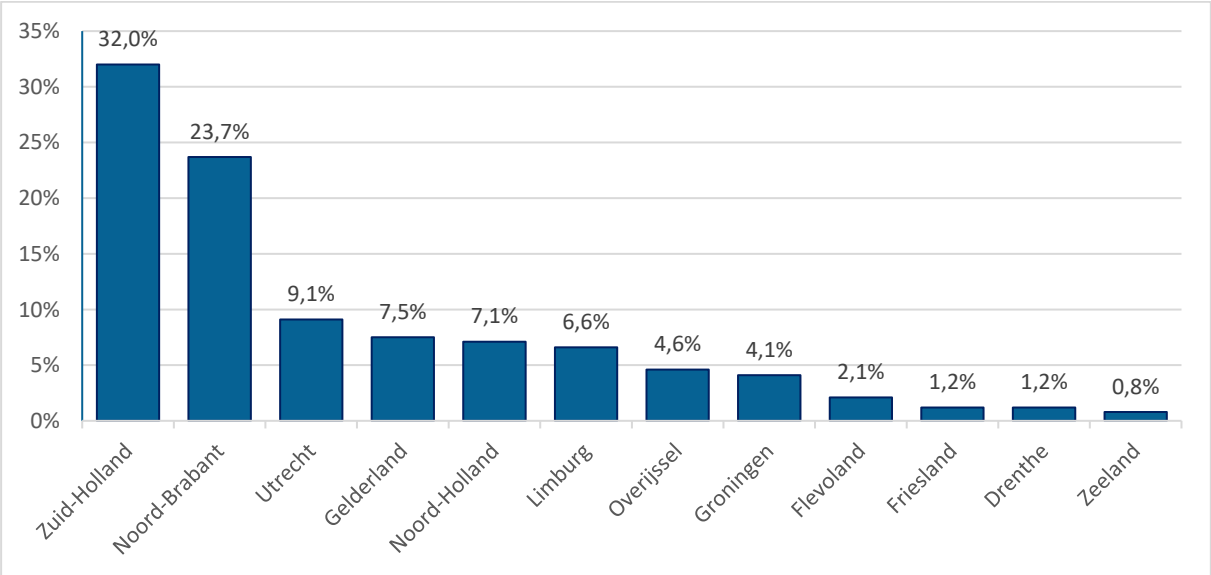
*Figuur 2.1 – Ontwikkeling van het aantal bedrijven aangesloten bij OOI**



Bron: CBS microdata ABR, KvK-nummers OOI-administratie (CoMetec), bewerking KBA Nijmegen.
* Gebaseerd op CBS-definitie van bedrijfseenheden uit het ABR (aantal unieke BE_ID's). Telling op Ivs-peilmoment.

Veruit de meeste isolatiebedrijven zijn gevestigd in de provincie Zuid-Holland (32%), op enige afstand gevolgd door Noord-Brabant (24%) en Utrecht (9%), zie figuur 2.2.

Figuur 2.2 – Provincie waar de isolatiebedrijven gevestigd zijn (2024)



Bron: CoMetec, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

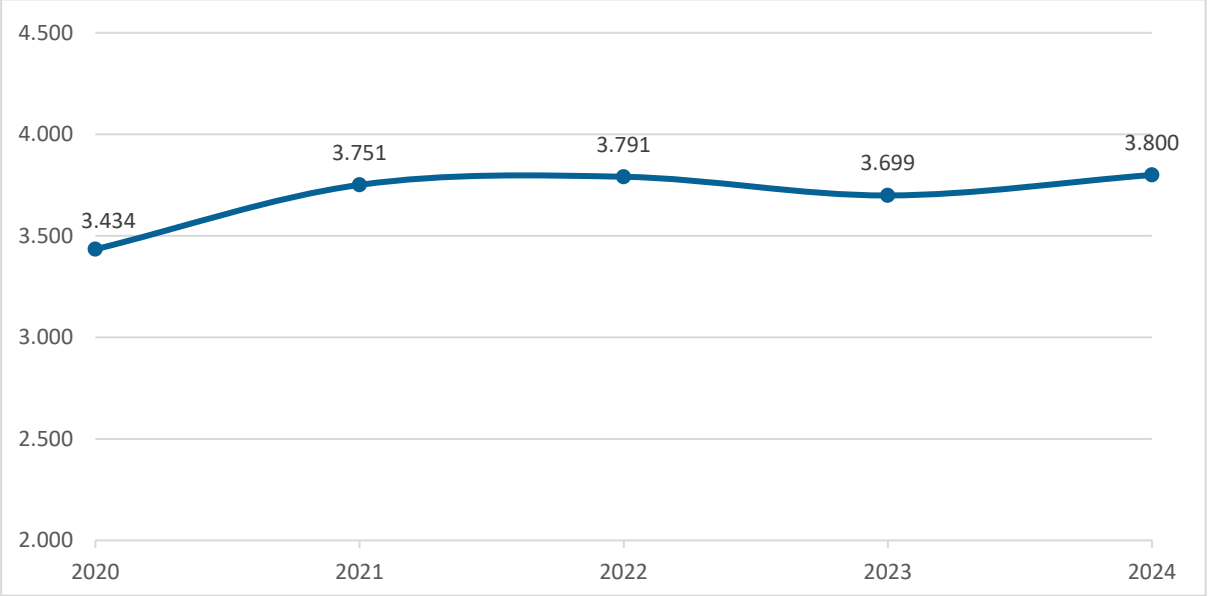
Overall geven de geïnterviewde bedrijven aan dat het bedrijfseconomisch goed gaat. Veel bedrijven profiteren van investeringen gericht op energiebesparing en verduurzaming. De omzet is eigenlijk al jaren goed en de huidige werkvoorraad is door de bank genomen groot te noemen, al schommelt het

voor veel bedrijven, met normale periodes afgewisseld met een paar erg drukke periodes in het jaar. Eén geïnterviewd bedrijf had begin 2025 wel te weinig werk.
Uit de interviews komen wel signalen naar voren waaruit blijkt dat bedrijven actief in de zwaardere industrie merken dat investeringen bij hun opdrachtgevers uitgesteld worden of niet doorgaan. Het beeld dat de isolatiebedrijven schetsen is dat de internationale concurrentiepositie van industriële opdrachtgevers in Nederland verslechtert door een aantal belemmeringen, zoals hoge stroomprijzen waardoor investeerders afhaken of ervoor kiezen om activiteiten naar het buitenland te verplaatsen. Andere belemmerende factoren zijn de netcongestie en de stikstofcrisis, waardoor bedrijven bijvoorbeeld geen vergunningen meer krijgen, niet kunnen uitbreiden of plannen enorme vertragingen oplopen. Isolatiebedrijven in de industrie zijn zich de laatste tijd ook op andere markten en/of potentiële opdrachtgevers gaan richten, om zo hun afhankelijkheid van bepaalde opdrachtgevers te verkleinen en risico's te spreiden. Dit heeft als gevolg dat er op andere markten meer concurrentie/verdringing kan gaan optreden indien deze belemmeringen in de industrie blijven voortduren, met potentieel negatieve gevolgen voor andere isolatiebedrijven.
Dit neemt niet weg dat de isolatiebedrijven stuk voor stuk positieve toekomstverwachtingen hebben wat betreft de hoeveelheid werk, al blijft het voor een deel van de bedrijven lastig vooruitkijken omdat er vooral veel ad hoc projecten op hen afkomen. Aan de andere kant is ook met bedrijven gesproken die juist al wel veel werk in de pijplijn hebben zitten, en aangeven een vrij continue ontwikkeling van hun werkvoorraad te hebben, met veelal vaste/terugkerende opdrachtgevers, waarbij ook wat meer voor de lange termijn gepland wordt.

2.2 Ontwikkeling van het aantal werknemers

In 2024 is de isolatiebranche met zo'n honderd werknemers gegroeid ten opzichte van 2023, en telt dan 3.800 werknemers met de cao M&T (zie figuur 2.3). Daarmee komt het aantal werknemers in 2024 iets boven het niveau van 2022. In 2023 was er sprake van een afname van een kleine honderd werknemers, maar dat is in 2024 dus weer hersteld.
In de figuur is te zien dat er in 2021 een flinke stijging was van het aantal werknemers (+9% t.o.v. 2020). Deze toename is echter het gevolg van de aansluiting van een nieuw OOI-bedrijf; een reeds bestaand bedrijf met ruim 280 werknemers. Zonder uitbreiding van dit bedrijf bedraagt de groei in 2021 nog maar 34 werknemers.
De groei van het aantal werknemers in dienst bij de OOI-bedrijven is de laatste vijf jaar dus vrij beperkt geweest, zeker gezien de overwegend positieve bedrijfsresultaten en de goed gevulde orderportefeuille waarover de bedrijven spreken. Voor de meeste bedrijven is het hebben en behouden van voldoende personeel de voornaamste belemmering bij hun bedrijfsvoering. Een groot deel van de bedrijven geeft aan dat zij wel meer werknemers in loondienst zouden willen nemen, maar dat er haast geen geschikte mensen te vinden zijn en dat diegenen die wel aangetrokken worden vaak ook snel weer vertrekken.

Figuur 2.3 – Ontwikkeling van het aantal werknemers met cao M&T in dienst bij OOI-bedrijven



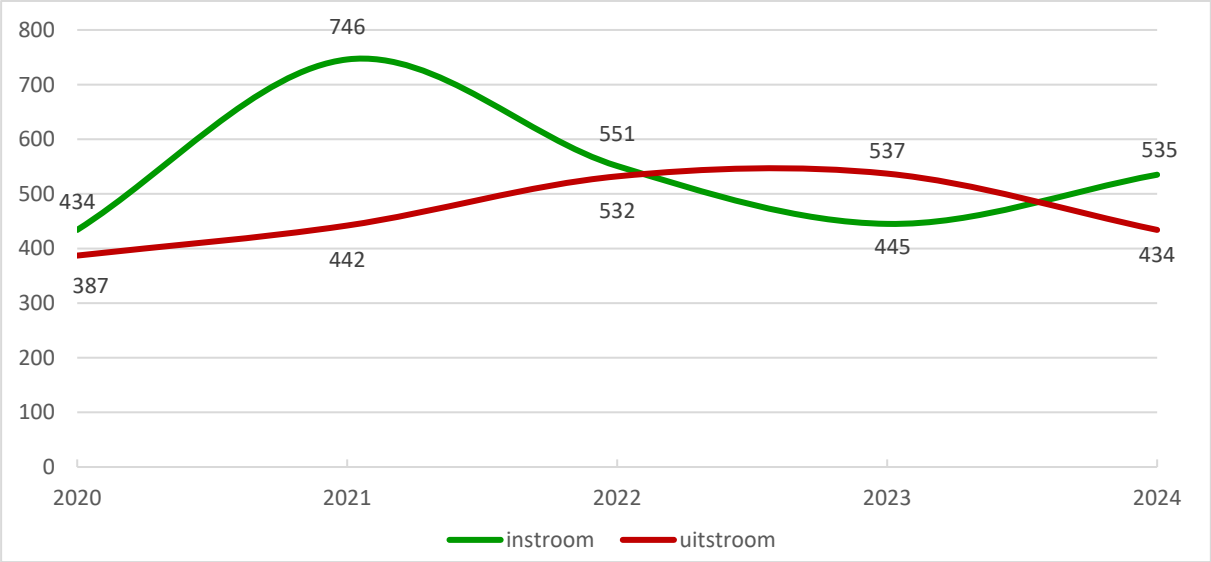
Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Zoals we hierboven al zagen is de branche in 2024 met ruim honderd werknemers gegroeid, een logisch gevolg van dat de instroom groter is dan de uitstroom. In figuur 2.4 staat hoeveel werknemers jaarlijks de branche zijn ingestroomd (de groene lijn) en hoeveel er zijn uitgestroomd (de rode lijn).[3] Bedrijfswisselaars *binnen* de branche worden niet tot deze in-/uitstromers gerekend.
Ten opzichte van 2023 is de instroom in 2024 toegenomen (van 445 naar 535), terwijl de uitstroom juist is afgenomen (van 537 naar 434). Hier is dus aan beide kanten winst behaald: bedrijven zijn in staat geweest meer werknemers te werven en aan de andere kant meer van het zittend personeel te behouden.
De krimp van het aantal werknemers in 2023 komt door een afname van de instroom dat jaar (van 551 in 2022 naar 445 in 2023), terwijl de uitstroom min of meer gelijk is gebleven aan het jaar ervoor (respectievelijk 532 en 537 uitstromers).
Verder valt op dat de instroom in 2021 fors is toegenomen ten opzichte van 2020. De lage instroom in 2020 hangt samen met de onzekerheid in coronajaar 2020, waardoor bedrijven tijdelijk met wat minder personeel hebben gewerkt, zo bleek uit het vorige onderzoek (Verhaegh en Aalders, 2022).[4] De piek in de instroom in 2021 komt zoals eerder vermeld door de aansluiting van een nieuw OOI-bedrijf, waardoor de branche in een klap meer dan 280 werknemers rijker is geworden.

[3] Uitstromers zijn de werknemers die op peiljaar *t* in de branche werken, maar op het peilmoment het jaar erna (*t*+1) niet meer. Zij zijn gedurende het jaar *t*+1 uitgestroomd (jaar *t*+1 is hun uitstroomjaar).

[4] Verhaegh, T & Aalders, P. (2022). *Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de isolatiebranche*. KBA Nijmegen, Nijmegen.

Figuur 2.4 – In- en uitstromende werknemers in/uit de isolatiebranche



Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Wervingsstrategieën

Tijdens de bedrijfsinterviews is gesproken over de personeelsbehoefte en wervingsstrategieën. Hierin zijn een aantal typologieën te onderscheiden:

1. De overwegend kleine bedrijven (ongeacht industrie of utiliteit), die vanwege het tekort aan vakmensen of jongeren die het vak willen leren, hun wervingsbehoefte naar beneden hebben bijgesteld. In theorie zouden deze bedrijven best personeel willen aannemen, maar omdat er geen geschikte mensen te vinden zijn hebben zij deze hoop laten varen. Deze bedrijven hebben ervaring met werknemers die niet goed bevielen, qua werkhouding of kwaliteiten, maar ook met werknemers die na een inwerkperiode voor een hoger salaris naar de concurrent zijn vertrokken, of voor zichzelf zijn begonnen. Daarnaast vormen de hoge werkgeversrisico's bij verzuim en arbeidsongeschiktheid een drempel om nieuw personeel aan te trekken. Deze bedrijven maken gebruik van hun eigen netwerken waarin zij samenwerken met andere zzp'ers of bedrijven. In plaats van te groeien qua bedrijfsomvang wordt er vooral gekozen voor lucratieve projecten ('cherry picking'), het opleveren van kwalitatief goed werk en daarmee het opbouwen van duurzame en goed renderende klantrelaties.
2. Hier tegenover staan de bedrijven met een duidelijke *opleidingsstrategie*; dit zijn de erkende leerbedrijven met contacten met ROC's of scholen in het praktijkonderwijs, die zich proberen te profileren onder jongeren die met de handen willen werken, bijvoorbeeld door deelname aan stagemarkten. Er zijn weinig bedrijven die aangeven dat dit de laatste jaren zijn vruchten heeft afgeworpen. Het probleem is dat de branche klein en onbekend is en qua imago maar moeilijk kan concurreren met andere techniekrichtingen. Daarnaast is er binnen het bekostigd onderwijs geen speciale beroepsopleiding voor de isolatiebranche, waardoor er geen directe aanvoerlijn vanuit het initieel onderwijs bestaat. Metaalbewerking ligt dicht tegen de beroepen aan, bij deze opleidingen proberen bedrijven wel aansluiting te vinden bij studenten. Maar een bijkomstig probleem is ook nog wel eens de grote afstand van het bedrijf met de onderwijsinstelling en woonplaats van de leerling, waardoor dit voor sommige jongeren niet goed te bereizen is.

   Er is ook een bedrijf geïnterviewd die veel gebruik maakt van stagiaires vanuit een nabij gelegen praktijkschool. De stageperiode wordt hier gebruikt om te kijken of er een wederzijdse match is en of de stagiair over de benodigde basisvaardigheden beschikt. Als die match er is zijn er vaak wel

doorstroommogelijkheden na de opleiding. Onder deze stagelopers is wel het nodige verloop, maar er blijven voldoende jongeren hangen om in de personeelsbehoefte van het bedrijf te voorzien.
Daarnaast is ook gesproken met een groot bedrijf actief in de industrie, die een eigen bedrijfsschool heeft, waarin samen met OOI opgetrokken wordt om vakmensen op te leiden. Voor het bedrijf is dit een vrij succesvolle aanpak om het personeelsbestand aan te vullen, ook al stromen er de nodige deelnemers tijdens of na het scholingstraject weer uit. Het is wel een goede manier gebleken om het aantal vakmensen in de branche uit te breiden, in plaats van elders ervaren vakmensen weg te trekken en er per saldo geen nieuwe vakmensen bijkomen.

3. Een laatste typering betreft de bedrijven met een *wervingsstrategie*, waarbij recruiters ingezet worden om op de externe arbeidsmarkt geschikte kandidaten voor vacatures te vinden. Dit betreft de grotere bedrijven, veelal onderdeel van een groter concern of bedrijfsgroep. Voor de kleinere bedrijven is deze strategie al snel te duur. Bedrijven plaatsen wel vacatures op social media of op de eigen website, maar daar komen over het algemeen weinig serieuze reacties op.

2.3 De flexibele schil van de bedrijven

Om in hun personeelsbehoefte te voorzien maken de isolatiebedrijven al jaren veel gebruik van hun flexibele schil van onderaannemers, zzp'ers en/of uitzendkrachten. Informatie over de omvang van de flexibele schil zit echter niet in de hierboven gebruikte registerdata. Voor inzicht in dit onderwerp is daarom gebruik gemaakt van informatie uit de interviews. Op een na maken alle geïnterviewde bedrijven in meer of minder mate gebruik van een flexibele schil.
Van flexibele krachten wordt in het *algemeen* vaak gezegd dat ze worden ingezet voor het opvangen van 'pieken en zieken'. De inzet voor 'zieken' blijkt in de isolatiebedrijven niet veel voor te komen. De inzet voor 'pieken' komt wel veel voor. Het opvangen van schommelingen in het werkaanbod is een veelgenoemde reden voor de inzet van zowel zzp'ers als uitzendkrachten. Ook omdat deze inleenkrachten makkelijker inzetbaar zijn op de locatie waar het werk uitgevoerd wordt. Voor een deel van de bedrijven heeft de constructie van het inlenen van zzp'ers de voorkeur omdat de bedrijven hierdoor wendbaarder zijn, wat betreft het op- en afschalen van arbeidskrachten, en tevens geen werkgeversrisico's lopen, zoals loondoorbetaling bij ziekte.
De flexibele schil wordt de laatste jaren ook steeds meer aangesproken omdat er geen geschikte mensen voor vacatures te vinden zijn. Het tekort aan werknemers met de benodigde/specialistische kennis maakt dat bedrijven deze kracht inhuren, maar vaak hadden zij liever hun eigen werknemersbestand vergroot. Overall gezien werken de bedrijven met een vrij vaste pool aan zzp'ers en onderaannemers. Een deel van de bedrijven maakt vooral gebruik van buitenlandse zzp'ers, hoofdzakelijk afkomstig uit Midden- en Oost-Europese landen. Deze zzp'ers hebben vaak hun eigen netwerk van mede zzp'ers en bedrijven waar zij voor werken. De isolatiebranche is 'een klein wereldje' en de zzp'ers trekken ook onderling met elkaar op en dragen ook nieuwe mensen via de eigen netwerken aan. De inlenende bedrijven controleren in de beginperiode wel extra goed of nieuwe inleenkrachten hun vak verstaan en kwalitatief goed werk opleveren. Hier vindt dan nog wel een schifting plaats tussen de zzp'ers die goed bevallen en waarmee vaker samengewerkt wordt en zzp'ers die niet voldoen en niet terug hoeven te komen. Zo blijft er uiteindelijk een netwerk over van zzp'ers waaruit de bedrijven kunnen putten. Het verloop onder zzp'ers is wel iets groter omdat zij hun diensten ook bij andere bedrijven aanbieden. Maar omdat het aanbod van zzp'ers is toegenomen is er altijd wel iemand te vinden.
Met de actieve handhaving van de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie) is er vanaf 2025 wel veel veranderd wat betreft de inleen van zelfstandigen. De afschaffing van het handhavingsmoratorium moet schijnzelfstandigheid van zzp'ers terugdringen, doordat de Belasting bij constatering van een verkapt dienstverband naheffingen en boetes kan opleggen. Schijnzelfstandigheid doet zich voor wanneer iemand als zzp'er werkt, maar feitelijk in een dienstbetrekking verkeert. Dit betekent dat de

arbeidsrelatie kenmerken heeft van een werkgever-werknemer verhouding, zoals een gezagsverhouding, verplichte persoonlijke arbeid en loonbetaling. Het aanpakken van schijnzelfstandigheid is bedoeld om oneerlijke concurrentie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt te voorkomen. Er is een overgangsperiode van één jaar waarin nog geen vergrijpboetes worden opgelegd, mits kan worden aangetoond dat stappen worden ondernomen om schijnzelfstandigheid te voorkomen.
Uit de interviews blijkt dat de meeste bedrijven goed op de hoogte zijn van de wet DBA. Veel van hen geven aan dat handhaving hiervan impact heeft op de inhuur van zzp'ers. Zij zijn het afgelopen jaar een stuk kritischer naar de inleen van zzp'ers gaan kijken. Veel bedrijven hebben zelfstandigen waarmee zij veel samenwerken de ingang geboden om in loondienst te treden, en hebben de inleen teruggeschroefd of de constructie dusdanig herzien dat de risico's op schijnzelfstandigheid zijn weggenomen. Zo wordt niet langer gewerkt volgens 'uurtje-factuurtje', maar worden de werkzaamheden als een totaalpakket aanbesteed, of wordt er gebruik gemaakt van een tussenpartij die als soort bemiddelaar fungeert. De statistieken in paragraaf 4.1 laten zien de instroom van voormalig zelfstandigen in 2024 opgelopen is naar 6% van de totale instroom van werknemers in loondienst, waar dit het jaar ervoor 3% van de instroom betrof. Op basis van de gespreksinformatie is het zeer waarschijnlijk dat de instroom van voormalig-zzp'ers in 2025 verder oploopt, al zal ook een aanzienlijk deel daar geen oren naar hebben omdat zij de hogere inkomsten als zzp'er verkiezen boven de voordelen van een baan in loondienst, zoals pensioensopbouw en verzekering tegen arbeidsongeschiktheid. Aan de andere kant is het voor de werknemers in loondienst wel minder aantrekkelijk geworden om de stap richting zelfstandig ondernemerschap te zetten, waardoor deze vorm van uitstroom naar verwachting wat beteugeld wordt. Op het hoogte punt in 2022 zijn er 55 werknemers uitgestroomd om als zzp'er aan de slag te gaan, 10% van de uitstromers in dat jaar, zo blijkt uit de nadere analyse van de uitgestroomde werknemers in hoofdstuk 4. In 2023 en 2024 is de uitstroom naar zzp wel weer afgenomen. In 2024 zijn dit er nog maar 20 (5% van de uitstroom).
Naast de wet DBA zijn er nog meer veranderingen in wet- en regelgeving die komende jaren van invloed zullen zijn op de inleen van personeel. In onderstaand kader staat meer informatie, afkomstig uit secundaire bronnen.

Toekomstige veranderingen in wet- en regelgeving

In juli 2026 treedt naar verwachting de nieuwe Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR) in.[5] Deze wet moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden goedgekeurd. De wet beoogt het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen duidelijker te maken, met als doel om schijnzelfstandigheid te voorkomen. Daarnaast zullen er op korte termijn strengere eisen voor uitzendbureaus ingevoerd worden volgens de wet 'Meer zekerheid flexwerkers'. Door de val van het kabinet Schoof is de behandeling van de wet uitgesteld, maar naar verwachting zal op 1 juli 2026 het onderdeel 'gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten' in werking treden, wat de inzet van uitzendkrachten mogelijk duurder en minder aantrekkelijk maakt. Inmiddels is de wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) wél door de Tweede Kamer aangenomen. Als de Eerste Kamer de wet goedkeurt zal hij naar verwachting op 1 januari 2027 van kracht worden. Dit zal betekenen dat bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen, zoals uitzendbureaus, aan toelatingseisen zullen moeten voldoen. Daarnaast gaat in 2026 de nieuwe uitzend-CAO in, hetgeen de nodige veranderingen met zich meebrengt voor de flexbranche.[6]

[5] https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/07/07/wetsvoorstel-voor-meer-duidelijkheid-zzpers-en-sterkere-positie-laag-betaalde-schijnzelfstandigen-naar-de-kamer
[6] Nieuwe CAO voor Uitzendkrachten: "Dit is een monumentale wijziging in uitzendland" - ABU (website bezocht op 1-12-2025).

Tijdens de interviews is tevens gesproken met bedrijven die (ook) gebruik maken van uitzendkrachten. Dit zijn veelal bedrijven actief in de industrie, waarbij tijdens grote projecten een groot aantal uitzendkrachten ingeleend wordt via buitenlandse subcontractors/uitzendbureaus. In extreme gevallen kunnen dit klussen zijn waarvoor honderden uitzendkrachten ingezet worden, hoofdzakelijk afkomstig uit Midden- en Oost-Europese landen. Voor dergelijke klussen met grote periodieke pieken is buitenlandse inleen de enige manier om aan voldoende arbeidskrachten te komen. De bedrijven zijn dus afhankelijk van deze flexibele schil aan uitzendkrachten om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Een klein deel van de eigen vaste werknemers (monteurs en voormannen) geeft hierbij de leiding aan de uitzendkrachten. Zij moeten de uitzendkrachten instrueren en hun werk controleren.
Bij deze bedrijven is de inleen van buitenlandse uitzendkrachten de laatste jaren gegroeid. Er zijn hierbij wel signalen dat de kwaliteit van de uitzendkrachten de afgelopen jaren is afgenomen en de concurrentie om de vakbekwame uitzendkrachten groot is. Veel van de uitzendkrachten moeten de fijne kneepjes van het vak nog leren. Er is in deze dus geen kwantitatief tekort, maar wel een kwalitatief tekort aan vakbekwame uitzendkrachten. Om het afbreukrisico te verkleinen zijn de bedrijven bezig om de eigen vaste kern aan monteurs en voormannen te vergroten. Omdat deze vacatures moeilijk vervulbaar zijn, ervaren de bedrijven op dit gebied een knelpunt.

3 Beschrijving van het werknemersbestand

In dit hoofdstuk volgt een nadere beschrijving van de werknemerspopulatie met de cao M&T, in dienst bij OOI-bedrijven. De statistieken worden achtereenvolgens uitgesplitst naar:

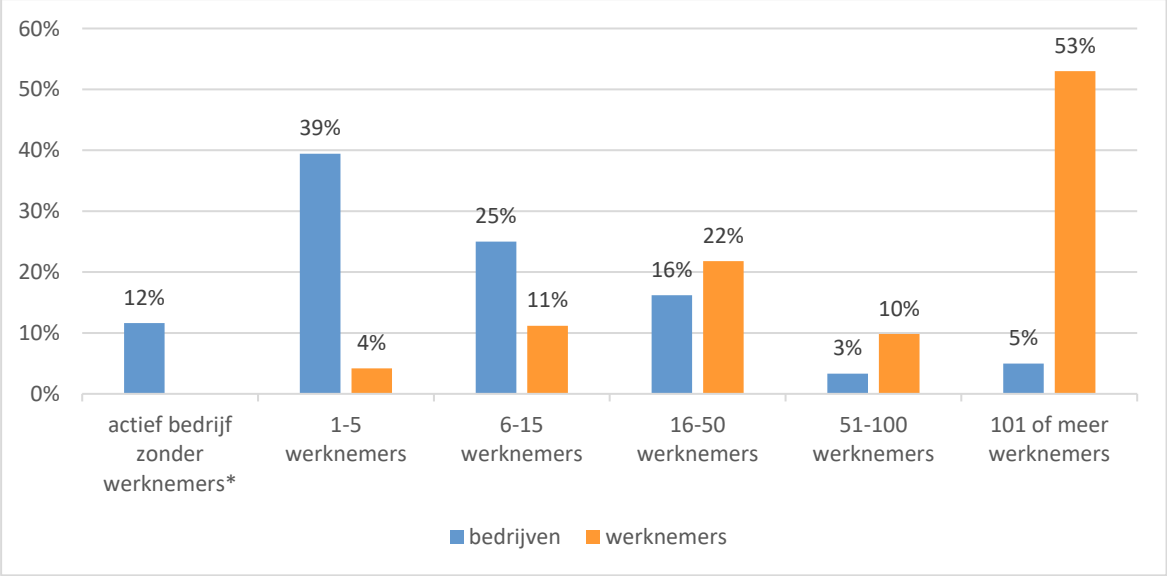
a) bedrijfsgrootte
b) geslacht
c) leeftijd
d) migratieachtergrond
e) omvang van het dienstverband
f) provincie

a) Werknemersverdeling uitgesplitst naar bedrijfsgrootte

Figuur 3.1 toont de verdeling van de bedrijven en werknemers naar bedrijfsgrootte in 2024. Voor de aantallen en de historische ontwikkeling zie tabellen B.2a t/m d in de bijlage. Uit de figuur valt het volgende op te maken:

- De branche bestaat voor ruim de helft (51%) uit kleine bedrijven (5 werknemers of minder). Hier bevindt zich slechts 4% van de werkgelegenheid;
- 5% van de bedrijven heeft meer dan 100 werknemers. Het gaat hier om 12 bedrijven, waar ruim de helft van de werknemers werkt (53%);
- De isolatiebranche bestaat dus uit veel kleine bedrijven, en enkele grote spelers die ruim de helft van de werkgelegenheid verschaffen.

Figuur 3.1 – Verdeling van isolatiebedrijven en -werknemers naar bedrijfsgrootte in 2024



Bron: CoMetec, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.
* Bedrijf met minimaal 1 werkzame persoon (eigenaar), zonder werknemers in loondienst.

b) Man/vrouw-verhouding

In tabel 3.1 staat de uitsplitsing van de werknemers naar geslacht.

- In 2024 werken er bijna 400 vrouwen in de isolatiebranche onder de cao M&T (10,4% van de werknemers), een toename van bijna 50 vrouwen ten opzichte van 2023 (+14%). De groei van het totale aantal werknemers in 2024 komt dus voor een groot deel op conto van de toename van het aantal vrouwen.
- Onder mannen bedraagt de groei in 2024 slechts 1,6% ten opzichte van 2023.
- Vergeleken met 2020 werken er 30% meer vrouwen in de branche. Bij mannen gaat het om een toename van 9% ten opzichte van 2020. De laatste jaren is de man/vrouw-verhouding dus wat minder scheef geworden.

Tabel 3.1 – Man/vrouw-verhouding in de isolatiebranche

	Man		Vrouw		totaal
jaar	aantal	%	aantal	%	= 100%
2020	3.129	91,1%	305	8,9%	3.434
2021	3.406	90,8%	345	9,2%	3.751
2022	3.446	90,9%	345	9,1%	3.791
2023	3.351	90,6%	348	9,4%	3.699
2024	3.404	89,6%	396	10,4%	3.800

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

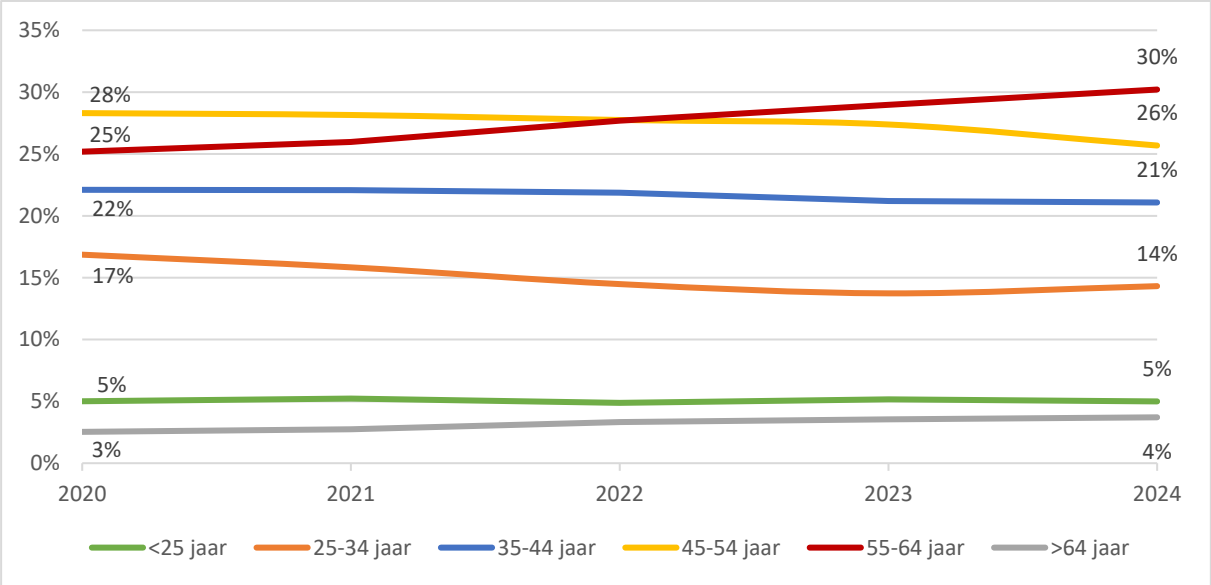
c) Leeftijdsverdeling

Figuur 3.2 toont de ontwikkeling van de leeftijdssamenstelling van het werknemersbestand (zie tabel B.3 in de bijlage voor de aantallen per leeftijdsklasse). Het volgende valt op:

- Het aandeel 55-plussers is in de periode 2020-2024 met 6%-punt gegroeid (+5%-punt in de categorie 55-64 jaar en +1%-punt bij 65-plussers). De groep 65-plussers is het afgelopen decennium langzaam gegroeid, versterkt door de verhoging van de AOW-leeftijd, die vanaf 2013 stapsgewijs omhoog is gegaan naar 67 jaar in 2023.
- De leeftijdsklasse 45 t/m 54 jaar was tot aan 2022 het grootst, maar is geleidelijk aan afgenomen vanwege doorstroom richting de bovenliggende leeftijdsklasse en verminderde aanvoer vanuit de onderliggende leeftijdsklasse.
- Ook in de leeftijdsklassen 25 tot en met 34 jaar is sprake van een daling.
- Het aandeel werknemers onder de 25 jaar bedraagt 5% en is zeer constant over de jaren.

Er is dus een verschuiving te zien van de middenklassen naar de oudere leeftijdsklassen. De gemiddelde leeftijd in de branche is dan ook toegenomen van 45,6 jaar in 2020 naar 46,9 in 2024. Ook uit de interviews blijkt dat de vergrijzing en ontgroening binnen de bedrijven voelbaar wordt. Zoals eerder aangegeven is het voor de bedrijven lastig om jonge werknemers aan zich te binden en verwachten de bedrijven een verdere toename van de uitstroom richting pensioen. Daarnaast speelt mee dat het fysieke werk te zwaar kan worden voor oudere monteurs, waardoor binnen de bedrijven naar meer passende werkzaamheden of functies moet worden gezocht om hen duurzaam inzetbaar te houden en uitval te voorkomen.

Figuur 3.2 – Leeftijdsverdeling werknemers in de isolatiebranche



Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

d) Migratieachtergrond van werknemers in dienst bij OOI-bedrijven

In 2024 zijn er ruim duizend werknemers met een migratieachtergrond in de isolatiebranche in loondienst, [7] ruim 100 meer dan in 2020 (zie tabel 3.2); een toename van 12%. De toename van werknemers zonder migratieachtergrond bedraagt in dezelfde periode 10% en is dus iets lager.
Het *aandeel* werknemers met een migratieachtergrond komt in 2024 uit op 26,7% van de werknemers. In 2021 lag dit met 24,7% iets lager, wat mogelijk samenhangt met de corona-lockdowns.

Tabel 3.2 – Aantal/percentage werknemers in de isolatiebranche met migratieachtergrond (cao M&T)

	Geen migratieachtergrond		Migratieachtergrond		totaal
jaar	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage	(=100%)
2020	2.530	73,7%	904	26,3%	3.434
2021	2.825	75,3%	926	24,7%	3.751
2022	2.825	74,5%	966	25,5%	3.791
2023	2.722	73,6%	977	26,4%	3.699
2024	2.784	73,3%	1.016	26,7%	3.800

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

[7] Werknemers met een migratieachtergrond zijn in het buitenland geboren, of hebben (minimaal) één ouder die in het buitenland is geboren.

In tabel 3.3 zijn de aantallen en percentages van werknemers met een migratieachtergrond uitgesplitst naar hun herkomstland.

- Vanaf 2022 heeft de grootste groep met een migratieachtergrond een Poolse achtergrond. In 2024 vormen zij ruim 4% van het totaal aantal werknemers in de branche (162 Poolse werknemers). Binnen deze groep is de toename vanaf 2020 het sterkst.
- In de jaren vóór 2022 vormden werknemers uit voormalig Joegoslavië de grootste groep werknemers met een migratieachtergrond, maar deze groep is iets afgenomen qua omvang.
- Er is een lichte toename van het aantal Duitse werknemers, van 91 in 2020 naar 100 in 2024. Zij vormen zo'n 3% van de werknemers in de branche.
- De omvang in de restcategorie 'overige' is de laatste jaren flink toegenomen. Dit komt met name door een toename van Oekraïense werknemers (van 0 in 2020 naar 23 in 2024). Er is ook een toename van werknemers afkomstig uit Irak, Eritrea en Spanje.

Tabel 3.3 – Migratieachtergrond van buitenlandse werknemers in de isolatiebranche (cao M&T)

jaar	n.v.t. (NL)	Polen	(voormalig) Joegoslavië	Duitsland	Turkije	Indonesië	Suriname	Marokko	NL Antillen	overig	totaal
2020	2.530	111	126	91	105	64	62	50	32	160	3.434
2021	2.825	113	126	94	108	66	65	53	39	163	3.751
2022	2.825	153	115	95	98	72	61	49	38	183	3.791
2023	2.722	176	108	94	95	67	53	48	37	209	3.699
2024	2.784	162	112	100	93	62	61	44	36	249	3.800
%											
2020	73,7%	3,2%	3,7%	2,6%	3,1%	1,9%	1,8%	1,5%	0,9%	4,7%	100%
2021	75,3%	3,0%	3,4%	2,5%	2,9%	1,8%	1,7%	1,4%	1,0%	4,3%	100%
2022	74,5%	4,0%	3,0%	2,5%	2,6%	1,9%	1,6%	1,3%	1,0%	4,8%	100%
2023	73,6%	4,8%	2,9%	2,5%	2,6%	1,8%	1,4%	1,3%	1,0%	5,7%	100%
2024	73,3%	4,3%	3,2%	2,6%	2,4%	1,6%	1,6%	1,2%	0,9%	6,6%	100%

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

e) Omvang van het dienstverband

In tabel 3.4 staat de verdeling van werknemers uitgesplitst naar de omvang van hun dienstverband.

- Het valt op dat het aandeel werknemers met 35 uur of meer behoorlijk afgenomen is, namelijk van 88,3% in 2020 naar 84,1% in 2024.
- Met name de groep met een werkweek van 25 tot 35 uur is gegroeid, namelijk naar 9,5%, waar dit in 2020 5,9% van de werknemers betrof.
- Het aandeel werknemers dat minder dan 25 uur per week werkt schommelt jaarlijks rond de 6%.

Tabel 3.4 – Verdeling werknemers naar omvang van het dienstverband

jaar	< 25 uur	25-34 uur	35 uur of meer	totaal (=100%)
2020	5,9%	5,9%	88,3%	3.434
2021	6,2%	6,5%	87,3%	3.751
2022	5,6%	7,6%	86,8%	3.791
2023	5,8%	9,1%	85,1%	3.699
2024	6,4%	9,5%	84,1%	3.800

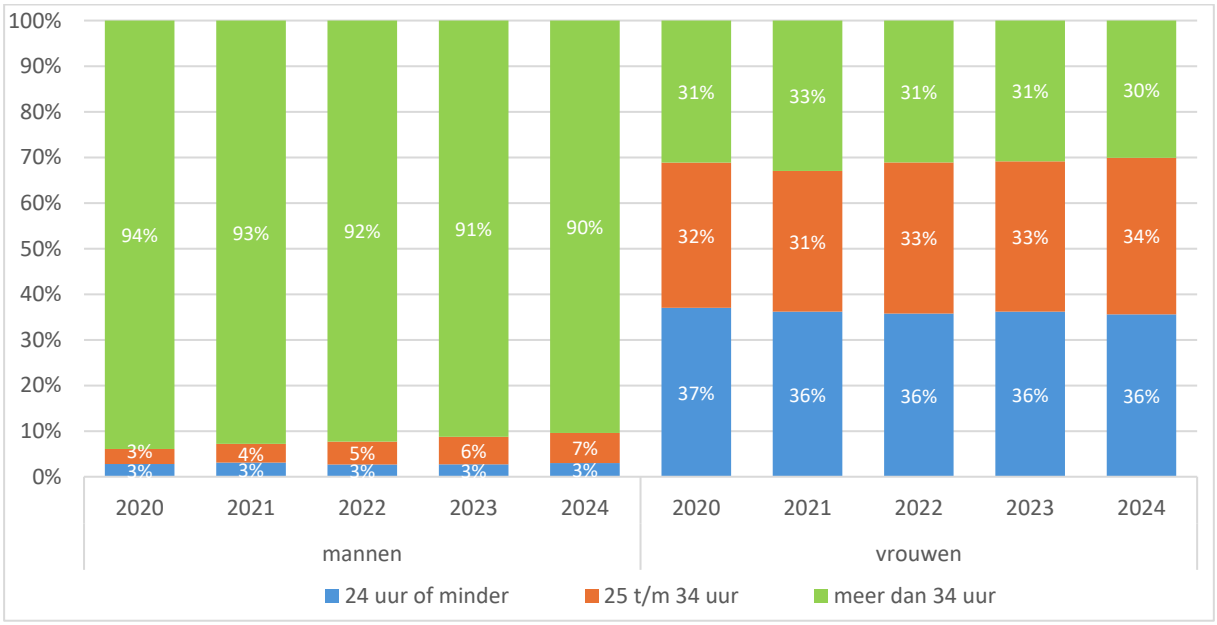
Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Figuur 3.3 toont de omvang van de dienstverbanden uitgesplitst naar geslacht (zie tabel B.4 in de bijlage voor de absolute aantallen). Wat dit betreft zijn er grote verschillen tussen mannen en vrouwen.

- In 2024 werkt 90% van de mannen meer dan 34 uur per week, 4%-punt minder dan in 2020.

- Van de vrouwen in de branche werkt 30% meer dan 34 uur per week, ook hier iets minder dan in voorgaande jaren. Het grootste deel van de vrouwen werkt drie dagen per week of minder (36% in 2024).

Figuur 3.3 – Omvang dienstverbanden, uitgesplitst naar geslacht



Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

f) Provinciale verdeling van werknemers

Het grootste deel van de werknemers in de isolatiebranche werkt in de provincie Zuid-Holland (zie tabel 3.5). In 2024 betreft dit iets minder dan de helft van de werknemers (46%). Daarna werken de meeste werknemers in Noord-Brabant: iets minder dan een kwart (23%). Dit zijn tevens de provincies met de meeste isolatiebedrijven (respectievelijk 32% en 22% van de bedrijven, zoals eerder getoond in figuur 2.2). In Zuid-Holland bevinden zich ook de meeste *grote* bedrijven, dit verklaart de onevenredig grote groep werknemers in die provincie. Zie tabel B.5 en B.6 in de bijlage voor de absolute aantallen werknemers en bedrijven per provincie.

Tabel 3.5 – Verdeling werknemers in de isolatiebranche naar provincie (van bedrijf)

jaar	Zuid-Holland	Noord-Brabant	Gelderland	Limburg	Noord-Holland	Groningen	>>>
2020	53,8%	15,1%	6,2%	4,6%	4,7%	1,6%	
2021	49,8%	21,8%	5,5%	4,4%	3,5%	2,5%	
2022	49,3%	24,2%	4,0%	4,1%	3,6%	2,8%	
2023	47,0%	25,1%	4,0%	4,1%	3,6%	2,9%	
2024	45,8%	23,1%	4,7%	4,0%	3,6%	2,9%	

>>>	Utrecht	Overijssel	Drenthe	Zeeland	Friesland	Flevoland	Totaal (=100%)
2020	2,3%	6,1%	2,0%	1,2%	2,1%	0,4%	3.434
2021	2,6%	5,7%	1,8%	1,1%	0,9%	0,3%	3.751
2022	2,7%	5,5%	1,7%	1,1%	0,9%	0,1%	3.791
2023	3,9%	5,2%	1,8%	1,0%	0,9%	0,4%	3.699
2024	4,1%	4,8%	1,8%	0,3%	3,6%	1,2%	3.800

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

4 Beschrijving van de in- en uitstroom van werknemers

In dit hoofdstuk wordt ingezoomd op de branche-instromers (paragraaf 4.1) en werknemers die de branche hebben verlaten (paragraaf 4.2), gebaseerd op de aantallen van figuur 2.4 uit hoofdstuk 2. Werknemers die *binnen* de branche van bedrijf wisselen blijven in dit hoofdstuk buiten beschouwing.

4.1 Nadere analyse van de instroom

Figuur 4.1 toont de samenstelling van de instromers wat betreft hun arbeidsmarktpositie voordat men de isolatiebranche instroomt (in absolute aantallen), in tabel 4.1 staat de percentageverdeling.

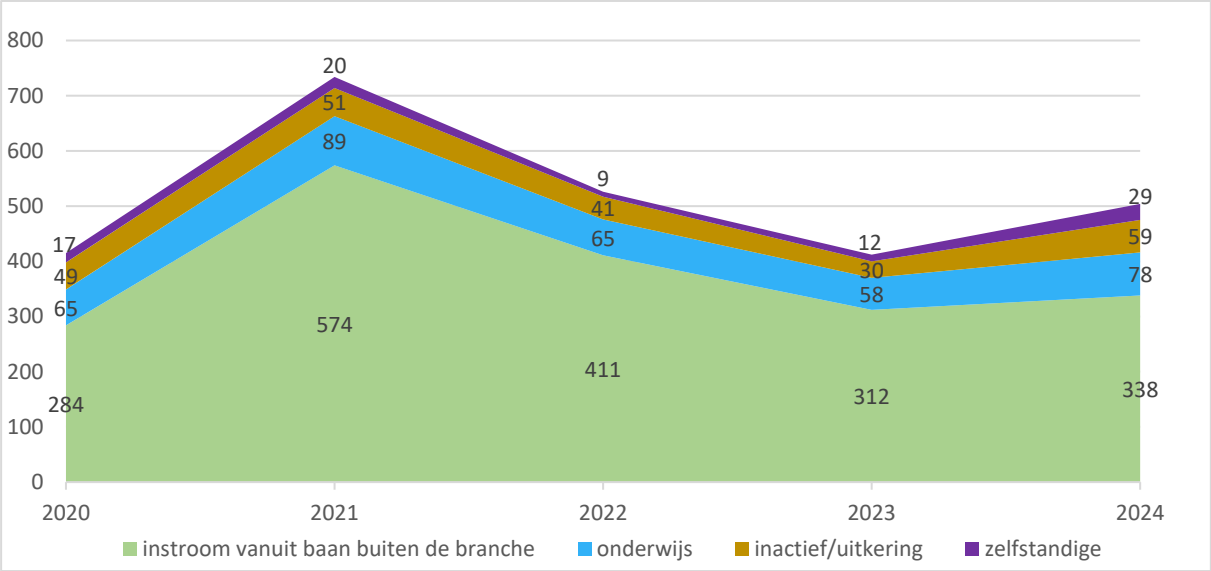
- Het overgrote deel van de instroom bestaat uit zij-instromers die vanuit een andere baan de branche instromen. Zij vormen doorgaans rond de 70% van de instromers. Tijdens de coronadip in 2020 is dit iets afgenomen (naar 65%). In 2021 neemt dit weer toe naar ruim driekwart van de instroom (77%), voor een groot deel veroorzaakt door het nieuwe OOI-lid, waarvan de werknemers technisch gezien ook als instromers in de branche worden gekenmerkt. De jaren daarna is het aandeel zij-instromers licht afgenomen en bedraagt in 2024 63% van de instroom.
- In 2024 is er relatief veel instroom vanuit het onderwijs (15% van de instroom); een toename van 58 in 2023 naar 78 instromers in 2024. Ook in het eerste coronajaar 2020 is de instroom vanuit het onderwijs redelijk op peil gebleven, en bedraagt dat jaar 15% van de instroom.
- De instroom van zogenoemde inactieven/uitkeringsgerechtigden is in 2024 eveneens iets opgelopen, en wel naar 7% van de instroom.
- Tot slot is ook de instroom van voormalig zelfstandigen in 2024 opgelopen naar 6% van de instroom (dit betreft 29 instromers, waar dit er in 2023 12 waren). Mogelijk zijn dit de eerste effecten van de handhaving van de wet DBA door de Belastingdienst (zoals eerder toegelicht in paragraaf 2.3). Uit de interviews blijkt dat veel bedrijven het afgelopen jaar een stuk kritischer naar de inleen van zzp'ers zijn gaan kijken. Veel bedrijven hebben zelfstandigen waarmee zij veel samenwerken de ingang geboden om in loondienst te treden, en hebben de inleen teruggeschroefd of de constructie dusdanig herzien dat de risico's op schijnzelfstandigheid een stuk beperkter zijn geworden. Op basis van de gespreksinformatie is het zeer waarschijnlijk dat de instroom van voormalig-zzp'ers in 2025 verder oploopt.

Tabel 4.1 – Herkomst van instromers in de isolatiebranche (cao M&T)

Positie voor instroom:	2020	2021	2022	2023	2024
Werkzaam buiten de branche	65%	77%	75%	70%	63%
Onderwijs	15%	12%	12%	13%	15%
Inactief/uitkering	6%	4%	4%	4%	7%
Overig zonder inkomen	6%	2%	3%	2%	4%
Zelfstandige	4%	3%	2%	3%	6%
Onbekend	4%	2%	4%	7%	5%
Totaal (=100%)	434	746	551	445	535

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

*Figuur 4.1 – Herkomst instroom bij isolatiebedrijven**



Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.
* Exclusief 'onbekend'.

Herkomstbranches van instromers vanuit een andere baan

Tabel 4.2 geeft een overzicht van de herkomstbranches van waaruit zij-instromers, afkomstig uit een andere baan, de isolatiebranche instromen.

- Het grootste deel van hen is afkomstig uit de uitzendbranche (34% in 2024). Instromers afkomstig uit de uitzendbranche zijn niet de typische zij-instromers. Voor hen geldt overwegend dat zij eerst via een inleenconstructie bij het bedrijf hebben gewerkt.[8] Het uitzendbureau verzorgt de werving en selectie en het inleenbedrijf kan de inleenperiode als een soort proeftijd gebruiken, om te bezien of de uitzendkracht geschikt is voor het werk en of er een wederzijdse klik is. Uitzendkrachten worden vaak ingeleend voor de seriematige werkzaamheden, zij kunnen dan de basisvaardigheden en -kennis opdoen. Als er een goede match is met het bedrijf komt het voor dat de uitzendkracht na de inleenperiode door het bedrijf overgenomen wordt en daar in loondienst treedt. De bedrijven beschouwen hen dan niet meer als zij-instromer, aangezien de werknemer al eerder in het bedrijf heeft gewerkt en over de nodige (basis)kennis en vaardigheden beschikt.
- Op de tweede plaats zijn er relatief veel instromers afkomstig van bedrijven die onder de overige bouwinstallatie vallen (SBI 4329). Dit is tevens de SBI-code die bij de isolatiebranche aansluit, namelijk de bedrijven met als economische hoofdactiviteit a) het aanbrengen in gebouwen en andere bouwwerken van isolatiemateriaal tegen warmte, geluid of trillingen of b) het aanbrengen van isolatiemateriaal aan buizen, leidingen, ketels.[9] Het is waarschijnlijk dat er bedrijven zijn met deze (hoofd)activiteiten, zonder dat zij bij OOI aangesloten zijn. Gezien deze inhoudelijke verwantschap

[8] Dit gegeven is echter niet in de Polisadministratie opgenomen.
[9] Daarnaast vallen onder deze SBI-code ook bedrijven met als economische hoofdactiviteit: - installatie van liften, roltrappen & bliksemafleiding; - reparatie en onderhoud van liften & roltrappen; - installatie van hekwerken & traliewerken; - installatie van verlichtingssystemen, scoringsborden e.d. in stadions e.a. sportaccommodaties; - installatie van schermdoeken, verduisteringsinstallaties in tuinderskassen; - installatie van benzineservicestations; en - installatie van stalinrichtingen, maar hier is geen onderscheid naar te maken.

is uitwisseling van personeel tussen deze bedrijven laagdrempelig. Dit blijkt dan ook uit de personeel-stroom vanuit de overige bouwinstallatie naar de OOI-bedrijven.

- Tot slot is er een toename te zien van instroom vanuit de technische installatieketen. In de jaren vóór 2023 was nog zo'n 8% van de instroom afkomstig uit deze branche, in 2024 is dit opgelopen naar 14%.

Tabel 4.2 – Herkomstbranche van instromers vanuit een baan buiten de isolatiebranche

jaar	2020	2021	2022	2023	2024
arbeidsbemiddeling, uitzendbranche	43%	17%	21%	33%	34%
overige bouwinstallatie (SBI 4329)	5%	12%	19%	5%	13%
technische installatieketen	12%	5%	8%	12%	14%
handel	6%	3%	27%	9%	7%
bouwnijverheid	10%	45%*	6%	18%	6%
overige zakelijke dienstverlening	8%	2%	3%	5%	6%
metaal- /machine- /computers- /apparaten-industrie	2%	7%	4%	3%	4%
overige branches	10%	8%	11%	12%	13%
onbekend	4%	1%	2%	4%	3%
totaal	284	574	411	312	338

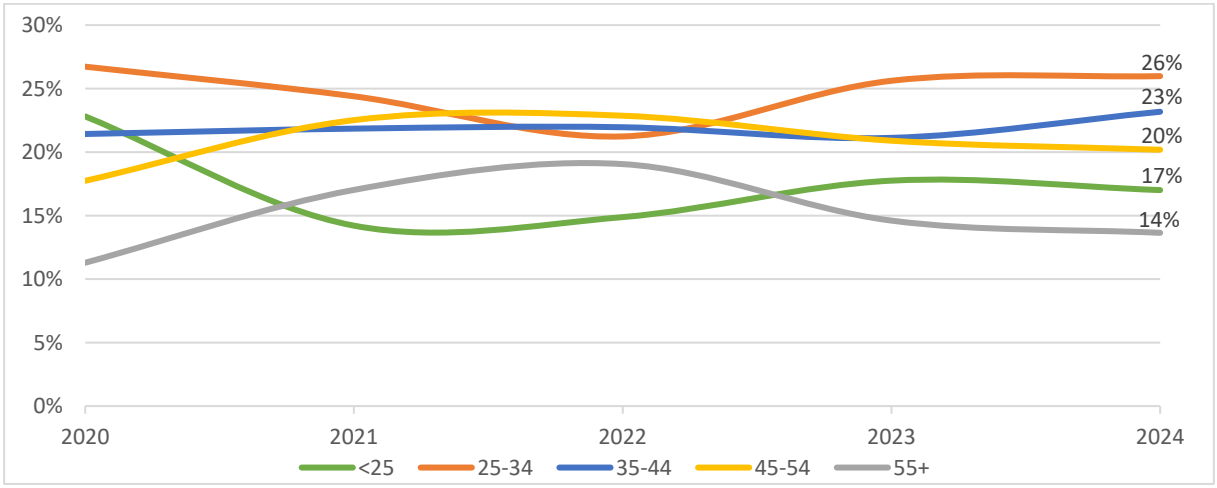
Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.
* Deze uitschieter is het gevolg van het nieuwe OOI-lid in 2021, wat resulteert in 280 'instromers' vanuit de bouwnijverheid.

Leeftijdssamenstelling van de instromers

In figuur 4.2 staat de leeftijdssamenstelling van de instromers (zie tabel B.7 in de bijlage voor de absolute aantallen).

- Het grootste deel van de instromers is tussen de 25 en 34 jaar oud (26% in 2024). Bij de instroom in 2022 is bij deze leeftijdscategorie een dipje te zien. Het aandeel nam af van 27% in 2020 naar 21% in 2022. De jaren erna is dit weer toegenomen naar 26%.
- Het aandeel jongeren (<25 jaar) binnen de totale instroom schommelt jaarlijks tussen de 14% en 17%, met uitzondering van coronajaar 2020 (23%), toen de totale instroom is afgenomen maar de instroom van jongeren wel op peil is gebleven en dus een groter deel uitmaakte van de instroom.
- Het aandeel 55-plussers onder de instromers is tussen 2020 en 2022 toegenomen, van 11% naar 19%. In 2023 en 2024 is dit aandeel weer gedaald naar respectievelijk 15% en 14% van de instroom.

Figuur 4.2 – Leeftijdssamenstelling van instromers bij OOI-bedrijven

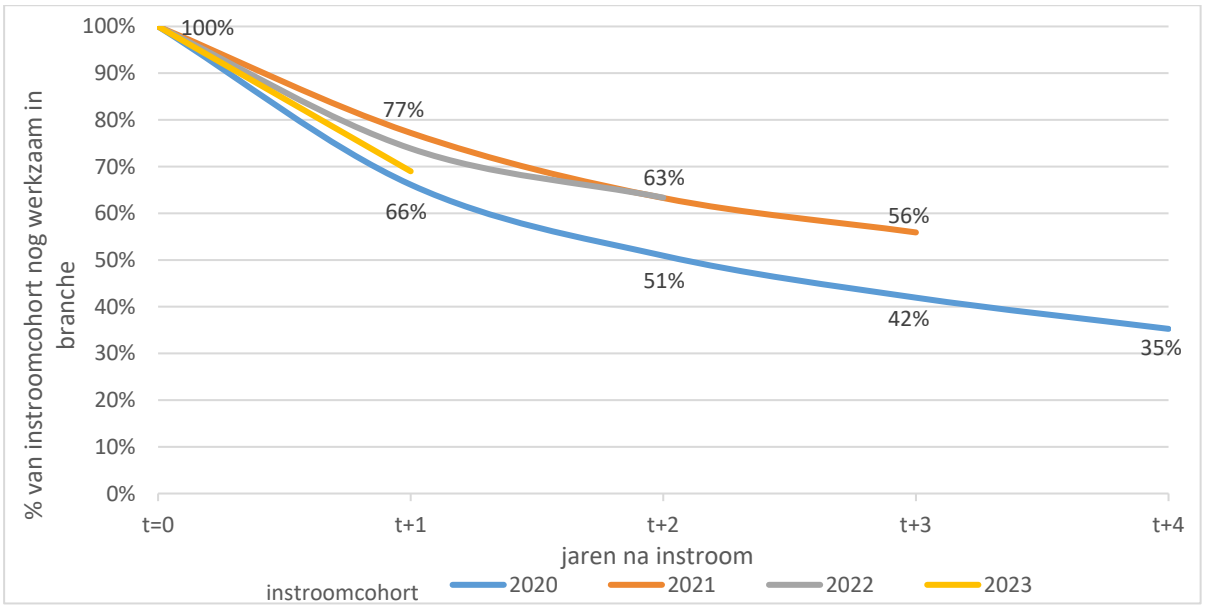


4.2 Branchestandvastigheid van instromers

In deze paragraaf komt de branchestandvastigheid van de instromers aan bod. De *branchestandvastigheid* wordt uitgedrukt in een percentage van een instroomcohort dat na 'x' aantal jaar nog in de isolatiebranche werkt. In figuur 4.3 staan de bevindingen van instroomcohorten 2020 tot en met 2023 weergegeven. Aangezien we over data tot en met 2024 beschikken kan voor instroomcohort 2023 maximaal 1 jaar vooruit gekeken worden (t+1). Voor instroomcohort 2020 kan op dit moment maximaal vier jaar vooruitgekeken worden (t+4). In figuur 4.3 is het volgende af te lezen:

- Bij instroomcohort 2020 is het verloop het hoogst, daar is 34% in het eerste jaar uitgestroomd.
- Bij instroomcohort 2021 is het verloop het laagst, daarvan is 23% het eerste jaar uitgestroomd.
- Na twee jaar werkt nog zo'n 51% (cohort 2020) tot 63% (cohort 2021) van de instromers in de isolatiebranche, na drie jaar is dit respectievelijk 42% en 56%.
- Het verloop is het sterkst in het eerste jaar na instroom, het gaat dus veelal om *snelle* uitstroom.

Figuur 4.3 – Verloop onder instromers, per instroomcohort (alle leeftijdsklassen)



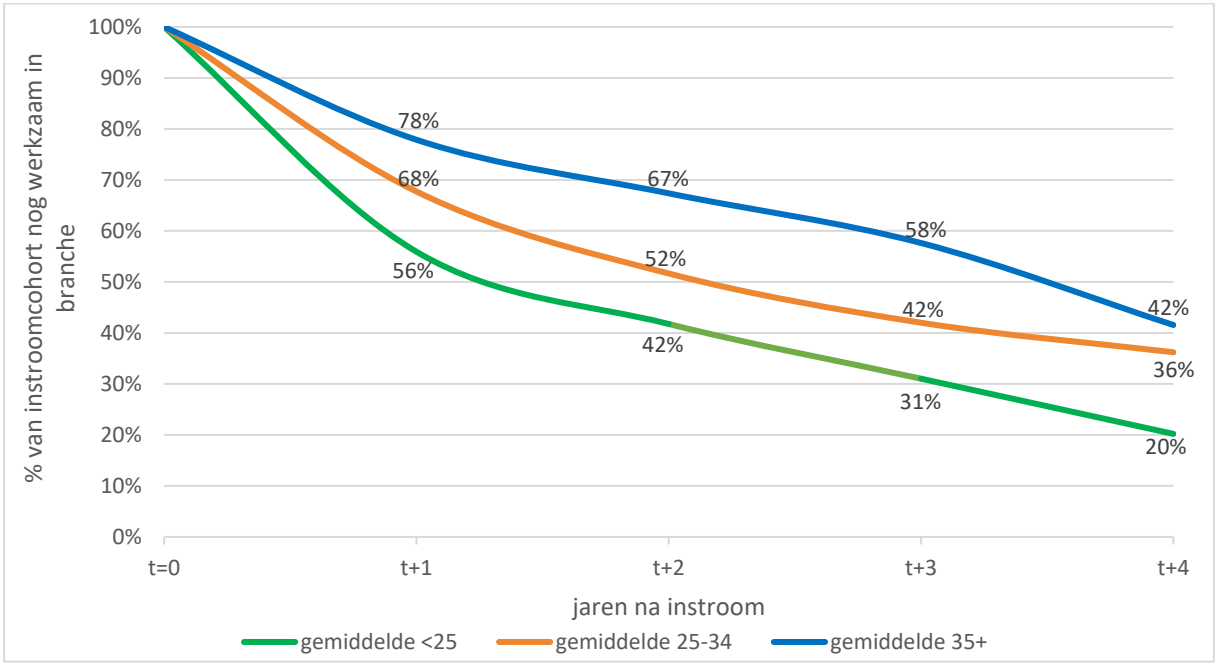
Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

In figuur 4.4 staat de gemiddelde branchestandvastigheid *per leeftijdsklasse*.

- Hierin is te zien dat het verloop onder jongeren een stuk sterker is dan bij de overige leeftijdsklassen. Na 1 jaar is gemiddeld nog 56% van de jonge instromers (<25 jaar) in de branche werkzaam. Deze snelle uitstroom onder jongeren is sterker dan in de technische installatiebranche en de carrosseriebranche, twee branches waar KBA vergelijkbaar onderzoek heeft gedaan op basis van gegevens van CoMetec.[10] Ook onder jongeren gaat het met name om snelle uitstroom (na 1 jaar). Ná het eerste jaar wijkt de *ontwikkeling* in de uitstroom onder jongeren niet veel meer af van het totaalbeeld.
- Onder instromers in de leeftijdsklasse 35 jaar en ouder is het gemiddelde verloop een stuk lager: na twee jaar werkt nog twee derde deel in de branche. In de figuur is wel te zien dat er na vier jaar een toename is van de uitstroom binnen deze leeftijdsklasse.

[10] Verhaegh, T & Overmars-Marx, R. (2023). *Monitor sectorimago en doelgroepbehoefte in de carrosseriebranche. Eindrapportage KBA Nijmegen.* KBA Nijmegen, Nijmegen.

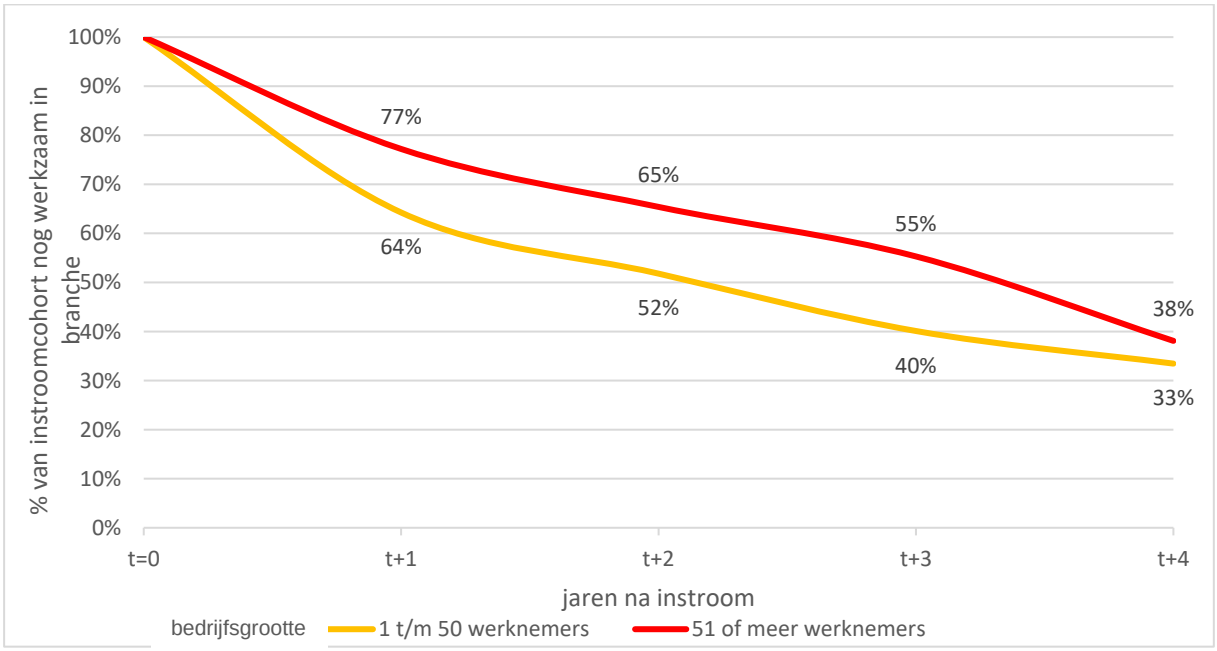
*Figuur 4.4 – Gemiddeld verloop per leeftijdsklasse**



Bron: CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen. *Gemiddelde van de instroomcohorten 2020 tot en met 2023.

Wat betreft de branchestandvastigheidpercentages is er ook een verschil als we kijken naar *bedrijfsgrootte*. In figuur 4.5 is te zien dat de snelle uitstroom bij kleinere bedrijven (tot 50 werknemers) groter is dan bij de grote bedrijven (51 of meer werknemers). Ná het eerste jaar wijkt de *ontwikkeling* in de uitstroom onder kleine bedrijven niet veel meer af van vergeleken met de grote bedrijven. Bij de grote bedrijven is de uitstroom na vier jaar juist iets groter dan in de kleinere bedrijven.

*Figuur 4.5 – Gemiddeld verloop onder de instroom bij kleinere en grotere bedrijven**



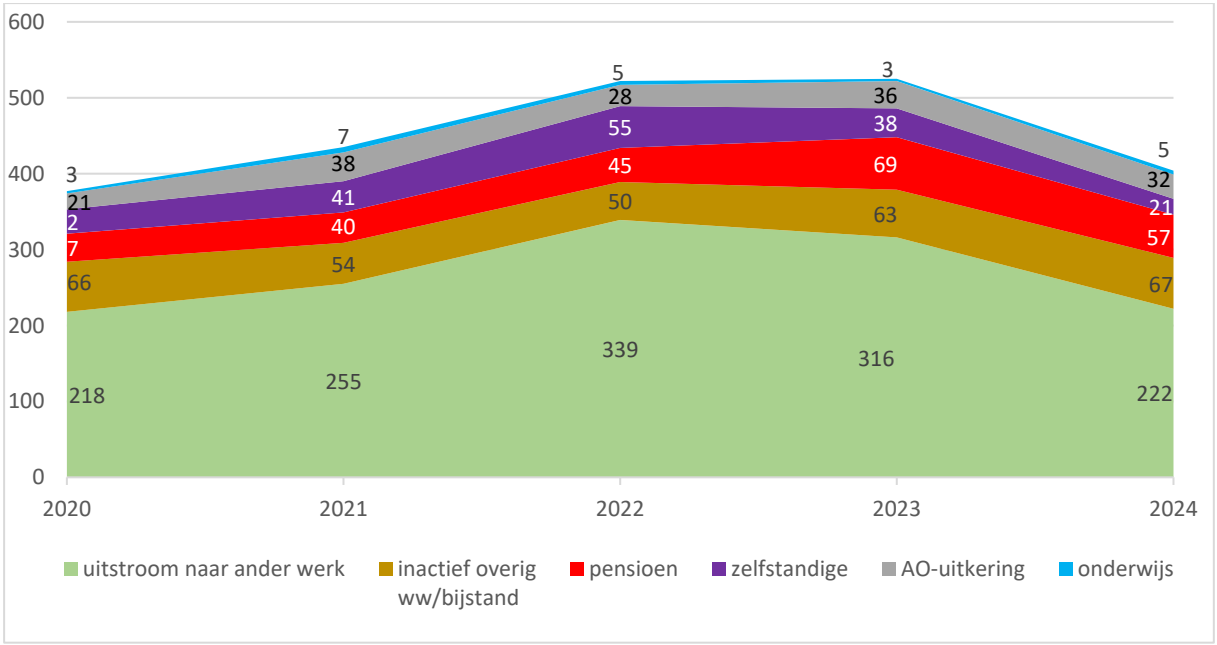
Bron: CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen. *Gemiddelde van de instroomcohorten 2020 tot en met 2023.

4.3 Analyse van de uitstroom

Figuur 4.6 geeft een overzicht van de positie waarin de uitstromers uit de branche terechtkomen (in absolute aantallen), in tabel 4.3 staat de percentageverdeling.

- Van de uitstromers vertrekt het grootste deel naar ander werk buiten de branche. In 2024 gaat het om 222 uitstromers (51% van de uitstromers dat jaar), een stuk minder dan in 2022 en 2023 (in absolute en relatieve zin).
- Daarentegen is de uitstroom naar een uitkering[11] de laatste twee jaar toegenomen, en bedraagt in 2024 16% van de uitstroom (67 uitstromers).
- De laatste twee jaar bestaat de uitstroom voor 13% uit gepensioneerden, een toename van 4%-punt ten opzichte van 2022. In 2023 en 2024 gaat het respectievelijk om 69 en 57 uitstromers.
- Het aandeel uitstromende werknemers dat als zelfstandige aan de slag gaat is na 2022 afgenomen, van 10% in 2022 naar 5% in 2024. Deze afname ondersteunt de bevindingen uit de interviews dat bedrijven wat kritischer naar de inleen van zzp'ers zijn gaan kijken, waardoor het minder aantrekkelijk is geworden om als zzp'er te gaan beginnen.
- Een handvol uitstromers zien we jaarlijks terug het bekostigd onderwijs instromen.

*Figuur 4.6 – Bestemming van de uitstromers uit de isolatiebranche**



Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.
* Exclusief ' onbekend'.

[11] Of inactief als op het peilmoment na uitstroom nog geen uitkering is aangevraagd.

Tabel 4.3 – Bestemming van uitstromers bij OOI-bedrijven

	2020	2021	2022	2023	2024
uitstroom naar werk andere branche	56%	58%	64%	59%	51%
inactief overig/ww-uitkering/bijstand	17%	12%	9%	12%	16%
pensioen	10%	9%	9%	13%	13%
zelfstandige	8%	9%	10%	7%	5%
AO-uitkering	5%	9%	5%	6%	7%
onderwijs	1%	2%	1%	1%	1%
onbekend	3%	1%	2%	2%	7%
totaal (=100%)	387	442	532	537	434

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Bij de uitstromers die in een andere branche zijn gaan werken is gekeken in welke branche zij terecht zijn gekomen (zie tabel 4.4). De meeste uitstromers vertrekken naar een bedrijf in de technische installatie-keten of naar de uitzendbranche. In 2022 en 2023, de jaren met een hoge uitstroom, is er vooral veel uitstroom naar de technische installatie-keten. In 2023 is dit opgelopen naar 22% van de uitstromers die naar een andere branche zijn vertrokken. De uitstroom richting de uitzendbranche was in 2022 en 2023 relatief gezien juist wat lager. Werknemers stromen ook uit in de richting van de ‘overige bouwinstallatie (SBI 4329)’, maar de omvang hiervan varieert over de jaren, met flinke pieken in 2020 en 2022. Het is aannemelijk dat een deel van deze mensen bij isolatiebedrijven terecht is gekomen die niet bij OOI aangesloten zijn, aangezien dit de SBI-code is waar de isolatiebranche onder valt.

Tabel 4.4 – Bestemming van uitstromers die naar een andere branche vertrekken

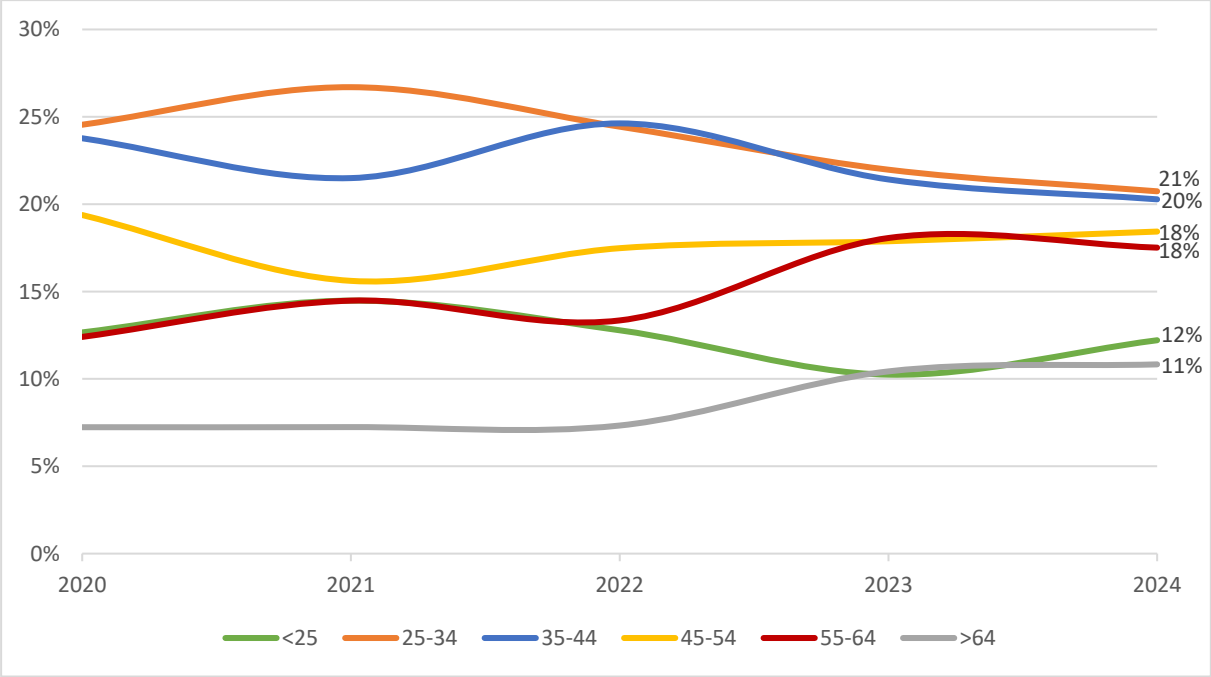
	2020	2021	2022	2023	2024
technische installatie-keten	15,6%	16,9%	18,0%	22,1%	14,8%
arbeidsbemiddeling, uitzendbranche	16,0%	17,6%	12,7%	13,3%	14,0%
zakelijke dienstverlening	3,7%	6,3%	8,9%	10,1%	12,6%
handel	7,8%	12,6%	9,7%	6,7%	7,7%
bouwnijverheid	7,8%	8,2%	6,5%	12,0%	6,3%
overige bouwinstallatie (SBI 4329)	17,9%	7,4%	17,1%	4,4%	3,6%
metaal- /machine- /computers- /apparaten-industrie	4,6%	5,1%	3,5%	4,4%	2,7%
overige branches	14,2%	15,3%	14,5%	18,4%	27,5%
branche onbekend	12,4%	10,6%	9,1%	8,6%	10,8%
totaal	218	255	339	316	222

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

In figuur 4.7 is te zien dat de leeftijdssamenstelling van de uitstromers de laatste jaren meer naar elkaar toe is bewogen.

- Het grootste deel van de uitstroom valt in de leeftijdsklassen 25-34 jaar en 35-44 jaar, met respectievelijk 21% en 20% van de uitstroom;
- Het aandeel uitstromers ouder dan 64 jaar is de laatste jaren toegenomen van 7% naar 11% in 2024. Met het ophogen van de pensioensleeftijd is de omvang van deze groep toegenomen, wat zich doorvertaald in groter aandeel in de uitstroom.
- Anno 2024 vormen jongeren (<25 jaar) 12% van de uitstroom, ongeveer evenveel als de 65-plussers.
- De hoge uitstroom in 2023 hangt samen een toename van de uitstroom van 55-plussers (inclusief de 65-plussers). In 2022 vormen deze twee leeftijdsklassen 20% van de uitstroom, in 2023 is dit opgelopen naar 28% van de uitstroom. Met de toenemende vergrijzing van het personeelsbestand, zoals figuur 3.2 liet ziet, zal dit aandeel van ouderen in de uitstroom in de toekomst verder toenemen.

Figuur 4.7 – Uitstroom werknemers bij isolatiebedrijven per leeftijdsklasse



Bron: CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen

5 Conclusie

Ontwikkeling van de werkgelegenheid

In 2024 is het aantal *actieve* isolatiebedrijven met tien bedrijven toegenomen ten opzichte van 2023 en komt daarmee uit op 241 bedrijven. In 2022 en 2023 waren er wat minder actieve bedrijven, maar door de toename in 2024 zijn dit er nog maar twee minder dan in 2021.[12] De isolatiebranche bestaat uit veel kleine bedrijven en uit enkele grote bedrijven die ruim de helft van de werkgelegenheid verschaffen. Veruit de meeste isolatiebedrijven zijn gevestigd in de provincie Zuid-Holland (32%), op enige afstand gevolg door Noord-Brabant (24%) en Utrecht (9%).

Het aantal werknemers met de cao Metaal & Techniek is in 2023 wat teruggelopen – vooral de uitstroom van 55-plussers nam toe, terwijl de instroom afnam – maar in 2024 is de instroom weer toegenomen en is de uitstroom wat afgeremd. Het aantal werknemers is hierdoor met zo'n honderd toegenomen ten opzichte van 2023, en wel naar 3.800 werknemers met de cao Metaal & Techniek. Daarmee komt het aantal werknemers in 2024 weer iets boven het niveau van 2022.

De groei in 2024 komt voor een groot deel door een toename van het aantal vrouwen in de branche (plus 48), bijna evenveel als het toegenomen aantal mannen (plus 53). Vergeleken met 2020 werken er in 2024 30% meer vrouwen in de branche, terwijl het bij mannen om een toename van 9% gaat. De man/vrouw-verhouding is hierdoor iets minder scheef geworden. Anno 2024 is 1 op de 10 werknemers in de branche vrouw.

Verhoudingsgewijs zijn er de laatste jaren ook iets meer werknemers in loondienst met een migratieachtergrond. In 2024 zijn dit er ruim duizend, een toename van 12% ten opzichte van 2020, waar de toename van werknemers zonder migratieachtergrond over dezelfde periode 10% bedraagt.

De toename van het aantal werknemers gaat echter wel gepaard met een *afname* van het percentage werknemers met een fulltime aanstelling. Dit is afgenomen van 88% in 2020 naar 84% in 2024. Voor een deel komt dit door de toename van het aantal vrouwen in de branche, waarvan zo'n dertig procent een fulltime aanstelling heeft, maar dit komt ook omdat bij mannen het aandeel met een fulltime aanstelling is afgenomen, namelijk van 94% in 2020 naar 90% in 2024.

Wat betreft de leeftijdsverdeling binnen de branche is er een verschuiving van de middenklassen naar de oudere leeftijdsklassen. De gemiddelde leeftijd is toegenomen van 45,6 jaar in 2020 naar 46,9 in 2024. Het percentage 55-plussers is in de periode 2020-2024 met 6%-punt gegroeid en zij vormen al enige jaren het grootste aandeel binnen het werknemersbestand. Hiermee samenhangend is het percentage uitstromers dat met pensioen gaat met 4%-punt toegenomen ten opzichte van 2022. Gepensioneerden vormen 13% van het totaal aantal werknemers dat in 2024 is uitgestroomd. De vergrijzing wordt dus steeds beter voelbaar voor de bedrijven. Komende jaren zal de uitstroom van ouderen verder toenemen en wordt de uitdaging groter om oudere werknemers duurzaam inzetbaar te houden vanwege de fysieke uitdagingen van het werk. Zo zal voor oudere monteurs naar meer passende werkzaamheden of functies moet worden gezocht om hen tot de eindstreep in dienst te kunnen houden en uitval te voorkomen.

Het grootste deel van de uitstroom valt echter in de leeftijdsklassen 25-34 jaar en 35-44 jaar, samen vormen zij ruim veertig procent van de uitstromers. Van de uitstromers vertrekt het grootste deel naar een baan buiten de branche. In 2024 gaat het om de helft van de uitstromers, wat minder dan in 2022 en 2023. De meeste van hen vertrekken naar een bedrijf in de technische installatie-keten of naar de uitzendbranche. Het aandeel uitstromers die in een ww- of bijstandsuitkering terechtkomen is de laatste

[12] Bedrijven aangesloten bij OOI, geteld aan de hand van het aantal registraties in het Algemeen Bedrijven Register van het CBS, exclusief bedrijven zonder werkzame personen.

twee jaar toegenomen, en bedraagt in 2024 16% van de uitstroom, 7% stroomt uit richting een arbeidsongeschiktheidsuitkering.
Het aandeel uitstromende werknemers dat als zelfstandige aan de slag gaat is afgenomen, van 10% in 2022 naar 5% in 2024. Dit komt omdat de bedrijven wat kritischer naar de inleen van zzp'ers zijn gaan kijken onder invloed van de wet DBA, waardoor het minder aantrekkelijk is geworden om als zzp'er te gaan beginnen.

Algemene marktontwikkeling

Over de middellange termijn bezien is de groei van het aantal werknemers in dienst bij de OOI-bedrijven vrij beperkt geweest, zeker gezien de overwegend positieve bedrijfsresultaten en de goed gevulde orderportefeuille waarover de bedrijven spreken. Veel bedrijven profiteren namelijk van investeringen gericht op energiebesparing en verduurzaming. De omzet is eigenlijk al jaren goed en de huidige werkvoorraad is door de bank genomen groot te noemen, al schommelt het voor veel bedrijven, met normale periodes afgewisseld met een paar erg drukke periodes in het jaar.
Bedrijven actief in de zwaardere industrie signaleren momenteel wel potentiële risico's. Zij merken dat investeringen bij hun opdrachtgevers uitgesteld worden of niet doorgaan. Hoofdzakelijk omdat de internationale concurrentiepositie van een deel van de Nederlandse industrie verslechtert door een aantal belemmeringen, zoals hoge stroomprijzen waardoor investeerders afhaken of ervoor kiezen om activiteiten naar het buitenland te verplaatsen. Andere belemmerende factoren zijn de netcongestie en de stikstofcrisis, waardoor bedrijven bijvoorbeeld geen vergunningen meer krijgen, niet kunnen uitbreiden of plannen enorme vertragingen oplopen. Om deze reden is een deel van de isolatiebedrijven in de industrie zich de laatste tijd ook op andere markten en/of potentiële opdrachtgevers gaan richten, om zo hun afhankelijkheid van bepaalde opdrachtgevers te verkleinen en risico's te spreiden. Dit heeft als gevolg dat er op andere markten meer concurrentie/verdringing kan gaan optreden indien deze belemmeringen in de industrie blijven voortduren, met potentieel negatieve gevolgen voor andere isolatiebedrijven. Dit neemt niet weg dat de isolatiebedrijven stuk voor stuk positieve toekomstverwachtingen hebben wat betreft de hoeveelheid werk, al blijft het voor een deel van de bedrijven lastig vooruitkijken omdat er vooral veel ad hoc projecten op hen afkomen.

Personeelsvoorziening

Voor de meeste bedrijven is het hebben en behouden van voldoende personeel de voornaamste belemmering in hun bedrijfsvoering, en ook de belangrijkste reden waarom het aantal werknemers de laatste jaren niet sterker is gegroeid. Een groot deel van de bedrijven zou wel meer werknemers in loondienst willen nemen, maar het is moeilijk om geschikte mensen te vinden en een groot deel van diegenen die wel aangenomen worden vertrekken weer vrij snel. Zo blijkt ook uit de analyse van de branchestandvastigheid van de instromers. Het personeelsverloop is het sterkst in de eerste jaren nadat men is ingestroomd. Zo is na 1 jaar nog zo'n twee derde tot drie kwart van de instromers in de branche werkzaam (afhankelijk van het instroomcohort). Na twee jaar is dit nog zo'n 51% tot 63%. Onder jongeren (<25 jaar) is het verloop in het eerste jaar nog sterker. Van hen is bijna de helft binnen een jaar alweer vertrokken en na twee jaar is gemiddeld nog 42% van jongeren in de branche werkzaam. Bij de groep 35-plussers is het gemiddelde verloop een stuk lager. Van hen werkt twee derde deel na twee jaar nog in de branche, al zien we bij deze leeftijdsgroep wel een toename van de uitstroom in latere jaren. Er is ook een verschil in snelle uitstroom als we kijken naar bedrijfsgrootte, deze is hoger bij kleinere bedrijven (<51 werknemers). Ná het eerste jaar wijkt de ontwikkeling in de uitstroom onder kleinere en grotere bedrijven niet veel meer van elkaar af.
De snelle uitstroom onder jongeren is vooral zo hoog omdat aan het werk in de isolatiebranche de nodige nadelen kleven, aldus de werkgevers. Werknemers moeten vaak vroeg opstaan, werken veelal in weer en wind buiten en verrichten vaak eenzijdige en fysiek zware werkzaamheden. De

isolatiebedrijven merken dat jongeren op deze krappe arbeidsmarkt kansen zien in andere sectoren waar de arbeidsomstandigheden gunstiger zijn. De tendens is ook om wat minder lang bij dezelfde werkgever te blijven. Vroeger was de binding met de bedrijven groter. Dit komt ook doordat sommige bedrijven niet snel een vast contract aanbieden. Dit wekt ontevredenheid en onzekerheid op bij de betreffende werknemers. Er zijn wel bedrijven die met bedrijfsbindende maatregelen hun personeel proberen te behouden. Deze bedrijven proberen de mensen op afwisselende klussen in te zetten en te zorgen voor een goede werksfeer. Een deel van de bedrijven gaat verder en zet in op het aanbieden van betere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden dan de concurrentie.

Wervingsstrategieën

Er hebben zich een paar bedrijfstypologieën uitgekristalliseerd waarbij verschillende strategieën gehanteerd worden om zo goed mogelijk in de personeelsbehoefte te voorzien:

- Zo zijn er de overwegend kleine bedrijven die vanwege het tekort aan vakmensen of jongeren die het vak willen leren, hun wervingsbehoefte naar beneden hebben bijgesteld. Omdat er onvoldoende geschikte mensen te vinden zijn hebben zij uitbreidingsmogelijkheden geparkeerd en wordt er geen (grote) moeite gedaan om nieuw personeel te vinden. Bedrijven plaatsen wel vacatures op sociale media of op de eigen website, maar daar komen over het algemeen weinig serieuze reacties op. Bovendien vormen in de kleine ondernemingen de werkgeversrisico's bij verzuim en arbeidsongeschiktheid een drempel om personeel in dienst te nemen. Deze bedrijven hebben een werkmodus gevonden waarin zij gebruikmaken van hun eigen netwerk waarin samengewerkt wordt met andere zzp'ers of bedrijven. In plaats van te groeien qua bedrijfsomvang wordt er vooral gekozen voor het opbouwen en onderhouden van duurzame en goed renderende klantrelaties.
- Hier tegenover staan de bedrijven met een opleidingsstrategie; dit zijn de erkende leerbedrijven met contacten met ROC's of scholen in het praktijkonderwijs, die zich proberen te profileren onder jongeren die met de handen willen werken. Het probleem is echter dat de branche klein en onbekend is en qua imago maar moeilijk kan concurreren met andere sectoren. Bovendien is er binnen het bekostigd onderwijs geen speciale beroepsopleiding voor de isolatiebranche, waardoor er geen directe aanvoerlijn vanuit het initieel onderwijs bestaat. Daarnaast zijn er ook enkele grote bedrijven met een eigen bedrijfsschool. Ook al stromen hier de nodige deelnemers tijdens of na het scholingstraject weer uit, het is wel een manier om het aantal vakmensen in de branche te vergroten.
- Een laatste typering betreft de bedrijven met een wervingsstrategie, waarbij recruiters ingezet worden om op de externe arbeidsmarkt geschikte kandidaten voor vacatures te vinden. Dit betreft de grotere bedrijven, veelal onderdeel van een groter concern of bedrijfsgroep. Voor de kleinere bedrijven is deze strategie al snel te duur. In de praktijk blijkt dat deze strategie wel gecombineerd wordt met het zelf opleiden van werknemers, maar hierbij is het van belang dat er een balans is tussen de werving van vakbekwame en de startbekwame werknemers die de fijne kneepjes van het vak nog moeten leren.

De flexibele schil van de bedrijven

Om in hun personeelsbehoefte te voorzien maken de meeste isolatiebedrijven al jaren veel gebruik van hun flexibele schil van onderaannemers, zzp'ers en/of uitzendkrachten. De inleen van flexibele krachten is deels voor op het opvangen van pieken/schommelingen in het werkaanbod. Inleen is een praktische oplossing want het houdt de bedrijven wendbaarder wat betreft het op- en afschalen van arbeidskrachten, zonder hierbij werkgeversrisico's te lopen. Daarnaast zijn deze inleenkrachten makkelijker inzetbaar op de locatie waar het werk uitgevoerd moet worden.
De flexibele schil wordt de laatste jaren ook steeds meer aangesproken omdat er geen geschikte mensen voor vacatures te vinden zijn. Het tekort aan werknemers met de benodigde/specialistische kennis maakt dat bedrijven deze kracht inhuren, terwijl zij liever hun eigen werknemersbestand zouden vergroten. Met de actieve handhaving van de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie) is er vanaf

2025 wel veel veranderd wat betreft de inleen van zelfstandigen. De meeste bedrijven zijn goed op de hoogte van de wet DBA en geven aan dat zij het afgelopen jaar een stuk kritischer naar de inleen van zzp'ers zijn gaan kijken. Veel bedrijven hebben zzp'ers waarmee zij veel samenwerken de ingang geboden om in loondienst te treden, en hebben de inleen teruggeschroefd of de constructie dusdanig herzien dat de risico's op schijnzelfstandigheid zijn weggenomen. Uit de statistieken blijkt dat de instroom van voormalig zelfstandigen in 2024 opgelopen is naar 6% van de instroom, waar dit het jaar ervoor 3% van de instroom betrof. Voor 2025 is het de verwachting dat de instroom van voormalig-zzp'ers verder oploopt. Dit neemt niet weg dat een aanzienlijk deel van de zzp'ers zelfstandige zal blijven. De inlenende bedrijven geven aan dat veel zzp'ers de hogere inkomsten en flexibiliteit als zzp'er verkiezen boven de voordelen van een baan in loondienst, zoals pensioensopbouw en verzekering tegen arbeidsongeschiktheid.

Naast de wet DBA zijn er nog meer veranderingen in wet- en regelgeving die komende jaren van invloed zullen zijn op de inleen van personeel. Zoals de nieuwe Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR), die bedoeld is om het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen te duidelijken en schijnzelfstandigheid te voorkomen. Daarnaast liggen er wetsvoorstellen klaar die strengere eisen aan uitzendbureaus stellen, in het kader van de wet 'Meer zekerheid flexwerkers'. Zo zal naar verwachting op 1 juli 2026 het onderdeel 'gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten' in werking treden, wat de inzet van uitzendkrachten mogelijk duurder en minder aantrekkelijk maakt. Daarnaast is de wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) door de Tweede Kamer aangenomen. Als de Eerste Kamer de wet goedkeurt zal hij naar verwachting op 1 januari 2027 van kracht worden. Dit zal betekenen dat bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen, zoals uitzendbureaus, aan toelatingseisen zullen moeten voldoen. Ook gaat in 2026 de nieuwe uitzend-CAO in, hetgeen de nodige veranderingen met zich meebrengt voor de flexbranche en mogelijk ook de bedrijven die veel uitzendkrachten inlenen. Tegen deze achtergrond is het goed denkbaar dat de dynamiek die de isolatiebedrijven met hun flexibele schil hebben komende jaren onder druk komt te staan.

6 Bijlagen

Tabel B1 – Cao's van werknemers in dienst bij OOI-bedrijven[1]

	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal werknemers binnen de gehanteerde branche-afbakening:					
M&T Isolatiebedrijf	2.827	2.932	2.844	2.500	2.515
M&T Metaalbewerkingsbedrijf	452	380	511	784	829
M&T Technisch Installatiebedrijf	155	439	436	415	456
Totaal M&T	***3.434***	***3.751***	***3.791***	***3.699***	***3.800***
Aantal werknemers bij OOI-bedrijven met overige cao's of geen cao (werknemers buiten de branche-afbakening)					
Bouwnijverheid	722	758	731	758	737
Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen[2]	0	0	0	575	578
Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland	87	216	202	374	357
Metalektro	88	47	40	40	41
Overige cao's	84	116	102	181	229
Geen bedrijfstak cao	951	1.023	1.201	1.242	1.261
Onbekend	0	0	0	0	0
Totaal buiten de branche-afbakening	***1.932***	***2.160***	***2.276***	***3.170***	***3.203***
Totaal werknemers in Polisadministratie bij OOI-bedrijven	5.366	5.911	6.067	6.869	7.003
% werknemers binnen de gehanteerde branche-afbakening:					
M&T Isolatiebedrijf	53%	50%	47%	36%	36%
M&T Metaalbewerkingsbedrijf	8%	6%	8%	11%	12%
M&T Technisch Installatiebedrijf	3%	7%	7%	6%	7%
Totaal M&T	***64%***	***63%***	***62%***	***54%***	***54%***
% werknemers bij OOI-bedrijven buiten de branche-afbakening (overige cao's of geen cao):					
Bouwnijverheid	13%	13%	12%	11%	11%
Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen[2]	0%	0%	0%	8%	8%
Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland	2%	4%	3%	5%	5%
Metalektro	2%	1%	1%	1%	1%
Overige cao's	2%	2%	2%	3%	3%
Geen bedrijfstak cao	18%	17%	20%	18%	18%
Onbekend	0%	0%	0%	0%	0%
Totaal % werknemers buiten de branche-afbakening	***36%***	***37%***	***38%***	***46%***	***46%***
Totaal werknemers in Polisadministratie bij OOI-bedrijven	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata (Polisadministratie), bewerking KBA Nijmegen.
1) Gebaseerd op de versleutelde KvK-nummers uit de CoMetec-administratie, waaraan vanuit de Polisadministratie (CBS) werknemers zijn gekoppeld.
2) Vanaf 2023 valt een grote groep werknemers onder de cao voor *Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen* (575 in 2023). De jaren daarvoor was dit nog niet het geval. Het betreft hier één specifiek bedrijf, dat sinds 2023 lid is geworden van OOI. Slechts 52 van de werknemers van dit bedrijf viel in 2023 onder M&T Isolatiebedrijf (51 in 2024).

Tabel B.2a – Aantal isolatiebedrijven per grootteklasse (aantal werknemers in loondienst)

jaar	Bedrijfsgrootte						
	Actief bedrijf zonder werknemers	1 t/m 5 werknemers	6 t/m 15 werknemers	16 t/m 50 werknemers	51 t/m 100 werknemers	101 of meer werknemers	totaal
2020	22	86	74	44	8	6	240
2021	26	91	61	47	10	8	243
2022	20	92	59	43	8	10	232
2023	19	93	54	47	7	11	231
2024	28	95	59	39	8	12	241

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel B.2b – Verdeling isolatiebedrijven naar bedrijfsgrootte

	Bedrijfsgrootte					
jaar	1 t/m 5 werknemers	6 t/m 15 werknemers	16 t/m 50 werknemers	51 t/m 100 werknemers	101 of meer werknemers	totaal (=100%)
2020	39%	34%	20%	4%	3%	100%
2021	42%	28%	22%	5%	4%	100%
2022	43%	28%	20%	4%	5%	100%
2023	44%	25%	22%	3%	5%	100%
2024	45%	28%	18%	4%	6%	100%

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel B.2c – Aantal werknemers per grootteklasse bedrijf

	Bedrijfsgrootte					
jaar	1 t/m 5 werknemers	6 t/m 15 werknemers	16 t/m 50 werknemers	51 t/m 100 werknemers	101 of meer werknemers	totaal
2020	129	489	890	448	1.478	3.434
2021	141	428	933	503	1.746	3.751
2022	164	408	920	378	1.921	3.791
2023	133	365	943	287	1.971	3.699
2024	159	426	828	374	2.014	3.800

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel B.2d – Verdeling werknemers naar bedrijfsgrootte

	Bedrijfsgrootte					
jaar	1 t/m 5 werknemers	6 t/m 15 werknemers	16 t/m 50 werknemers	51 t/m 100 werknemers	101 of meer werknemers	totaal
2020	4%	14%	26%	13%	43%	100%
2021	4%	11%	25%	13%	47%	100%
2022	4%	11%	24%	10%	51%	100%
2021	4%	10%	25%	8%	53%	100%
2022	4%	11%	22%	10%	53%	100%

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel B.3 – Aantal werknemers per leeftijdscategorie

Jaar	<25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	>64 jaar	totaal
2020	172	579	759	972	865	87	3.434
2021	196	594	828	1.056	974	103	3.751
2022	185	549	829	1.052	1.050	126	3.791
2023	191	508	784	1.013	1.072	131	3.699
2024	190	544	801	976	1.148	141	3.800

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel B.4 – Aantal werknemers per omvang van het dienstverband en geslacht

jaar	Man				Vrouw			
	< 25 uur	25-34 uur	>34 uur	totaal	< 25 uur	25-34 uur	>34 uur	totaal
2020	89	104	2.936	3.129	113	97	95	305
2021	106	139	3.161	3.406	126	106	113	345
2022	92	172	3.182	3.446	122	115	108	345
2023	89	223	3.039	3.351	127	114	107	348
2024	103	224	3.077	3.404	141	136	119	396

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel B.5 – Aantal werknemers isolatiebranche per provincie

jaar	Zuid-Holland	Noord-Brabant	Gelderland	Limburg	Noord-Holland	Groningen	>>>
2020	1.847	519	212	159	161	55	
2021	1.868	819	206	164	133	94	
2022	1.868	918	152	155	137	107	
2023	1.739	930	149	152	135	109	
2024	1.740	878	180	153	137	110	

>>>	Utrecht	Overijssel	Drenthe	Zeeland	Fryslân	Flevoland	totaal
2020	80	208	68	40	71	14	3.434
2021	99	214	67	42	34	11	3.751
2022	101	208	66	41	33	5	3.791
2023	143	192	67	38	32	13	3.699
2024	157	183	67	10	138	47	3.800

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel B.6 – Aantal isolatiebedrijven per provincie

jaar	Zuid-Holland	Noord-Brabant	Noord-Holland	Utrecht	Limburg	Gelderland	>>>
2020	89	48	19	19	16	18	
2021	91	52	18	19	15	19	
2022	82	52	16	18	15	19	
2023	77	55	16	19	16	18	
2024	77	57	17	22	16	18	
>>>	Groningen	Overijssel	Drenthe	Zeeland	Fryslân	Flevoland	totaal
2020	9	9	4	2	4	3	240
2021	10	8	3	2	2	4	243
2022	10	9	3	2	2	4	232
2023	11	8	3	2	2	4	231
2024	10	11	3	2	3	5	241

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel B.7 – Leeftijdssamenstelling van instromers in de isolatiebranche

jaar	<25	25-34	35-44	45-54	55-64	>64	totaal
2020	99	116	93	77	45	4	434
2021	106	182	163	168	113	14	746
2022	82	117	121	126	93	12	551
2023	79	114	94	93	56	9	445
2024	91	139	124	108	66	7	535

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

Tabel B.8 – Leeftijdssamenstelling van uitstromers uit de isolatiebranche

jaar	<25	25-34	35-44	45-54	55-64	>64	totaal
2020	49	95	92	75	48	28	387
2021	64	118	95	69	64	32	442
2022	68	130	131	93	71	39	532
2023	55	118	115	96	97	56	537
2024	53	90	88	80	76	47	434

Bron: CoMetec/MN, CBS microdata, bewerking KBA Nijmegen.

© KBA Nijmegen