

Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche 2004

Projectleider:
Drs. Gerlant Lettinga
Beleidsmedewerker Arbeidsmarkt
WoonWerk

In samenwerking met auteurs:
Peter Brouwer
Henk van Driel



Woerden, april 2005

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij WoonWerk en EIM bv. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van WoonWerk. WoonWerk en EIM bv aanvaarden geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with WoonWerk en EIM bv. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of WoonWerk. WoonWerk and EIM bv do not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

In opdracht van de stichting WoonWerk is eind 2004 de Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche opgezet. De monitor geeft inzicht in de aard en omvang en de te verwachten ontwikkelingen in de werkgelegenheid en professionaliteit binnen de Wonenbranche. In dit rapport worden de resultaten van de eerste monitormeting gepresenteerd.

Onder coördinatie van WoonWerk is aan EIM bv de opdracht gegeven de monitor op te zetten en een eerste nulmeting uit te voeren. De monitor is uitgezet onder vrijwel alle bedrijven die aangesloten zijn bij het Sociaal Fonds Wonen (SFW) en vallen onder de CAO Wonen. Werkgevers ontvingen zowel een schriftelijke vragenlijst als een webadres om mee te doen via internet. Hiernaast zijn er 20 000 werknemers van de aangesloten bedrijven uit het Sociaal Fonds Wonenbestand benaderd, door middel van een brief met de uitnodiging om de vragenlijst digitaal via een internetsite in te vullen. Schriftelijke vragenlijsten werden op aanvraag toegezonden. In januari 2005 is er nog een herinneringsbrief uitgegaan naar de bedrijven om de respons te verhogen. In totaal zijn er 425 vragenlijsten door bedrijven en 2678 vragenlijsten door werknemers ingevuld.

Wij willen graag de leden van de begeleidingscommissie Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche bedanken voor het constructieve commentaar op twee cruciale momenten in het proces, te weten: bij de ontwikkeling van concept tot definitieve vragenlijsten en bij de stap van concept tot eindrapportage: Donald Wolf (Manager Human Resources, Kwantum Nederland), Eric Slijkhuis (Slijkhuis Interieur Design), Jeroen Wösten (Hoofd Personeel en Organisatie, Piet Klerkx), Anette Leliveld (Personeelsmanager, Brugman Keukens & Badkamers), Annemiek de Deckere (Hoofd Personeelszaken, Morres Wonen), Ellen Castricum (Manager Human Resources, Carpet Right), Ronald van den Brink (Hoofd Personeel & Organisatie, Leen Bakker), Patrick Nolsen (Nolsen Keukens), Caesar Kuipers (Manager P&O, Beter Bed), Niels Mooij (Adviseur, Servicepunt Arbeidsmarkt mkb), Paul Ligthart (Universitair docent, sectie Strategie en Marketing, Radboud Universiteit Nijmegen), Marcel Evers (Hoofd afdeling Branchekennis, CBW), Paul Busker (beleidsmedewerker, CBW). Een woord van dank gaat tevens uit naar EIM bv, voor de professionele uitvoering en goede communicatie.

WoonWerk
Gerlant Lettinga

Inhoudsopgave

	Voorwoord	
	Samenvatting	7
1	Inleiding	11
2	Kenmerken werkgelegenheid en werknemers	13
2.1	Inleiding	13
2.2	Werkgelegenheid	13
2.3	Kenmerken medewerkers	18
2.4	Arbeidsverhoudingen en werkervaring	21
3	Vraag, aanbod en bewegingen op de arbeidsmarkt	27
3.1	Inleiding	27
3.2	Vacatures en werving	27
3.3	Instroom van medewerkers	32
3.4	Uitstroom van medewerkers	34
4	Scholing en opleiding	40
4.1	Inleiding	40
4.2	Opleidingsmogelijkheden en -deelname	40
4.3	Behoeftte aan scholing	45
	Bijlage	
I	Onderzoeksverantwoording	54

Samenvatting

Achtergrond en inhoud van het rapport

In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van de Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche. De arbeidsmarktmonitor is uitgevoerd in opdracht van de Stichting WoonWerk die professioneel werken in de Wonenbranche stimuleert en de arbeidsmarkt ondersteunt door stimulerende maatregelen. Om een goed beleid te kunnen voeren is inzicht in de toestand van de arbeidsmarkt gewenst en in dit kader is de arbeidsmarktmonitor ontwikkeld.

Dit rapport bevat een verslag van de eerste meting die is uitgevoerd om de kenmerken van de arbeidsmarkt in de Wonenbranche in beeld te brengen.

De Wonenbranche omvat circa 5.500 detailhandelsbedrijven waar ongeveer 40.000 mensen werken. De branche kent een aantal bedrijfstypen die uiteenlopen wat betreft hun hoofdactiviteiten. Deze indeling wordt ook in de rapportage gehanteerd.

De eerste meting van de arbeidsmarktmonitor is uitgevoerd door middel van twee enquêtes; één bij een steekproef van bedrijven en één bij een steekproef van werknemers¹. In totaal zijn 425 bedrijven en 2678 werknemers ondervraagd. De resultaten van beide steekproeven geven een goed beeld van de bedrijven in de Wonenbranche en degenen die in de branche werken.

In dit rapport komen drie hoofdonderwerpen aan de orde die elk een belangrijk facet van de arbeidsmarkt in de Wonenbranche vormen. In de eerste plaats worden een aantal belangrijke kenmerken van de werkgelegenheid in de Wonenbranche en de personen die er werken in kaart gebracht (hoofdstuk 2). In de tweede plaats wordt aandacht besteed aan de dynamiek binnen de werkgelegenheid: de vacatures, de instroom en uitstroom van werkenden in de branche (hoofdstuk 3). In de derde plaats wordt aandacht besteed aan opleiding en scholing van medewerkers en de behoeften van bedrijven en werknemers op het gebied van de competenties van medewerkers (hoofdstuk 4).

De analyse van de resultaten

Twee belangrijke kenmerken van de branche zijn de leidraad geweest bij de analyse van de gegevens die zijn verzameld. In de eerste plaats de verschillende functiegroepen die binnen de branche voorkomen. De competenties die medewerkers nodig hebben zijn immers rechtstreeks gekoppeld aan de functies die zij bezetten, worden sterk bepaald door opleiding en training en zijn zowel van belang voor de werving van nieuwe medewerkers als voor het opleidingsbeleid binnen de branche. Zicht krijgen op mogelijke knelpunten per functiegroep is dus van groot belang voor het ontwikkelen van gericht arbeidsmarktbeleid. In de tweede plaats is, waar nodig, onderscheid gemaakt naar de zes subbranches van de Wonenbranche: de slaapspecialisten, de meubelspecialisten, de woningtextielzaken, de gemengde zaken, de keuken- en sanitairspecialisten en de kurk- en parketzaken. Op voorhand mag immers worden aangenomen dat de arbeidsmarktproblematiek in deze verschillende subbranches van elkaar kan verschillen met name door een verschil in functiestructuur en hun specifieke specialisatie.

Kenmerken werkgelegenheid en werknemers

Volgens de registratie van het CRK¹ zijn er 38.920 personen werkzaam in de Wonenbranche. Ondernemers verwachten in het algemeen geen sterke groei of afname van de werkzame personen in hun bedrijf in de komende vijf jaar. Qua aantal zijn de belangrijkste functiegroepen die binnen de branche worden onderscheiden de verkoop- en adviesfuncties (38% van de werkgelegenheid) en de ambachtelijke en technische functies (20%). De leidinggevende functies omvatten ruim 12% van de werkgelegenheid.

¹ Centraal Registratie Kantoor 2004.

Onder de werknemers in de Wonenbranche zijn relatief meer mannen (60%), dan vrouwen (40%) werkzaam. Mannen zijn met name sterk vertegenwoordigd in ambachtelijke en technische functies (88%), logistieke functies (91%) en leidinggevende functies (79%).

Jongeren tot 23 jaar vormen 12,4% van het werknemersbestand, de oudste leeftijdsgroep (50 jaar en ouder) omvat ruim 20%. Jongeren zijn relatief sterk vertegenwoordigd in creatieve functies, logistieke functies en verkoop- en adviesfuncties. Ouderen zijn relatief sterk vertegenwoordigd in verkoop- en adviesfuncties en ambachtelijke en technische functies.

De meerderheid van de werknemers, circa 40%, heeft lager (beroeps)onderwijs of een opleiding VMBO/ MAVO als hoogste opleiding gevolgd. Ruim 31% heeft een middelbare beroepsopleiding gevolgd en 10% behoort tot de hoger opgeleiden. Van de werknemers heeft 21% een specifieke opleiding gevolgd voor het werken in de Wonenbranche. Ruim 80% van de werkenden in de Wonenbranche zijn werknemer, de overige 20% bestaat uit eigenaren/directeuren, meewerkende gezinsleden en stagiaires.

Verreweg de meeste werknemers (89%) hebben een vast contract bij hun werkgever, 11% heeft een tijdelijk contract. Ongeveer 55% van de werknemers heeft een fulltime baan, 31% heeft een parttime baan van 12 tot 37 uur en 14% heeft een contract voor minder dan 12 uur.

Een groot deel van de werknemers (circa twee derde) maakt extra uren boven de contractuele werktijd, in de meeste gevallen gemiddeld 1 tot 5 uur per week. Gemiddeld worden door werknemers in logistieke en in leidinggevende functies de meeste extra uren gemaakt.

Bijna een kwart van de werknemers blijkt 10 jaar of langer in dienst van dezelfde werkgever, bijna de helft werkt er langer dan 5 jaar.

Een groot deel van de werknemers blijkt langdurig in de Wonenbranche werkzaam te zijn: 61% werkt al vijf jaar of langer binnen de branche, bijna 40% al 10 jaar of meer. Degenen die al langer dan vijf jaar werkzaam zijn in de Wonenbranche blijken voor een groot deel (circa 80%) nog in dezelfde functie werkzaam te zijn als vijf jaar geleden. De anderen zijn één of meer malen van functie veranderd.

Vraag, aanbod en bewegingen op de arbeidsmarkt

In december 2004 had circa 9% van de bedrijven één of meer vacatures.

Ruim 50% van deze bedrijven geeft aan dat het om zowel vervanging als uitbreiding gaat, bij 37% gaat het alleen om vervangingsvacatures en bij 12% gaat het uitsluitend om uitbreidingsvacatures.

Bij ruim 50% van de vacatures gaat het om vacatures voor verkoop- en adviesfuncties en bij 15% om ambachtelijke en technische functies. De overige vacatures zijn gespreid over andere functies.

Circa 18% van de vacatures staat langer dan 3 maanden open. Vacatures voor leidinggevende functies en voor ambachtelijke functies staan relatief vaak langdurig open. Bedrijven gebruiken een grote diversiteit aan wervingskanalen om vacatures te vervullen. Overigens wordt ongeveer een derde van de vacatures niet concreet zichtbaar, aangezien deze ingevuld worden via of onder het eigen personeel, of door spontane sollicitaties.

Een behoorlijk deel van de bedrijven (ruim 40%) verwacht de komende jaren geen knelpunten voor de functies binnen hun bedrijf. Bedrijven die wel concrete knelpunten verwachten zien die vooral opdoemen bij ambachtelijke en technische functies (26%) en in mindere mate bij de verkoop- en adviesfuncties (18%). Het belangrijkste knelpunt dat werkgevers aangeven is een tekort aan aanbod van vakbekwaam personeel.

Een ander aspect dat in de nabije toekomst aandacht verdient is bedrijfsopvolging. Een behoorlijk deel van de bedrijven in de Wonenbranche (38%) geeft aan dat bedrijfsopvolging in de komende vijf jaar een belangrijk onderwerp gaat worden.

Een meerderheid van de werkgevers (57%) vindt de Wonenbranche aantrekkelijk als werkgever voor jongeren. Een minderheid van de bedrijven (30%) geeft echter aan dat er binnen het eigen bedrijf voldoende geschikte functies voor jongeren onder de 23 jaar zijn. Over de vraag of er voldoende aanbod van jongeren is voor de Wonenbranche zijn de bedrijven erg verdeeld.

In 2004 zijn bij 36% van de bedrijven één of meer nieuwe werknemers ingestroomd. In totaal zijn er ongeveer 4.500 personen ingestroomd bij bedrijven. Dit aantal komt overeen met ongeveer 11,5% van de werkgelegenheid. De instroom was relatief groot bij de gemengde zaken: ruim 20% van de banen werd opnieuw bezet. Bij de woningtextielzaken en de kurk- en parketzaken was de instroom relatief gering (circa 6%).

Van de nieuw in dienst getreden werknemers werkte 28% bij een ander bedrijf in de Wonenbranche, 38% was afkomstig uit een andere branche en 11% was schoolverlater.

Het merendeel van de werknemers die de laatste vijf jaar zijn ingestroomd wordt ingewerkt door collega's (ruim 60%), een deel is ingewerkt met behulp van een interne training (20%) of met behulp van een speciaal inwerkprogramma (9%). 31% geeft aan niet specifiek te zijn ingewerkt in een nieuwe baan.

In 2004 zijn bij 37% van de bedrijven één of meer werknemers uitgestroomd. In totaal komt de in de enquêtes gemeten uitstroom op 4.300 personen (11,4% van de werknemers), maar hierbij moet worden bedacht dat de uitstroom die is ontstaan door het opheffen van bedrijven niet is inbegrepen. De uitstroom is relatief het grootst bij de jongeren onder de 23 jaar. Bijna een kwart van hen is uitgestroomd. Wat betreft de functiegroepen is de uitstroom relatief groot bij de logistieke functies (17%) en bij de ambachtelijke en technische functies (15%). Wat betreft de uitstroom per type bedrijf, is bij de gemengde zaken de uitstroom relatief groot (15%).

Volgens de werkgevers verschillen de voornaamste redenen waarom werknemers hun baan verlaten per leeftijdsgroep. De belangrijkste vertrekredenen bij ouderen liggen in de sfeer van leeftijd en gezondheid (pensioen, arbeidsongeschiktheid, etc.). Bij jongeren is in ongeveer de helft van de gevallen sprake van vrijwillig vertrek, bij de andere helft liggen de redenen in de sfeer van min of meer onvrijwillig vertrek (economische redenen, onvoldoende kwaliteit, niet passen in het team, etc.).

Ongeveer 80% van de werknemers verwacht over een jaar nog in dezelfde functie bij de huidige werkgever te werken.

Volgens een meerderheid van de werknemers (63%) is de Wonenbranche aantrekkelijk als werkgever voor jongeren. Hierin verschillen de werknemers niet veel van de werkgevers. De stelling of er speciale maatregelen nodig zijn om oudere werknemers langer met plezier te laten werken in de Wonenbranche wordt vaker door werknemers onderschreven (52%) dan door bedrijven (34%).

Scholing en opleiding

Bij ruim 38% van de bedrijven hebben het afgelopen jaar één of meer medewerkers opleiding of training gevolgd. Het gemiddelde percentage van de loonsom dat besteed wordt aan scholing ligt ongeveer op 2%.

Op basis van de opgave van bedrijven is berekend dat ongeveer 24% van de werknemers in de branche in 2004 aan een opleiding of training heeft deelgenomen. Dezelfde berekening op basis van de enquête bij werknemers leidt tot een schatting van circa 30%. Gemiddeld hebben deelnemers gedurende 8 dagdelen deelgenomen aan training en opleiding in 2004. Voor de helft van de deelnemers nam de training evenwel 4 dagdelen of minder in beslag.

Bedrijven verwachten geen sterke toe- of afname van de deelname aan opleiding en training in de komende jaren.

Het meest wordt door werknemers deelgenomen aan producttrainingen (63%) en verkooptrainingen (50%). Ook de bedrijven die iets aan training en opleiding hebben gedaan geven relatief vaak aan der-

gelijke trainingen te organiseren voor hun werknemers (respectievelijk 44% en 36%). Relatief veel bedrijven hebben in 2004 trainingen op het gebied van veiligheid / bedrijfshulpverlening gedaan (38%).

De behoefte aan scholing en training is in beide enquêtes aan de orde geweest, dus zowel vanuit het perspectief van de bedrijven als vanuit het perspectief van de werknemers.

Bijna 45% van de bedrijven heeft nog geen idee aan welk soort training er in de komende jaren behoefte zal zijn. De bedrijven die daar wel een idee over hebben geven gemiddeld 2 à 3 onderwerpen aan. De meeste bedrijven geven aan behoefte aan verkooptrainingen (29%) en producttrainingen (24%) te hebben.

Bedrijven hebben voor verkoop- en producttrainingen een duidelijke voorkeur voor training op locatie (circa 90%). Andere vormen, zoals schriftelijk en via het Internet, worden slechts door een minderheid geprefereerd. Voor taal- of correspondentie cursussen prefereert een meerderheid een schriftelijke vorm. Dat geldt ook, maar in mindere mate, voor cursussen op het gebied van administratie/financiën, personeelsmanagement, OR-training en kwaliteitsmanagement.

Voor de ambachtelijke functies acht circa 40 à 50% van de bedrijven een beroepsopleiding essentieel, nog eens circa 40% noemt een beroepsopleiding wenselijk. Voor verkoopfuncties wordt minder vaak aangegeven dat een beroepsopleiding essentieel is, maar dit percentage stijgt wel naarmate het niveau hoger is.

Van de werknemers geeft 44% aan de komende jaren behoefte te hebben aan het volgen van één of andere vorm van opleiding of training, 18% weet het niet en 38% zegt geen behoefte te hebben. De belangrijkste reden waarom werknemers geen behoefte hebben is, omdat ze zichzelf als voldoende opgeleid beschouwen (42% van degenen met behoefte aan opleiding).

Degenen die wel behoefte hebben aan opleiding geven als voornaamste motieven dat ze hun huidige functie beter willen uitoefenen (75%), om zich persoonlijk te ontwikkelen (70%) en/of om in de toekomst een andere functie te kunnen vervullen binnen het bedrijf (37%). De onderwerpen voor opleiding waaraan werknemers behoefte hebben liggen op het gebied van producttraining (32%), verkooptraining (30%) en leidinggeven / management (24%).

Een kleine meerderheid van de werknemers (54%) is bereid eigen tijd te investeren in het volgen van opleiding en training voor het bedrijf, een ruime meerderheid (71%) is evenwel niet bereid hieraan mee te betalen.

Van alle werknemers geeft 15% aan belangstelling te hebben voor een opleiding op Hbo-niveau. De meeste van deze belangstellenden opteren voor een verkorte (2-jarige) opleiding in een vorm waarbij deze opleiding wordt gecombineerd met werken. De meeste belangstelling gaat uit naar een opleiding op het gebied van retailmanagement / small business / ondernemerschap detailhandel (42% van de belangstellenden). Dit resultaat moet evenwel eerder beschouwd worden als belangstelling die men in principe heeft voor dit type opleiding, dan dat deze cijfers beschouwd moeten worden als een 'harde' vraag naar een Hbo-opleiding.

1 Inleiding

Inzicht in de situatie en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is van cruciaal belang voor het voeren van effectief arbeidsmarkt- en scholingsbeleid binnen de branche. In dit kader heeft de stichting WoonWerk opdracht gegeven aan EIM tot de ontwikkeling van een Arbeidsmarkt- & Scholingsmonitor Wonenbranche. Het doel van de Arbeidsmarkt- & Scholingsmonitor is inzicht verkrijgen in de aard en omvang en de te verwachten ontwikkelingen in de werkgelegenheid en professionaliteit binnen de Wonenbranche om knelpunten te kunnen achterhalen en het mogelijk te maken hierop tijdig te anticiperen.

WoonWerk is opgericht op initiatief van de Centrale Branchevereniging Wonen (CBW) en de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond. WoonWerk stimuleert het professioneel werken in de Wonenbranche en ondersteunt de arbeidsmarkt met stimulerende maatregelen. Om optimaal invulling te geven aan haar beleid en hiermee haar doelstellingen, is goed inzicht in de huidige en te verwachten arbeidsmarktontwikkeling gewenst. Input van de doelgroep, van zowel werkgevers als werknemers, is hierbij uiterst belangrijk.

Tot de Wonenbranche worden de bedrijven gerekend die onder de CAO Wonen vallen. Dit betreft de volgende deelbranches¹:

- Meubelspecialzaken
- Woningtextielzaken
- (Woning)stoffeerbedrijven
- Behangersbedrijven
- Gordijnenatelierbedrijven
- Keukenspecialzaken
- Sanitairspecialzaken
- Parketvloerenbedrijven

Overigens gaan we, bij de presentatie van resultaten in deze rapportage, uit van de meer gangbare branche-indeling, zoals door het CBW gehanteerd (zie ook de bijlage).

In de Wonenbranche zijn ongeveer 8.000 ondernemingen actief en zijn ongeveer 40.000 personen werkzaam. Slechts een zeer klein percentage (minder dan 1%) van het totale aantal bedrijven heeft meer dan 100 werknemers in dienst, terwijl ongeveer 90% van de bedrijven minder dan 10 werknemers in dienst heeft². Het kleine percentage grootwinkelbedrijven representeert echter ongeveer 40% van de werkgelegenheid in de branche.

Deze rapportage is gebaseerd op de eerste meting van de Arbeidsmarktmonitor voor de Wonenbranche. Dit betekent dat de gepresenteerde resultaten als een momentopname geïnterpreteerd moeten worden. Na uitvoering van één of meerdere vervolgmetingen van de monitor, op latere tijdstippen, kunnen tevens ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de Wonenbranche nader geanalyseerd worden.

De Arbeidsmarktmonitor voor de Wonenbranche is opgebouwd op basis van een tweetal steekproefonderzoeken in de Wonenbranche: een enquête onder personeel en een enquête onder bedrijven. Er zijn in totaal 425 bedrijven en 2.678 werkzame personen ondervraagd. Om op basis van deze steekproefonderzoeken een goed beeld te krijgen van de gehele Wonenbranche zijn de resultaten van de

¹ CBW hanteert ook de categorie 'gemengde zaken' die zowel meubilair als woningtextiel verkopen.

² Bron: SFW-bestand, werkgevers, 2004.

enquête opgehoogd naar de gehele branche. Daarbij is rekening gehouden met de verdeling van de werkgelegenheid naar verschillende typen bedrijven binnen de Wonenbranche. De respons is hiertoe gewogen naar de werkgelegenheid per bedrijfstype. Tevens is de respons van de bedrijvenenquête opgehoogd naar het aantal ondernemingen in de branche. Een deel van de vragen in deze enquête heeft namelijk expliciet betrekking op ondernemingsniveau (bijvoorbeeld het openstaan van vacatures). Een onderzoeksverantwoording, met een nadere toelichting op de respons en de ophoging, is opgenomen in de bijlage.

Leeswijzer

De opbouw van dit rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 beschrijft de werkgelegenheid, uitgesplitst naar branches en functiegroepen, en de kenmerken van personen die in de Wonenbranche werkzaam zijn. Dit hoofdstuk besteedt tevens aandacht aan de arbeidsverhoudingen (type contract en werktijden) en de werkervaring van werknemers die momenteel in de Wonenbranche werkzaam zijn. Hoofdstuk 3 bekijkt de dynamiek op de arbeidsmarkt in de Wonenbranche. Hierbij wordt gekeken naar vacatures en werving en naar de in- en uitstroom in de branche. Hoofdstuk 4 gaat ten slotte in op scholing en opleiding van medewerkers in de Wonenbranche. We kijken hier naar de mogelijkheden die werkgevers bieden en de feitelijke deelname aan opleidingen. Ook wordt expliciet gekeken naar de behoeften aan opleidingen in de branche, zowel vanuit bedrijfsperspectief als vanuit werknemersperspectief.

2 Kenmerken werkgelegenheid en werknemers

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de werkgelegenheid en de kenmerken van personen die in de Wonenbranche werkzaam zijn. Paragraaf 2.2 geeft een overzicht van de totale werkgelegenheid, uitgesplitst naar branches en functiegroepen. Tevens wordt aandacht besteed aan de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid. In paragraaf 2.3 staan de medewerkers in de Wonenbranche centraal. Hier wordt gekeken naar persoonskenmerken als leeftijd en geslacht. De opleiding van de medewerkers krijgt bijzondere aandacht. Paragraaf 2.4, ten slotte, gaat in op de arbeidsverhoudingen (type contract en werktijden) en de werkervaring van werknemers die momenteel in de Wonenbranche werkzaam zijn.

2.2 Werkgelegenheid

2.2.1 *Werkgelegenheid naar branche en functie*

Het totale aantal werkenden (inclusief eigenaren en meewerkende gezinsleden die niet op de loonlijst staan) in de Wonenbranche is bij benadering 38.920 personen¹. In tabel 1 is de verdeling van de werkgelegenheid over de verschillende deelbranches binnen de Wonenbranche weergegeven. Uit deze tabel blijkt dat, binnen de Wonenbranche, de meubelspecialzaken de meeste werkgelegenheid bieden.

tabel 1 werkenden naar branches binnen de Wonenbranche

<i>deelbranche</i>	<i>aantal</i>	<i>percentage</i>
Slaapspecialzaken	2.409	6,2
Meubelspecialzaken	10.769	27,7
Woningtextielzaken	6.510	16,7
Gemengde zaken	8.296	21,3
Keuken- en sanitairspecialzaken	8.910	22,9
Kurk- en parketspecialzaken	2.026	5,2
Totaal	38.920	100,0

Bron: CRK

Personen in de Wonenbranche zijn werkzaam in uiteenlopende functies². Een verdeling naar functiegroepen is weergegeven in tabel 2. Uit deze tabel wordt direct duidelijk dat veruit de meeste personen in de Wonenbranche een verkoop- en adviesfunctie hebben (38%). Daarnaast heeft ongeveer een vijfde van de werkzame personen een ambachtelijke / technische functie (bijvoorbeeld woningstofferder, parketvloerlegger, meubelmaker, meubelstofferder, badkamer- / keukeninstallateur, (gordijn)naaister, ateliermedewerker, behanger, etc.). Tot de overige functies behoren o.a. telefonist/receptionist, gastvrouw, balie-/servicemedewerker.

¹ Bron: CRK, oktober 2004, bewerking EIM (zie bijlage I).

² Bij de kleinste bedrijven komt het vaak voor dat medewerkers een combinatie van de hier onderscheiden functies uitoefenen.

tabel 2 werknemers naar functiegroep

<i>functie</i>	<i>Aantal</i>	<i>Percentage</i>
Verkoop- en adviesfunctie	14.720	37,8
Styling en ontwerp / creatieve functie	1.165	3,0
Leidinggevende functie	4.755	12,2
Ambachtelijke / technische functie	7.845	20,2
Logistieke functie	3.360	8,6
Administratief, automatisering of financiële functie	3.235	8,3
Inkoop-, HRM-, marketing- en communicatiefunctie	1.245	3,2
Overige functies	2.585	6,7
Totaal	38.920	100,0

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

Bovenstaande tabel is gebaseerd op de resultaten van de enquête onder bedrijven, omdat die betrekking heeft op een verdeling die gebaseerd is op de weergave voor alle werkzame personen in deze bedrijven. In totaal betreft dit bijna 7.000 personen.

De resultaten van de enquête onder werknemers (2.678 personen) komen wat betreft de verdeling van werkenden over de onderscheiden functiegroepen vrij goed overeen met de resultaten van de enquête onder bedrijven. In deze rapportage kunnen daarom betrouwbare uitspraken gedaan worden, verdeeld naar functiegroep, gebaseerd op de resultaten uit de werknemersenquête. Een kanttekening hierbij betreft de functiegroepen 'Styling en ontwerp / creatieve functie' en 'Inkoop-, HRM-, marketing- en communicatiefunctie'. Voor deze functiegroepen hebben slechts een beperkt aantal respondenten de enquête ingevuld. Betrouwbare uitsplitsing naar deze functiegroepen is daardoor slechts beperkt mogelijk.

In tabel 3 is de werkgelegenheid in de verschillende deelbranches naar functiegroepen weergegeven. Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde samenstelling van de werkgelegenheid naar functiegroep per type bedrijf enigszins uiteenloopt. Het percentage ambachtelijk personeel is bijvoorbeeld relatief hoog in de woningtextielzaken en de kurk- en parketzaken, terwijl de slaapspecialzaken relatief het grootste aantal werknemers in een verkoop- en adviesfunctie hebben.

tabel 3 aantal werkenden naar functiegroep per CBW-branche

<i>CBW-branche</i>	<i>Slaapspecial- zaken</i>		<i>Meubelspecialza- ken</i>		<i>Woningtextielzaken</i>		<i>Gemengde zaken</i>		<i>Keuken- en sani- tairspecialzaken</i>		<i>Kurk- en parket- specialzaken</i>		<i>Totaal Wonenbranche</i>	
<i>functie</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Verkoop- en adviesfunctie	1.224	51	4.530	42	1.967	30	3.600	44	2.913	33	484	24	14.720	37,8
Styling en ontwerp / creatieve functie	121	5	418	4	60	1	263	3	285	3	18	1	1.165	3,0
Leidinggevende functie	235	10	1.181	11	943	15	1.109	13	1.044	12	242	12	4.755	12,2
Ambachtelijke / technische functie	243	10	1.118	10	2.523	39	889	11	2.276	26	793	39	7.845	20,2
Logistieke functie	271	11	1.473	14	197	3	781	9	470	5	168	8	3.360	8,6
Administratief, automatisering of financiële functie	175	7	1.034	10	472	7	413	5	951	11	190	9	3.235	8,3
Inkoop-, HRM-, marketing- en communicatiefunctie	87	4	436	4	157	2	219	3	278	3	65	3	1.245	3,2
Overige functies	53	2	578	5	191	3	1.004	12	692	8	65	3	2.585	6,7
Totaal	2.410	100	10.769	100	6.510	100	8.277	100	8.910	100	2.026	100	38.920	100,0

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

2.2.2 Verwachte ontwikkeling werkgelegenheid bedrijven

In tabel 4 zijn de verwachtingen van ondernemers over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in hun bedrijf weergegeven. Ondanks de optimistische kijk die ondernemers over het algemeen veelal hebben wat betreft de toekomstmogelijkheden van hun eigen bedrijf, zijn er bij de ondernemers in de Wonenbranche kennelijk toch zorgen. Een ruime meerderheid (70%) van de bedrijven verwacht dat de werkgelegenheid in het eigen bedrijf ongeveer gelijk zal blijven de komende vijf jaar. Meer dan 10% van de bedrijven verwacht echter een afname van de werkgelegenheid. De ondernemers met slaapspecialzaken zijn relatief pessimistisch (hoewel het aantal ondernemers dat groei verwacht nog steeds groter is dan het aantal ondernemers dat een teruggang in de werkgelegenheid verwacht); de keuken- en sanitairspecialisten zijn relatief optimistisch.

tabel 4 verwachtingen van ondernemers over de ontwikkeling van het aantal werkzame personen in hun bedrijf in de komende vijf jaar (in procenten van de bedrijven)

CBW-branche	Aantal werkzame personen zal in de komende vijf jaar				
	sterk toenemen	toenemen	ongeveer gelijk blijven	gaan afnemen	sterk gaan afnemen
Slaapspecialzaken	0	24	56	20	0
Meubelspecialzaken	1	17	67	13	2
Woningtextielzaken	0	15	72	11	2
Gemengde zaken	0	12	76	10	2
Keuken- en sanitairspecialzaken	0	28	70	2	0
Kurk- en parketzaken	0	12	84	0	4
Totaal	0,3	18,8	69,8	9,4	1,6

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

2.3 Kenmerken medewerkers

2.3.1 Leeftijd en geslacht

De samenstelling van het werknemersbestand in de Wonenbranche naar leeftijdsgroepen is weergegeven in tabel 5. De enquête onder werknemers in de Wonenbranche laat een leeftijdsopbouw zien die vergelijkbaar is met het bestand van het Sociaal Fonds Wonen¹.

tabel 5 werknemers naar leeftijdsgroep

<i>werknemers</i>	<i>Aantal</i>	<i>Percentage</i>
Jonger dan 23 jaar	4.940	12,7
23 tot 35 jaar	11.490	29,5
35 tot 50 jaar	14.390	37,0
50 jaar en ouder	8.100	20,8
Totaal	38.920	100,0

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

In tabel 6 is de verdeling van werknemers over leeftijdsgroepen, voor elk van de onderscheiden deelbranchen opgenomen. Uit de tabel is af te lezen dat in de slaapspecialzaken relatief meer oudere werknemers werkzaam zijn, evenals in de woningtextielzaken. De gemengde zaken hebben het grootste aandeel jongeren in dienst. In de keuken- en sanitairspecialzaken werken zowel relatief weinig jongeren, als relatief weinig oudere werknemers. Bijna 80% van de werknemers in deze branche is tussen de 23 en 50 jaar.

tabel 6 verdeling naar leeftijdsgroepen per deelbranche (in percentages)

<i>CBW-branch</i>	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 tot 35 jaar</i>	<i>35 tot 50 jaar</i>	<i>50 jaar en ouder</i>
Slaapspecialzaken	9	23	38	30
Meubelspecialzaken	14	30	33	23
Woningtextielzaken	8	24	42	26
Gemengde zaken	23	28	31	18
Keuken- en sanitairspecialzaken	7	35	43	14
Kurk- en parketspecialzaken	8	31	40	21
Totaal	13	30	37	21

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

De verdeling naar leeftijdsgroepen voor de verschillende typen functies in de Wonenbranche is opgenomen in tabel 7. In de verkoop- en adviesfuncties zijn relatief veel oudere werknemers werkzaam.

¹ Bron: SFW-bestand, juli 2004, van Interpolis (administrateur voor de CAO Sociaal Fonds Wonen).

Personen jonger dan 23 jaar zijn, naast de overige functies, relatief sterk vertegenwoordigd in de styling en ontwerp / creatieve functies. Leidinggevende functies worden overwegend vervuld door de groep van 35 tot 50 jaar.

tabel 7 verdeling van leeftijdsgroepen over type functie (in percentages van het totale aantal werkenden per functiegroep)

<i>Functie</i>	<i>Jonger dan 23 jaar</i>	<i>23 tot 35 jaar</i>	<i>35 tot 50 jaar</i>	<i>50 jaar en ouder</i>
Verkoop- en adviesfunctie	16	29	30	25
Styling en ontwerp / creatieve functie	21	46	21	12
Leidinggevende functie	3	29	48	19
Ambachtelijke / technische functie	8	28	42	22
Logistieke functie	17	33	35	14
Administratief, automatisering of financiële functie	6	34	43	18
Inkoop-, HRM-, marketing- en communicatie-functie	2	48	33	17
Overige functies	23	22	39	17
Totaal	13	30	37	21

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

De verdeling naar geslacht, weergegeven in tabel 8, is bij benadering 60% mannen en 40% vrouwen. Deze verhouding is overeenkomstig de verdeling in het werknemersbestand van het Sociaal Fonds Wonen.

tabel 8 werknemers naar geslacht

<i>werknemers</i>	<i>Aantal</i>	<i>Percentage</i>
Vrouw	15.687	40,3
Man	23.233	59,7
Totaal	38.920	100,0

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

In tabel 9 is de verdeling naar geslacht weergegeven per functiegroep. Hieruit blijkt dat in logistieke functies en in ambachtelijke/technische functies overwegend mannen werkzaam zijn. Ook leidinggevende functies worden veelal door mannen vervuld. Er zijn relatief meer vrouwen werkzaam in de administratieve, automatiserings- en financiële functies, evenals op het gebied van styling en ontwerp / creatieve functies. Wat tot slot opvalt, is de vrijwel gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen in de verkoop- en adviesfuncties.

tabel 9 verdeling naar geslacht per functiegroep

<i>Functie</i>	<i>percentage vrouw</i>	<i>percentage man</i>
Verkoop- en adviesfunctie	48	52
Styling en ontwerp / creatieve functie	61	39
Leidinggevende functie	21	79
Ambachtelijke / technische functie	12	88
Logistieke functie	9	91
Administratief, automatisering of financiële functie	65	35
Inkoop-, HRM-, marketing- en communicatiefunctie	47	53
Overige functies	84	16
Totaal	40	60

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

2.3.2 Opleiding

De verdeling naar opleidingsniveau van werknemers in de Wonenbranche, weergegeven in tabel 10, laat zien dat ruim 10% behoort tot de hoger opgeleiden, met een opleiding op HBO- of academisch niveau. Ruim 31% heeft een middelbare beroepsopleiding gevolgd als hoogste opleiding.

Wanneer een MBO-opleiding gevolgd wordt, kan gekozen worden voor een BBL-opleiding¹ of voor een BOL-opleiding². Van de werknemers in de Wonenbranche die een MBO-opleiding hebben gevolgd, heeft 30% een BBL-opleiding gevolgd en 70% een BOL-opleiding.

tabel 10 werknemers naar opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Aantal	Percentage
Wetenschappelijk onderwijs	428	1,1
HBO of vergelijkbaar	4.048	10,4
VWO, HBS, HAVO	4.670	12,0
MBO, MDS, MTS of vergelijkbaar	12.182	31,3
VMBO, MAVO, MULO, ULO	10.275	26,4
Lager beroepsonderwijs, basisonderwijs	5.643	14,5
Anders	1.674	4,3
Totaal	38.920	100,0

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Van de medewerkers heeft 21% een specifieke opleiding voor het werken in de Wonenbranche gevolgd. Het gaat om 8.140 medewerkers. In tabel 11 zijn de gevolgde, specifiek op de Wonenbranche, gerichte opleidingen weergegeven. Omdat sommige medewerkers meer dan één opleiding hebben

¹ Werken en leren: vier dagen in de week een betaalde baan en ongeveer een dag per week naar school.

² Dagopleiding: leerling loopt een stageperiode of praktijkdeel van ten minste 20%, maar minder dan 60% van de opleiding.

gevolgd, telt het totale aantal gevolgde opleidingen op tot een iets hoger totaal dan het aantal medewerkers met een op de branche gerichte opleiding.

tabel 11 gevolgde specifieke opleidingen voor de wonenbranche (in procenten van het totale aantal werkenden in de wonenbranche)

Opleidingsniveau	Aantal	Percentage
MBO BOL ambachtelijke richting	679	1,7
MBO BOL verkoop- en adviesrichting	1.006	2,6
MBO BOL manager wonen niveau 4	362	0,9
MBO BOL binnenhuisadviseur niveau 4	801	2,1
MBO BBL ambachtelijke richting	1.624	4,2
MBO BBL verkoop- en adviesrichting	507	1,3
MBO Logistiek / magazijn	336	0,9
MBO overig, MDS, MTS	1.037	2,7
Academische / HBO-opleiding interieur, binnenhuisarchitectuur	469	1,2
Andere opleiding	2.789	7,2
Totaal	9.610	24,7

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

De andere opleidingen die genoemd worden zijn tamelijk uiteenlopend. Relatief veel genoemd worden opleidingen op het gebied van textiel (Detex) en hout en meubilering (veelal verzorgd door de Stichting Hout en Meubel). Daarnaast geven veel werknemers, die een andere opleiding noemen, aan interne opleidingen bij hun werkgever of binnen het bedrijf gevolgd te hebben.

2.4 Arbeidsverhoudingen en werkervaring

2.4.1 Type contract en werktijd

Verreweg de meeste medewerkers in de Wonenbranche (89%) hebben een vast contract bij hun werkgever (zie tabel 12).

tabel 12 werknemers naar type contract

Type contract	Aantal	Percentage
Vast contract	34.600	88,9
Tijdelijk contract	4.320	11,1
Totaal	38.920	100,0

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

In tabel 13 is de positie van werkzame personen in de onderneming weergegeven, gebaseerd op de enquête onder bedrijven. Een deel van de werkzame personen in een onderneming is in arbeidsrechtelijke zin geen werknemer, zoals eigenaren, meewerkende gezinsleden en stagiairs. Het gaat om een kleine 20% van de werkenden, ruim 80% van de werkzame personen in de Wonenbranche is werknemer in dienst van een werkgever.

tabel 13 de positie van werkenden in de onderneming

<i>positie</i>	<i>aantal</i>	<i>percentage</i>
eigenaar/directeur	6.417	16,5
meewerkende gezinsleden	759	2,0
werknemers 37 uur of meer per week	16.801	43,2
werknemers 12 tot 37 uur per week	9.775	25,1
werknemers minder dan 12 uur	4.330	11,1
leerling-werknemers beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	468	1,2
stagiairs beroepsopleidende leerweg (BOL)	282	0,7
stagiairs hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs	88	0,2
Totaal werkzame personen	38.920	100

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

Over de werktijd van werknemers is zowel informatie beschikbaar uit de enquête bij bedrijven als uit de enquête onder werknemers. Voor een schatting van de verdeling naar werktijd maken we gebruik van de opgaven van bedrijven. Hiervoor wordt alleen gekeken naar werknemers die in loondienst zijn bij de werkgever (circa 80% van de werkzame personen) aangezien alleen voor deze groep informatie beschikbaar is over de contractuele werktijd. Blijkens de opgave van bedrijven werkt ongeveer 55% van de werknemers 37 uur of meer, ongeveer 31% heeft een werktijd van 12 tot 37 uur en circa 14% werkt minder dan 12 uur per week.

De feitelijke gemiddelde werktijd per week kan overigens afwijken van de contractuele werktijd. Uit de enquête onder werknemers blijkt dat een deel van de werknemers gemiddeld meer uren per week maakt dan volgens contract. Van deze werknemers is overigens niet iedereen in staat aan te geven om hoeveel uren het gemiddeld gaat. In tabel 14 is de verdeling weergegeven. De beide kolommen met percentages geven min of meer de boven- en ondergrenzen aan van het percentage werknemers dat een gemiddeld aantal uren meer maakt dan de contractuele werktijd.

Uit de tabel blijkt dat, naar schatting, 63% tot 73% van de werknemers extra uren boven de contractuele werktijd maakt. In de meeste gevallen (65%) dat er meer uren worden gewerkt, gaat het om gemiddeld tussen de één en vijf uren per week. In ongeveer 14% van deze gevallen betreft het gemiddelde aantal extra gewerkte uren meer dan 10 uur per week.

tabel 14 werknemers naar gemiddeld aantal extra uren boven contractuele werktijd per week

gemiddeld aantal extra uren per week	aantal	percentage van de werknemers die een gemiddelde hebben aangegeven	
		percentage van alle werknemers	percentage van de werknemers die een gemiddelde hebben aangegeven
0	10.597	27,2	37,2
1 – 5	11.605	29,8	40,7
6 – 10	3.861	10,0	13,5
meer dan 10	2.457	6,3	8,6
totaal ingevuld	28.520	73,3	100,0
weet niet	10.400	26,7	
Totaal	38.920	100,0	

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Het blijkt overigens dat er de nodige verschillen bestaan tussen de diverse functies. Gemiddeld worden door werknemers in logistieke functies en in leidinggevende functies de meeste extra uren gemaakt.

Zowel het aantal werkzame personen als de werkgelegenheid uitgedrukt in fulltime-equivalenten, zijn beide een maat voor de omvang van de werkgelegenheid. Aan de bedrijven is gevraagd een opgave te doen van de gemiddelde werkgelegenheid over 2004 uitgedrukt in banen van 37 uur, de contractuele fulltime werktijd volgens de CAO. In tabel 15 is weergegeven hoe groot de werkgelegenheid per deelbranche was in 2004 zowel in aantal personen als in fulltime-equivalenten. Het quotiënt fte/personen geeft de deeltijdfactor per bedrijfstype. Hoe kleiner deze factor, in hoe grotere mate er sprake is van deeltijdwerk.

tabel 15 werkgelegenheid per CBW-branchen in personen en fte's

CBW-branchen	werkgelegenheid in personen	werkgelegenheid in fte's	deeltijdcoëfficiënt
Slaapspecialzaken	2.409	1.400	0,58
Meubelspecialzaken	10.769	7.800	0,72
Woningtextielzaken	6.510	4.580	0,70
Gemengde zaken	8.296	5.330	0,64
Keuken- en sanitairspecialzaken	8.910	6.630	0,74
Kurk- en parketzaken	2.026	1.460	0,72
Totaal Wonenbranche	38.920	27.200	0,70

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven.

Voor de gehele Wonenbranche geldt een deeltijdcoëfficiënt van 0,70. De coëfficiënt is het kleinst (0,58) voor de slaapspecialzaken. In deze deelbranche is dus blijkbaar het meeste sprake van deeltijdarbeid.

Bij deze resultaten moet worden opgemerkt dat de beantwoording van de vraag naar de werkgelegenheid uitgedrukt in fulltime-equivalenten niet door alle respondenten op dezelfde manier is geïnterpreteerd. Sommigen hebben alleen de arbeidsuren van werknemers uitgedrukt in banen van 37 uur, ande-

ren hebben daarbij ook de uren van de eigenaar/ondernemer en meewerkende gezinsleden meegenomen.

2.4.2 *Werkervaring medewerkers*

In de enquête onder werknemers is aandacht besteed aan de arbeidservaring van de medewerkers. In tabel 16 is de duur van het dienstverband van het huidige werknemersbestand weergegeven. Bijna een kwart van de werknemers blijkt 10 jaar of langer in dienst te zijn van dezelfde werkgever, bijna de helft werkt al 5 jaar of langer bij hetzelfde bedrijf.

tabel 16 jaren in dienst van de huidige werkgever

<i>aantal jaren in dienst</i>	<i>aantal</i>	<i>percentage</i>
minder dan 1 jaar	3.386	8,7
1 tot 5 jaar	16.969	43,6
5 tot 10 jaar	8.952	23,0
10 jaar en meer	9.613	24,7
totaal	38.920	100,0

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Werknemers blijken over het algemeen dus gedurende lange tijd bij de huidige werkgever in dienst te zijn. Dit betekent vanzelfsprekend ook dat werknemers lang binnen de Wonenbranche werkzaam zijn: 61% van de huidige werknemers werkt op dit moment 5 jaar of langer binnen de branche, bijna 40% zelfs al 10 jaar of meer. Uit deze cijfers blijkt een tamelijk hoge mate van loyaliteit van personen aan zowel de branche als hun werkgever.

tabel 17 jaren werkervaring in de Wonenbranche

<i>aantal jaren ervaring</i>	<i>aantal</i>	<i>percentage</i>
minder dan 1 jaar	2.100	5,4
1 tot 5 jaar	13.000	33,4
5 tot 10 jaar	8.370	21,5
10 jaar en meer	15.450	39,7
totaal	38.920	100,0

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Aan de mensen die ten minste vijf jaar in de Wonenbranche werken, is gevraagd naar de functieveranderingen in de afgelopen vijf jaar. Circa 65% van deze personen is de afgelopen vijf jaar werkzaam geweest in dezelfde functie bij dezelfde werkgever. Nog eens 16% heeft dezelfde soort functie uitgeoefend bij verschillende werkgevers. Dit betekent dat ongeveer één op de vijf personen (19%) in de afgelopen vijf jaar één of meerdere keren van functie is veranderd. In tabel 18 is te zien dat dit in de meeste gevallen dan om één of twee functieveranderingen in de afgelopen jaren gaat.

tabel 18 functieveranderingen in de laatste vijf jaar van werknemers met meer dan 5 jaar ervaring in de Wonenbranche

<i>aantal functieveranderingen</i>	<i>aantal</i>	<i>percentage van totaal werknemers</i>
totaal werknemers	38.920	100,0
werknemers met meer dan 5 jaar ervaring in de Wonenbranche	23.820	61,2
waarvan:		
werkzaam in dezelfde functie bij dezelfde werkgever	15.400	39,6
werkzaam in dezelfde soort functie bij verschillende werkgevers	3.860	9,9
veranderd van functie	4.570	11,7
waarvan:		
1x	1.740	4,5
2x	1.370	3,5
3x	685	1,8
4x	200	0,5
5x en meer	135	0,3
onbekend	450	1,1

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

3 Vraag, aanbod en bewegingen op de arbeidsmarkt

3.1 Inleiding

Hoofdstuk 3 bekijkt de dynamiek op de arbeidsmarkt in de Wonenbranche. In de eerste plaats wordt, in paragraaf 3.2, gekeken naar vacatures en de werving van nieuwe medewerkers door werkgevers in de Wonenbranche. Paragraaf 3.3 besteedt aandacht aan de instroom van werknemers bij werkgevers in de branche en de ervaringen van zowel werkgevers als werknemers bij nieuwe indiensttredingen. De uitstroom van medewerkers, en de achtergronden van deze uitstroom, vormen het onderwerp van paragraaf 3.4.

3.2 Vacatures en werving

3.2.1 Vacatures

Op 1 december 2004 had circa 9% van de bedrijven in de Wonenbranche één of meerdere vacatures openstaan.

In onderstaande tabel wordt het percentage ondernemingen met vacatures op 1 december 2004 per subbranche weergegeven. Uit de tabel blijkt dat deze percentages variëren van 3% van de woningtextielzaken tot 15% van de slaapspecialzaken.

tabel 19 percentage ondernemingen met vacatures op 1 december 2004, naar subbranche

<i>subbranche</i>	<i>% ondernemingen met vacatures</i>
slaapspecialzaken	15
meubelspecialzaken	13
woningtextielzaken	3
gemengde zaken	8
keuken- en sanitairspecialzaken	12
kurk- en parketzaken	7
totaal Wonenbranche	9

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche, enquête bedrijven

Bij ruim de helft (51%) van de bedrijven die vacatures open hadden staan op 1 december 2004, betreft het zowel vervangings- als uitbreidingsvacatures. Bij meer dan een derde van deze bedrijven (37%) gaat het uitsluitend om vacatures ter vervanging van vertrokken personeel. Bij een minderheid (12%) zijn de vacatures specifiek gericht op uitbreiding van het huidige werknemersbestand.

tabel 20 verdeling naar type vacatures

<i>Type vacature</i>	<i>% bedrijven dat vacatures heeft</i>
Vervangingsvacatures voor vertrokken werknemers	36,9
Uitbreidingsvacatures	12,3
Zowel vervangings- als uitbreidingsvacatures	50,8
	100,0

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche, enquête bedrijven

In tabel 21 wordt een overzicht van de vacatures gepresenteerd, gebaseerd op de respons van de bedrijven die openstaande vacatures hadden op 1 december 2004. Dat waren 36 bedrijven uit de steekproef. De verdeling die in de tabel wordt gepresenteerd kan derhalve slechts als een ruwe indicatie worden opgevat. De knelpunten bij de vacaturevervulling lijken zich vooral bij leidinggevende en ambachtelijke functies voor te doen.

tabel 21 openstaande vacatures per 1-12-2004 per functiegroep

<i>functiegroep</i>	<i>openstaande vacatures</i>		<i>langer dan 3 maanden openstaande vacatures</i>	
	<i>percentage van alle</i>		<i>percentage van de</i>	
	<i>aantal</i>	<i>vacatures</i>	<i>aantal</i>	<i>vacatures per functiegroep</i>
verkoop / advies	318	51	52	16
styling / ontwerp	1	0	0	0
leidinggevend	60	10	23	38
ambachtelijk	93	15	28	30
logistiek	47	8	0	0
administratief	54	9	0	0
inkoop, etc.	15	2	0	0
overige functies	39	6	11	28
totaal	627	100	114	18

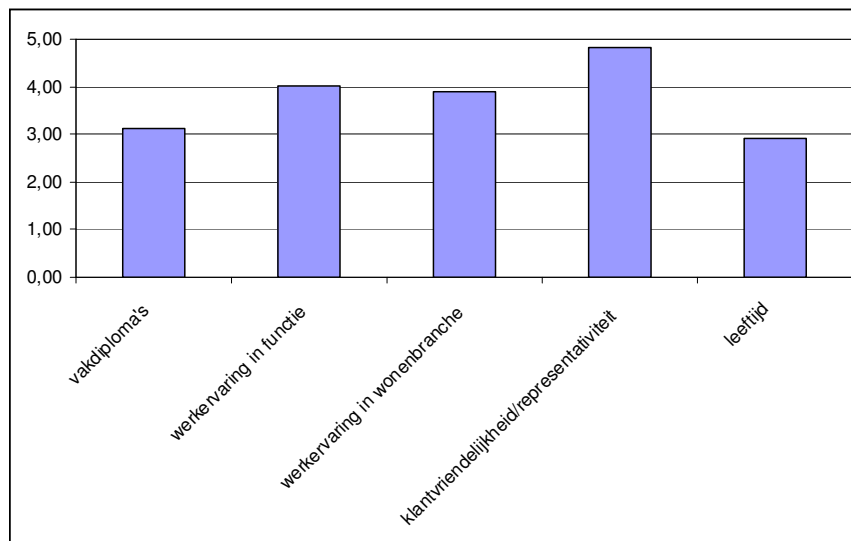
Bron: Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

De openstaande vacatures zijn voor 54% vacatures voor fulltime banen, voor 32% vacatures voor part-time banen (voor 12 tot 37 uur per week) en voor 14% vacatures voor flexibele/hulpkrachten (voor 12 uur of minder per week). Deze verdeling van vacatures correspondeert met de verdeling naar werktijd van banen in de branche.

In het onderzoek is nagegaan welke aspecten werkgevers belangrijk vinden bij het aannemen van werknemers voor verkoopadviesfuncties en voor ambachtelijke/technische functies. Deze vraag is aan alle respondenten voorgelegd, en dus niet alleen beantwoord door werkgevers die op 1 december 2004 vacatures hadden. De werkgevers hebben voor beide typen functies het belang van vijf aspecten

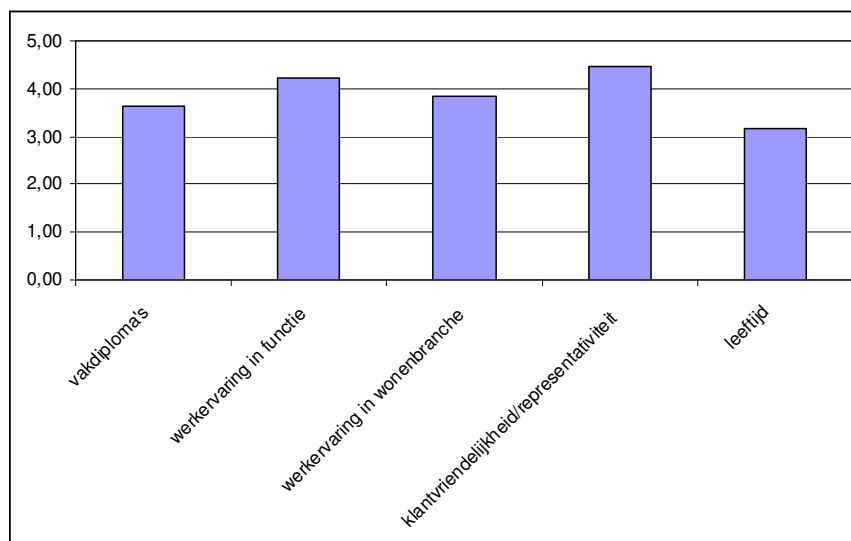
aangegeven op een schaal van 1 (zeer onbelangrijk) tot 5 (zeer belangrijk). De gemiddelde scores zijn weergegeven in de volgende figuren.

figuur 1 belang van aspecten bij aannemen van werknemers voor verkoopadviesfuncties (1 = zeer onbelangrijk, 5 = zeer belangrijk).



Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche, enquête bedrijven

figuur 2 belang van aspecten bij aannemen van werknemers voor ambachtelijke/ technische functies (1 = zeer onbelangrijk, 5 = zeer belangrijk).



Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche, enquête bedrijven

Uit de figuren blijkt dat werkgevers met name de aspecten klantvriendelijkheid/representativiteit en werkervaring (zowel in de functie als in de branche) voor beide functies relatief belangrijk vinden. Aan vakdiploma's en de leeftijd van werknemers voor deze functies hechten de werkgevers (relatief) min-

der belang. Verder valt op dat voor de ambachtelijke/technische functies meer belang wordt gehecht aan de meeste aspecten, dan voor de verkoopadviesfuncties. Vakdiploma's zijn voor (potentiële) werknemers in ambachtelijke/technische functies van groter belang dan voor de verkoopadviesfuncties. Van de vijf genoemde aspecten wordt alleen het aspect klantvriendelijkheid/representativiteit belangrijker gevonden voor verkoopadviesfuncties, dan voor ambachtelijke/technische functies.

3.2.2 Werving

Om de vacatures die er zijn te vervullen, kunnen werkgevers van diverse wervingskanalen gebruikmaken. Aan de bedrijven die aangaven op 1 december 2004 vacatures open te hebben staan, is gevraagd welke wervingskanalen zij in 2004 hebben gebruikt om vacatures te vervullen. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het relatieve gebruik van de verschillende kanalen.

tabel 22 wervingskanalen gebruikt in 2004, door bedrijven die op 1 december 2004 vacatures open hadden staan.

<i>Wervingskanalen</i>	<i>% van de respons</i>
Onder eigen personeel/intern	9
Via eigen personeel	11
Externe relaties/collega bedrijven	5
Spontane sollicitaties	13
Advertenties in de etalage van de winkel(s)	4
Advertenties in landelijke dagbladen/vakbladen	4
Advertenties in regionale kranten	13
Branchevacaturesite van WoonWerk	3
Andere vacaturesites op het Internet	4
Eigen internetsite	4
Uitzendbureaus	7
CWI (voormalig arbeidsbureaus)	13
Scholen / opleidingen / stage / leerlingwezen	4
Commerciële wervingsbureaus	1
Andere kanalen	4
Totaal	100

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche, enquête bedrijven

Uit de tabel blijkt dat werkgevers in de Wonenbranche inderdaad een diversiteit aan wervingskanalen hanteren om de vacatures te vervullen. Werving van nieuw personeel blijkt merendeels plaats te vinden door middel van spontane sollicitaties, het plaatsen van advertenties in regionale kranten en via het CWI (de voormalige arbeidsbureaus). Werving via en onder het eigen personeel is daarnaast ook een relevant wervingskanaal binnen de branche. Commerciële wervingsbureaus worden het minst gehanteerd bij de vervulling van vacatures. Uit de tabel blijkt ook dat ongeveer een derde van de vacatures niet concreet zichtbaar, aangezien deze ingevuld worden via of onder het eigen personeel, of door spontane sollicitaties.

Voor een aantal functies verwachten de werkgevers in de komende jaren knelpunten binnen hun bedrijf. Met name voor de ambachtelijke/technische functies worden knelpunten verwacht: dit geldt voor 26% van de werkgevers in de branche. Ook voor verkoop- en adviesfuncties worden door 18% van de

ondernemingen knelpunten verwacht in de komende jaren. Voor de andere typen functies voorziet slechts een klein deel van de ondernemingen problemen. Overigens verwacht een substantieel deel van de ondernemingen in de Wonenbranche (42%) geen knelpunten.

tabel 23 percentage ondernemingen waar knelpunten worden verwacht

<i>Functie</i>	<i>percentage ondernemingen</i>
Verkoop- en adviesfunctie	18,3
Styling en ontwerp / creatieve functie	1,7
Leidinggevende functie	4,7
Ambachtelijke / technische functie	25,7
Logistieke functie	4,4
Administratief, automatisering of financiële functie	3,1
Inkoop-, HRM-, marketing- en communicatiefunctie	0,2
Overige functies	1,0
Geen knelpunten verwacht	42,5
Weet niet waar knelpunten worden verwacht	14,6

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche, enquête bedrijven

Het belangrijkste knelpunt dat werkgevers aangeven, is het feit dat er te weinig aanbod is van vakbekwaam personeel. Werkgevers vinden het aanbod dat er is voor een deel te laag opgeleid. Een ander regelmatig genoemd knelpunt zijn de salariseisen van werknemers. Deze knelpunten worden breed genoemd door werkgevers en lijken niet afhankelijk van het type functie waar de werkgevers knelpunten verwachten.

Aan werkgevers zijn diverse stellingen voorgelegd over het werken in de Wonenbranche. In onderstaande tabel is weergegeven, welke percentages het eens of oneens zijn met deze stellingen.

tabel 24 opvattingen van werkgevers over werken in de Wonenbranche (in procenten)

<i>stelling</i>	<i>eens</i>	<i>oneens</i>	<i>geen mening</i>
De Wonenbranche is aantrekkelijk als werkgever voor jongeren	57	22	21
Binnen ons bedrijf zijn er voldoende geschikte functies voor jongeren onder de 23 jaar	30	52	19
Er is onvoldoende aanbod van jongeren voor de Wonenbranche	34	30	36
Consumenten kopen liever geen duurdere / duurzame woonartikelen van jongere verkoopmedewerkers	38	45	17

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

Wat opvalt, is dat een meerderheid van de bedrijven (57%) bij de eerste stelling aangeeft dat de Wonenbranche aantrekkelijk is voor de jongeren. Bij de tweede stelling, of zij zelf voldoende geschikte functies hebben voor jongeren onder de 23 jaar, is het percentage beduidend lager en is meer dan de helft van de werkgevers het zelfs oneens met de stelling. Bedrijven lijken dus eerder geschikte functies voor jongeren bij andere bedrijven te zien, dan bij henzelf. In paragraaf 2.3 (tabel 6) hebben we al gezien dat de gemengde zaken het grootste aandeel jongeren in dienst hebben. Uit analyse van het werknemersbestand van het Sociaal Fonds Wonen blijkt daarnaast dat er relatief meer jongeren en minder ouderen werkzaam zijn bij de bedrijven met meer dan 100 medewerkers dan bij bedrijven met

minder dan 100 medewerkers. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen waar precies functies voor jongeren worden voorzien en welk type functies dit dan betreft.

Over de vraag of er voldoende aanbod is van jongeren voor de Wonenbranche, zijn de bedrijven erg verdeeld. De stelling dat consumenten liever geen duurdere/duurzame woonartikelen van jonge verkoopmedewerkers kopen wordt niet door een meerderheid bevestigd: 38% is het eens met de stelling.

3.3 Instroom van medewerkers

3.3.1 *Instroom*

In 2004 zijn bij 36% van de ondernemingen in de Wonenbranche één of meer nieuwe werknemers ingestroomd. Bij de overige 64% van de ondernemingen is dus geen sprake geweest van instroom gedurende het jaar. In totaal zijn er circa 4.500 personen ingestroomd bij bedrijven in de Wonenbranche. Dit aantal komt overeen met ongeveer 11,5% van de totale werkgelegenheid in de branche. Er zijn wel verschillen tussen de deelbranches zoals te zien is in tabel 25. De verschillen in instroom kunnen zowel het gevolg zijn van een verschil in groei van de verschillende deelbranches als van een verschil in uitstroom.

tabel 25 instroompercentages per branche

<i>branche</i>	<i>instroompercentage in 2004</i>
Slaapspecialzaken	10,3
Meubelspecialzaken	9,4
Woningtextielzaken	5,8
Gemengde zaken	20,1
Keuken- en sanitairspecialzaken	12,8
Kurk- en parketzaken	5,8

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

Aan de werknemers is gevraagd naar hun situatie voordat zij in dienst traden bij de huidige werkgever. Onderstaande tabel laat zien dat een groot deel van de werknemers (38%) werkzaam was bij een bedrijf buiten de Wonenbranche voordat zij bij hun huidige werkgever gingen werken. De branches waar de werknemers uit afkomstig zijn, zijn zeer divers, waaronder de bouw, doe-het-zelfbedrijven, mode/textiel en (andere) detailhandelszaken.

Een substantieel deel van de werknemers (28%) werkte vóór zijn huidige baan bij een andere werkgever in de Wonenbranche. Met name werknemers met een ambachtelijke/technische functie werkten voor hun huidige baan al bij een andere werkgever in de Wonenbranche (namelijk 45% van deze werknemers).

Ook interessant om te zien is dat 11% van de werknemers direct na hun opleiding, als schoolverlater, in de Wonenbranche is gaan werken. Meer dan een kwart (27%) van de schoolverlaters doet dit in een verkoop- en adviesfunctie en bijna een kwart (23%) in een ambachtelijke/technische functie. Ten slotte zijn werknemers ook vanuit diverse andere situaties de Wonenbranche binnengekomen, zoals werkend in eigen huishouden, werkend als zelfstandig ondernemer of in militaire dienst.

tabel 26 situatie voordat werknemers in dienst traden bij huidige werkgever

<i>situatie voor indiensttreding bij huidige werkgever</i>	<i>% werknemers</i>
werkzaam bij een ander bedrijf in de Wonenbranche	28
werkzaam bij een bedrijf buiten de Wonenbranche	38
werkzaam bij de overheid/gemeente	3
niet werkzaam / vrijwillig tijdelijk uit het arbeidsproces	6
schoolverlater	11
werkloos	2
WAO	1
anders	11
totaal	100

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche, enquête werknemers

3.3.2 Ervaringen

In 2004 heeft ongeveer één op de vier ondernemingen (26%) in de Wonenbranche gebruik gemaakt van leerlingen/stagiairs. Van de ondernemingen in de Wonenbranche heeft 5% in 2004 één of meer schoolverlaters in dienst genomen. Aangezien dit slechts 19 respondenten in de werkgeversenquête betreft, kunnen geen betrouwbare uitspraken gedaan worden over de beoordeling door werkgevers van de schoolverlaters op verschillende aspecten.

Het merendeel (61%) van de werknemers die minder dan vijf jaar in dienst zijn van de huidige werkgever, wordt ingewerkt door collega's. Ook krijgen veel werknemers een interne training (20%) of een speciaal inwerkprogramma (9%) aangeboden, wanneer zij in dienst treden bij een nieuwe werkgever. Een substantieel deel van de werknemers (31%) geeft echter ook aan, niet specifiek ingewerkt te zijn, maar al doende te hebben geleerd.

Werknemers die reeds een lange ervaring hebben in de Wonenbranche (meer dan 10 jaar) geven relatief vaak aan dat ze niet specifiek zijn ingewerkt (57%). Dat geldt ook voor werknemers die afkomstig waren uit een ander bedrijf in de Wonenbranche (44%). De rol van collega's bij het inwerken is voor alle categorieën werknemers groot.

tabel 27 wijze van inwerken van werknemers die minder dan 5 jaar in dienst zijn van de huidige werkgever

<i>wijze van inwerken</i>	<i>aantal</i>	<i>percentage</i>
totaal werknemers	38.920	100,0
werknemers minder dan vijf jaar in dienst van huidige werkgever	20.355	52,3
<i>wijze van inwerken</i>	<i>percentage van werknemers die minder dan 5 jaar in dienst zijn van huidige werkgever</i>	
speciaal inwerkprogramma	1.850	9,1
interne training	4.050	19,9
externe cursus	750	3,7
ingewerkt door collega	12.400	60,9
training door leverancier	1.700	8,4
regelmatig voortgangsgesprekken	2.900	14,2
ben niet ingewerkt: al doende leert men	6.200	30,5
anders	950	4,7
geen antwoord	500	2,5

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

3.4 Uitstroom van medewerkers

3.4.1 *Uitstroom*

In 2004 zijn bij 37% van de ondernemingen in de Wonenbranche één of meerdere medewerkers uitgestroomd¹. Bij de overige 63% van de ondernemingen is dus geen sprake geweest van uitstroom gedurende het jaar. In totaal zijn er in heel 2004 circa 4.300 personen uitgestroomd bij bedrijven in de Wonenbranche. Dit aantal komt overeen met ongeveer 11% van de totale werkgelegenheid in de branche. Overigens betekent dit niet dat al deze personen niet meer in de Wonenbranche werken. Een deel zal ook bij een andere werkgever binnen de branche zijn gaan werken².

Uitstroom vindt vooral plaats onder de jongere werknemers. Van de totale uitstroom is 22% jonger dan 23 jaar, terwijl 13% van de uitgestroomde werknemers ouder dan 50 jaar is. Het beeld is nog sterker wanneer we kijken naar de relatieve uitstroom binnen de groepen jongere en oudere werknemers. Bijna een kwart van de medewerkers jonger dan 23 jaar is in 2004 uitgestroomd. Van de groep werknemers ouder dan 50 jaar is gedurende het jaar slechts een kleine 7% uitgestroomd. Het is dus duidelijk dat het verloop onder jonge medewerkers aanmerkelijk groter is dan onder de oudere werknemers binnen de branche.

In tabel 28 zijn de uitstroombpercentages per functiegroep weergegeven. Het uitstroombpercentage is berekend door het aantal uitgestroomde werknemers per functiegroep te delen door het totale aantal

¹ Let wel: gemeten bij de bedrijven die nog bestaan aan het eind van het jaar. Uitstroom als gevolg van bedrijfsbeëindiging kon niet worden waargenomen in de enquête.

² Zie hiervoor ook paragraaf 3.3.1.

werkzame personen in die functiegroep. De uitstroom percentages lopen tamelijk uiteen tussen de verschillende functiegroepen. Vooral het hoge uitstroompercentage bij de ambachtelijke/technische functies en het lage uitstroompercentage bij leidinggevenden zijn opvallend.

tabel 28 uitstroom naar functiegroep

<i>functiegroep</i>	<i>uitstroom in 2004 als percentage van totaal werknemers per functiegroep</i>
Verkoop- en adviesfunctie	12,0
Styling en ontwerp / creatieve functie	4,7
Leidinggevende functie	3,1
Ambachtelijke / technische functie	15,4
Logistieke functie	16,9
Administratief, automatisering of financiële functie	7,0
Inkoop-, HRM-, marketing- en communicatiefunctie	2,6
Overige functies	17,6
Totaal alle werkenden	11,4

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

De uitstroom varieert ook enigszins tussen deelbranches. Met name de gemengde zaken kennen een relatief hoog uitstroompercentage (zie tabel 29).

tabel 29 uitstroom naar branche

<i>branche</i>	<i>uitstroompercentage 2004</i>
Slaapspecialzaken	11,9
Meubelspecialzaken	10,8
Woningtextielzaken	8,1
Gemengde zaken	15,2
Keuken- en sanitairspecialzaken	9,9
Kurk- en parketzaken	7,2

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

3.4.2 Achtergronden

Waarom stromen werknemers uit? De redenen van uitgestroomde werknemers zijn niet waargenomen bij de werknemers zelf, aangezien alleen personen zijn geënuquêteerd die werkzaam zijn in de Wonenbranche. Aan werkgevers is wel gevraagd wat, volgens hen, de uitstroomredenen zijn voor werknemers jonger dan 23 jaar en voor werknemers ouder dan 50 jaar.

De redenen voor uitstroom kunnen globaal worden onderverdeeld in drie groepen:

- redenen die tot (min of meer) onvrijwillig vertrek van werknemers leiden (economische redenen, onvoldoende kwaliteit, kennis en vaardigheden, niet passen in het team, wangedrag);
- redenen die tot (min of meer) vrijwillig vertrek van werknemers leiden (ontbreken carrièreperspectief, ontevreden over salaris, vrijwillig uittreden, verhuizingen, etc., uitgekeken zijn op werk, bedrijf of branche);

- redenen die te maken hebben met leeftijd en gezondheid van de werknemer waardoor de arbeidsrelatie wordt beëindigd (arbeidsongeschiktheid, pensioen, gezondheidsredenen, overlijden).

Uit tabel 30 blijkt dat, naar het oordeel van de werkgever, meest voorkomende vertrekredenen voor de oudere werknemers direct te maken heeft met leeftijd en gezondheid van de werknemer (63%), redenen voor (min of meer) onvrijwillig vertrek worden in 22% van de gevallen genoemd en redenen voor (min of meer) vrijwillig vertrek in 15% van de gevallen.

Voor de jonge werknemers die het bedrijf verlaten worden redenen voor (min of meer) vrijwillig vertrek (48%) en redenen voor (min of meer) onvrijwillig vertrek (50%) ongeveer even vaak als reden voor het beëindigen van de arbeidsrelatie genoemd.

tabel 30 uitstroomredenen volgens werkgevers (% van de respons)

<i>Uitstroomredenen</i>	<i>werknemers < 23 jaar</i>	<i>werknemers > 50 jaar</i>
Arbeidsongeschiktheid / WAO	1,2	12,7
(Vervroegd) pensioen	0	37,2
Vanwege ontbreken carrièreperspectief	11,0	0
Ontevreden over salaris	2,5	0
Vrijwillig uit het arbeidsproces gestapt (zorg-taken, sabbatical etc.)	11,8	1,3
Vanwege verhuizing/ reistijd/ werktijden	9,2	1,5
Uitgekeken op het werk/de functie	12,0	8,5
Uitgekeken op het bedrijf	1,3	3,6
Uitgekeken op de branche	1,2	0
Gezondheidsredenen/ functie te zwaar	0	8,8
Vanwege economische redenen	21,9	12,7
Onvoldoende kwaliteit/ kennis/ vaardigheden	8,6	3,6
Niet passen in het team/ onvoldoende moti-vatie	13,1	4,6
Wangedrag	6,1	1,3
Overleden	0	4,4

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche, enquête bedrijven

Aan werknemers is ook gevraagd hoe zij denken dat hun werksituatie er binnen nu en 12 maanden uit zal zien (zie tabel 31). Een overgrote meerderheid (79%) verwacht dan nog in ongeveer dezelfde functie bij de huidige werkgever werkzaam te zijn.

tabel 31 verwachte werksituatie van werknemers binnen nu en 12 maanden

<i>Werksituatie over 12 maanden</i>	<i>% werknemers</i>
Werkzaam in ongeveer dezelfde functie bij de huidige werkgever	79
Werkzaam in een andere functie bij huidige werkgever	4
Werkzaam in ongeveer dezelfde functie bij een andere werkgever	2
Werkzaam in een andere functie bij een andere werkgever in de Wonenbranche	1
Werkzaam in andere branche	4
Eigen bedrijf gestart	2
Werkloos	2
Vrijwillig teruggetreden	1
(Vervroegd) pensioen	1
Arbeidsongeschiktheid / WAO	1
Anders	3
Totaal	100

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Aan de personen die denken te veranderen van werkgever en/of branche is bovendien gevraagd waarom zij denken te gaan veranderen. Het aantal respondenten dat hierop een antwoord heeft gegeven is beperkt (162 personen). De redenen die door deze respondenten gegeven worden, lopen tamelijk uiteen (zie tabel 32). De belangrijkste redenen om van werkgever/branche te veranderen zijn dat men uitgekeken is op het bedrijf, of vanwege het ontbreken van carrièreperspectief. Ook ontevredenheid over salaris wordt relatief vaak als reden aangedragen. Onder de personen die een andere reden hebben opgegeven, zijn veel mensen die naast hun opleiding een bijbaan hadden in de Wonenbranche. Het afronden van die opleiding, gevolgd door een vaste baan in aansluiting daarop, vormt voor hen de reden om van werkgever/branche te veranderen. Uit de resultaten blijkt overigens dat uitgekeken zijn op de branche slechts in een beperkt aantal gevallen (3,3%) wordt aangegeven als reden om van baan te veranderen.

tabel 32 waarom denken werknemers te veranderen van werkgever/branche?

<i>Reden om van werkgever en/of branche te veranderen</i>	<i>% van de respons (N=162)</i>
Uitgekeken op het werk / functie	10,6
Uitgekeken op het bedrijf	16,0
Uitgekeken op de branche	3,3
Ontevreden over salaris	12,2
Ontbreken carrièreperspectief	14,9
Cultuur / werksfeer	11,7
Verhuizing / reistijd / werktijden	3,6
Betere secundaire arbeidsvoorwaarden elders	5,0
Persoonlijke gezinssituatie	2,2
(Dreigend) ontslag / niet verlengen van contract	5,8
Gezondheidsredenen / functie te zwaar	2,7
Andere reden	11,5
Geen antwoord	0,5
Totaal	100

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Ten slotte zijn aan de respondenten van zowel de werknemersenquête als de bedrijvenenquête enkele stellingen voorgelegd over het werken in de Wonenbranche. Ook hier is speciale aandacht besteed aan de situatie voor jongeren en voor ouderen. In tabel 33 zijn de resultaten weergegeven uit de werknemersenquête. Een duidelijke meerderheid (63%) van de werknemers vindt de Wonenbranche aantrekkelijk als werkgever voor jongeren. Ongeveer de helft (52%) van de werknemers is van mening dat speciale maatregelen nodig zijn om oudere medewerkers langer met plezier te laten werken in de Wonenbranche.

tabel 33 opvattingen van werknemers over werken in de Wonenbranche (in procenten)

<i>stelling</i>	<i>eens</i>	<i>oneens</i>	<i>geen mening</i>
De Wonenbranche is aantrekkelijk als werkgever voor jongeren	63	21	16
Er zijn speciale maatregelen nodig om oudere medewerkers langer met plezier te laten werken in de Wonenbranche	52	29	19

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

De meningen van werkgevers over de stellingen in de bedrijvenenquête zijn weergegeven in tabel 34. Ook de werkgevers vinden in meerderheid (57%) de Wonenbranche aantrekkelijk als werkgever voor jongeren (zie ook tabel 24 in paragraaf 3.2.2). Opmerkelijk is echter dat bijna de helft (46%) het aanpassen van functies aan de behoeften van jongeren in het eigen bedrijf niet mogelijk acht. Daarnaast achten werkgevers het minder noodzakelijk om speciale maatregelen te treffen om oudere medewerkers langer met plezier te laten werken in de Wonenbranche.

tabel 34 opvattingen van werkgevers over de mogelijkheid tot het aanpassen van functies, of de noodzaak voor speciale maatregelen (in procenten)

<i>stelling</i>	<i>eens</i>	<i>oneens</i>	<i>geen me- ning</i>
De Wonenbranche is aantrekkelijk als werkgever voor jongeren	57	22	21
Het aanpassen van functies aan de behoeften van jongeren is in ons bedrijf mogelijk	23	46	31
Er zijn speciale maatregelen nodig om oudere medewerkers langer met plezier te laten werken in de Wonenbranche	34	44	22
Bedrijfsopvolging wordt binnen de komende vijf jaar een belangrijk-onderwerp voor ons bedrijf	38	43	19

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

Een behoorlijk deel van de bedrijven (38%) geeft aan dat bedrijfsopvolging in de komende vijf jaar een belangrijk onderwerp gaat worden. Kennelijk is ook de vergrijzing onder ondernemers een serieus vraagstuk aan het worden.

4 Scholing en opleiding

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op scholing en opleiding van medewerkers in de Wonenbranche. Paragraaf 4.2 kijkt naar de mogelijkheden die werkgevers op dit punt bieden en de feitelijke deelname aan opleidingen. Hierbij wordt expliciet aandacht besteed aan verschillende typen opleidingen en de vorm waarin trainingen worden aangeboden. In paragraaf 4.3 wordt ten slotte gekeken naar de behoeften in de branche aan opleidingen. Dit gebeurt zowel vanuit bedrijfs perspectief als vanuit werknemersperspectief.

4.2 Opleidingsmogelijkheden en -deelname

4.2.1 *Mogelijkheden en deelname*

Bedrijven in de Wonenbranche nemen deel aan en dragen bij aan het Sociaal Fonds Wonen. Een deel van de heffing voor dit fonds is bestemd voor het stimuleren van scholing, onder andere in de vorm van scholingsubsidie. Op grond van deze afspraken beschikt in principe elk bedrijf over een 'scholingsregeling'. Aan de werknemers is gevraagd of hun bedrijf over een scholingsregeling beschikt. 33% beaamt dat, 38% zegt van niet en 29% weet het niet. Eigenlijk kunnen de resultaten met betrekking tot deze vraag geïnterpreteerd worden als een maat voor de bekendheid met het bestaan van een scholingsregeling. Het feit dat niet alle werknemers op de hoogte zijn zegt dan met name iets over het bestaan van een actief scholingsbeleid binnen bedrijven.

Bij 38,5% van de bedrijven hebben het afgelopen jaar één of meer medewerkers een opleiding of training gevolgd, bij 61,5% niet. Aan de bedrijven waar door werknemers opleidingen of trainingen zijn gevolgd, is gevraagd naar het percentage van de loonsom dat zij hieraan besteed hebben (zie tabel 35).

tabel 35 percentage van de loonsom besteed aan opleiding en training

<i>percentage van de loonsom besteed</i>	<i>percentage van bedrijven met scholing en training</i>
0	9
0,1 – 0,5	26
0,6 – 1,0	25
1,1 – 2,0	13
2,1 – 3,0	8
3,1 – 5,0	14
meer dan 5,0	5
totaal	100

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

De vraag naar het percentage van de loonsom dat is besteed aan opleiding en training is helaas door een groot deel (38%) van de bedrijven waar wel training is gevolgd niet beantwoord. Voor de bedrijven die wel geantwoord hebben, geldt dat het gemiddelde percentage van de loonsom dat wordt besteed

aan scholing en training ongeveer 2% bedraagt. Onderzoek van Deloitte en Touche wijst uit dat in 2003 het bedrijfsleven gemiddeld 2,9 procent¹ van de loonsom uitgeeft aan opleidingen e.d.

Over de deelname aan opleidingen zijn zowel in de enquête onder werknemers als in de bedrijven-enquête vragen gesteld. Op basis van de werknemersenquête schatten we dat ruim 30% van de werknemers in de Wonenbranche in 2004 één of meer opleidingen of trainingen gevolgd heeft. Omgerekend naar de gehele branche zou dit neerkomen op een kleine 12.000 werknemers.

Aan de hand van de enquête onder bedrijven is de inschatting dat bij bedrijven die opleidingsactiviteiten hebben uitgevoerd in 2004 21.500 medewerkers werkzaam zijn. Van deze werknemers hebben er bijna 9.200 deelgenomen aan training en opleiding in 2004 (42,3% van de medewerkers in deze bedrijven). Op het totaal van de in de branche werkzame personen is dat 23,5%.

Het aantal dagdelen dat werknemers hebben deelgenomen aan trainingen in de eerste 11 maanden van 2004 loopt sterk uiteen. De verdeling naar aantallen dagdelen is weergegeven in tabel 36. Gemiddeld hebben de werknemers 8 dagdelen aan opleiding en training deelgenomen. De helft van de deelnemers volgde echter 4 of minder dagdelen cursus in 2004.

tabel 36 deelname aan trainingen door werknemers in 2004 in dagdelen

<i>aantal dagdelen</i>	<i>percentage van de werknemers die deelnamen aan trainingsactiviteiten in 2004</i>
0 - 1	13,9
2 - 3	27,5
4 - 5	21,4
6 - 10	21,3
11 - 20	9,6
meer dan 20	6,3
totaal	100

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Aan bedrijven is gevraagd naar hun verwachtingen omtrent de ontwikkeling van de deelname aan opleidingsactiviteiten in de komende jaren. Gemiddeld wordt enige toename aan opleidingsactiviteit verwacht. Ongeveer de helft verwacht een gelijkblijvende deelname. Sterke toe- of afname wordt nauwelijks verwacht (zie tabel 37).

¹ 'Inkoop van cursussen wordt doelgerichter', Paulien Bakker, PW Vakblad, november 2003.

tabel 37 verwachtingen bedrijven wat betreft de deelname aan opleidingen en training de komende jaren

<i>verwachting</i>	<i>percentage van de bedrijven</i>
Zal sterk toenemen	0,5
Zal toenemen	17,6
Zal ongeveer gelijk blijven	49,6
Zal gaan afnemen	5,7
Zal sterk gaan afnemen	0,9
Weet niet	25,7
Totaal	100,0

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

4.2.2 Typen opleidingen/trainingen

Bedrijven die in 2004 medewerkers hebben getraind of opgeleid, hebben dat voor het grootste deel (ook) door middel van leverancierstrainingen gedaan. Bij 74% van deze bedrijven is in 2004 deelgenomen aan één of meer leverancierstrainingen. In tabel 38 is de verdeling naar het aantal leverancierstrainingen per bedrijf weergegeven, van de bedrijven waar leverancierstrainingen hebben plaatsgevonden.

tabel 38 aantal leverancierstrainingen per bedrijf in 2004

<i>aantal leverancierstrainingen</i>	<i>percentage van de bedrijven met trainingsactiviteiten in 2004</i>
0	26
1 - 2	41
3 - 5	21
6 - 10	9
meer dan 10	3
totaal	100

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

Vooral in de meubelspecialzaken wordt veel gebruik gemaakt van leverancierstrainingen (85% van de bedrijven). Kurk- en parketzaken maken relatief het minst gebruik van leverancierstrainingen.

In tabel 39 is het percentage van de werknemers dat heeft deelgenomen aan één of meer leverancierstrainingen weergegeven. Van alle werknemers die deelnamen aan training heeft circa 70% (ook aan één of meer leverancierstrainingen deelgenomen).

tabel 39 deelname aan leverancierstrainingen door werknemers in 2004

<i>aantal leverancierstrainingen</i>	<i>percentage van de werknemers die deelnamen aan trainingsactiviteiten in 2004</i>
0	34
1 - 2	43
3 - 5	19
6 - 10	3
meer dan 10	1
totaal	100

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Het soort opleidingen en trainingen, anders dan leverancierstrainingen, waaraan in 2004 is deelgenomen door medewerkers uit de branche is weergegeven in tabel 40. De vraag naar het onderwerp van training en opleiding is zowel aan werkgevers als aan werknemers gesteld. De tabel geeft de resultaten uit beide enquêtes naast elkaar weer.

Zo is in de tabel bijvoorbeeld te zien dat een groter percentage van de werknemers aangeeft een producttraining of verkooptraining te hebben gevolgd, dan het percentage bedrijven dat aangeeft werknemers te hebben gehad die dit type trainingen hebben gevolgd. Dit betekent waarschijnlijk dat dit type opleidingen meer in de grotere bedrijven gevolgd wordt. Ook zal het zo zijn dat verkooptraining en producttraining veel worden gevolgd door werknemers in veel voorkomende typen functies, zoals verkoopadviesfuncties, waardoor het percentage werknemers relatief hoog uitvalt.

tabel 40 trainingen en opleidingen naar onderwerp

<i>onderwerp van training of opleiding</i>	<i>percentage van alle bedrijven met opleidings- en trainingsactiviteit in 2004</i>	<i>percentage van alle werknemers die deelnamen aan opleidings- en trainingsactiviteit in 2004</i>
verkooptraining	36	50
producttraining	44	63
leidinggeven / management	13	15
tekenen, ontwerp en styling	16	8
ambachtelijk / technisch	19	8
financieel / administratief	11	3
personeelsmanagement	5	4,5
logistiek en rijvaardigheid	8	5
talen / correspondentie	2	1
veiligheid / bedrijfshulpverlening	38	18
computer / ICT / automatisering / systeembeheer	18	13,5
middelbare beroepsopleiding	n.v.t.	1
OR-training	2	3
kwaliteitsmanagement / ISO	2	2
ander onderwerp	8	14,5

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven en enquête werknemers

Het gemiddelde aantal onderwerpen dat per bedrijf wordt aangegeven is 2. Ook de werknemers die een opleiding of training volgden in 2004, hebben gemiddeld aan trainingen of opleidingen op twee onderwerpen deelgenomen.

De vorm waarin opleiding en training wordt gegeven varieert. In tabel 41 is aangegeven in hoeverre bedrijven bij de training gebruik maken van leveranciers, van externe bureaus en van eigen medewerkers voor het geven van training en opleiding. Tevens verschilt de locatie van de training; zowel binnen het bedrijf als op een andere locatie kunnen activiteiten plaatsvinden. Aangezien in één jaar bij één bedrijf meerdere vormen van training en opleiding gevolgd kunnen worden, tellen de percentages in onderstaande tabel niet op tot 100%.

tabel 41 verzorging en locatie van training en opleiding (percentage van de opleidende bedrijven)

<i>door wie verzorgd?</i>	<i>binnen het bedrijf</i>	<i>buiten het bedrijf</i>
extern bureau	20	65
leverancier	26	54
eigen medewerkers	9	2

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

Ook de werknemers is gevraagd naar de wijze waarop in 2004 de opleidingen en trainingen die zij volgden werden verzorgd. De resultaten staan in tabel 42. Ook in deze tabel tellen de percentages niet op tot 100%, omdat werknemers meer vormen van training en opleiding kunnen volgen in één jaar. De percentages in tabel 41 en in tabel 42 kunnen niet direct met elkaar vergeleken worden. Trainingen die binnen het bedrijf door eigen medewerkers verzorgd worden, zullen bijvoorbeeld meer in grote bedrijven plaatsvinden. Dit zorgt ervoor dat een relatief groot deel van de werknemers (42%) deze vorm van training aangeeft, ten opzichte van een relatief klein deel van de bedrijven (9%).

tabel 42 verzorging en locatie van training en opleiding (percentage van de werknemers die opleiding volgden in 2004)

<i>door wie verzorgd?</i>	<i>binnen het bedrijf</i>	<i>buiten het bedrijf</i>
extern bureau	31	34
leverancier	28	38
eigen medewerkers	42	9

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

4.3 Behoeftte aan scholing

4.3.1 *Vanuit bedrijfsperspectief*

Bijna 45% van de bedrijven heeft nog geen idee aan welk soort training de komende jaren behoefte zal zijn. De bedrijven die daar wel een idee over hebben, geven gemiddeld tussen de 2 en 3 verschillende onderwerpen aan. In tabel 43 worden de onderwerpen aangegeven en het percentage van de bedrijven dat behoefte verwacht op de verschillende onderwerpen. Uit de tabel blijkt, dat bij bedrijven de meeste behoefte bestaat aan verkooptraining en aan producttraining.

tabel 43 behoefte van bedrijven aan trainingen en opleidingen in de komende jaren naar onderwerp

<i>onderwerp van training of opleiding</i>	<i>percentage bedrijven met behoefte in de komende jaren</i>
verkooptraining	29
producttraining	24
leidinggeven / management	8
tekenen, ontwerp en styling	9
ambachtelijk / technisch	15
financieel / administratief	4
personeelsmanagement	2
logistiek en rijvaardigheid	2
talen / correspondentie	1
veiligheid / bedrijfshulpverlening	10
computer / ICT / automatisering / systeembeheer	11
leverancierstraining	7
OR training	0
kwaliteitsmanagement / ISO	3
ander onderwerp	1

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

De vorm waarin trainingen wat de bedrijven betreft bij voorkeur gegeven zouden moeten worden is weergegeven in tabel 44. Veel bedrijven hebben geen uitgesproken mening over de vorm waarin training en opleiding verzorgd zouden moeten worden. In de meeste gevallen waarin bedrijven een voorkeur hebben, gaat deze uit naar een training op locatie. Voor een aantal onderwerpen heeft een schriftelijke training duidelijk de voorkeur. Dit geldt met name voor trainingen op het gebied van taal/correspondentie, financieel/administratief en personeelsmanagement. Training via het Internet heeft nergens de voorkeur van de meeste bedrijven. De hoogste percentages van bedrijven die deze vorm van training als voorkeur opgeven, doen zich voor bij de onderwerpen computer/ICT/automatisering/systeembeheer (25%) en talen/correspondentie (23%).

tabel 44 voorkeur van bedrijven over de vorm waarin trainingen en opleidingen verzorgd worden naar onderwerp (in procenten van bedrijven)

<i>onderwerp van training of opleiding</i>	<i>bedrijven met een mening</i>			<i>geen mening</i>
	<i>op locatie</i>	<i>via het Internet</i>	<i>schriftelijk</i>	
verkooptraining	92	3	4	33
producttraining	86	6	8	34
leidinggeven / management	59	11	30	50
tekenen, ontwerp en styling	58	11	31	54
ambachtelijk / technisch	90	2	8	43
financieel / administratief	31	20	49	50
personeelsmanagement	37	17	47	57
talen / correspondentie	20	23	57	60
veiligheid / bedrijfshulpverlening	79	6	15	49
computer / ICT / automatisering / systeembeheer	56	25	20	51
OR-training	36	21	43	70
kwaliteitsmanagement / ISO	41	15	44	67

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

Aan werkgevers is voor diverse specifieke functies gevraagd of een specifieke beroepsopleiding voor de Wonenbranche essentieel is, wenselijk is, of dat er kan worden volstaan met intern opleiden. Bij elk van de functies hebben veel bedrijven hier geen mening over. Dit is goed verklaarbaar, omdat niet alle functies in alle bedrijven voorkomen. In onderstaande tabel is per functie aangegeven welk percentage van de bedrijven geen mening heeft en voor de bedrijven die wel een mening hebben, is de procentuele verdeling binnen de groep van bedrijven met een mening weergegeven.

tabel 45 noodzaak van beroepsopleidingen voor verschillende functies (in procenten van bedrijven)

functie	bedrijven met een mening			geen mening
	beroepsopleiding essentieel	beroepsopleiding wenselijk	intern opleiden voldoende	
	woningstofferder	41	43	
parketvloerlegger	38	41	21	49
badkamer- en keukeninstallateur	42	39	20	60
meubelmaker	53	39	8	54
meubelstofferder	50	38	12	55
(gordijn / naai) ateliermedewerker	26	42	32	58
manager wonen	33	52	16	46
medewerker verkoop (niveau 2)	15	46	39	32
binnenhuis/verkoopadviseur (niveau 3)	31	50	19	36
manager wonen-verkoop (niveau 4)	38	44	18	43
magazijn / logistiek medewerker	7	30	63	43

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête bedrijven

Uit tabel 45 wordt duidelijk dat voor de functies van meubelmaker en meubelstofferder een specifieke beroepsopleiding voor de Wonenbranche het meest essentieel is: ongeveer de helft van de werkgevers die hier een mening over heeft, vindt het essentieel. Ook voor de andere ambachtelijke functies wordt een specifieke beroepsopleiding in veel gevallen essentieel, of in ieder geval wenselijk, gevonden¹. Voor de verkoopfuncties is dit minder essentieel en neemt het belang van een beroepsopleiding af naarmate het niveau ook afneemt (van niveau 4 naar niveau 2). Een ruime meerderheid, van de bedrijven die daar een mening over hebben gegeven, vindt dat voor de functie magazijn/ logistiek medewerker intern opleiden volstaat, een derde geeft aan voor deze functie een beroepsopleiding wenselijk te vinden.

4.3.2 Vanuit werknemersperspectief

Van de werknemers geeft 44% aan in de komende jaren behoefte te hebben aan het volgen van opleiding en training, 18% weet het niet en 38% zegt geen behoefte te hebben.

Er blijft nog altijd een substantieel deel van de werknemers (38%) dat geen behoefte heeft aan opleiding en training. De motieven om geen training of opleiding te willen volgen zijn weergegeven in tabel 46. Hoewel de respondenten meerdere redenen konden noemen om geen opleiding te (willen) volgen, wordt gemiddeld slechts één reden opgegeven. De belangrijkste reden is dat men de eigen opleiding reeds voldoende vindt. Personen die een andere reden aangeven waarom zij geen behoefte hebben aan opleidingen doen het werk veelal als bijbaan, waardoor een concrete opleiding niet zinvol wordt geacht. Daarnaast worden redenen genoemd als: al vele jaren ervaring in het vak/de functie en de verwachting om te stoppen met het werk, wegens bijvoorbeeld pensionering of een andere baan.

¹ Zij het in mindere mate voor (gordijn/naai) ateliermedewerker.

tabel 46 redenen van werknemers om geen opleiding te (willen) volgen

<i>Ik heb geen behoefte aan opleiding en training</i>	<i>percentage van de werknemers die geen behoefte hebben aan opleiding</i>
omdat ik deze deels of geheel zelf moet betalen	4
omdat daar geen tijd voor wordt vrijgemaakt	9
omdat ik voldoende opgeleid ben	42
omdat dit volgens mijn huidige werkgever niet nodig is	15
omdat ik daar de zin niet van inzie	12
andere reden	23
geen antwoord	13

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

De werknemers die wel behoefte aan training hebben is gevraagd naar hun motieven om opleiding te willen volgen. De belangrijkste redenen die worden genoemd zijn het beter uitoefenen van de huidige functie (75%) en de behoefte aan persoonlijke ontwikkeling (70%). Daarnaast geven veel werknemers (37%) aan dat zij een opleiding willen volgen zodat zij in de toekomst een andere functie binnen het bedrijf kunnen vervullen. De werknemers noemen gemiddeld twee redenen voor het volgen van opleiding (zie tabel 47).

tabel 47 redenen van werknemers om opleiding te (willen) volgen

<i>Ik heb behoefte aan opleiding en training</i>	<i>percentage van de werknemers die behoefte hebben aan opleiding</i>
om mijn huidige functie (nog) beter te kunnen uitoefenen	75
om in de toekomst een andere functie te kunnen vervullen binnen het bedrijf	37
om in de toekomst een andere functie te kunnen uitoefenen buiten het bedrijf / de branche	18
omdat het min of meer verplicht gesteld is door mijn werkgever	3
omdat ik mij persoonlijk wil ontwikkelen	70
andere reden	4
geen antwoord	1

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Ook de werknemers is, net als de bedrijven, gevraagd naar de onderwerpen en soorten training die zij zouden willen volgen. In tabel 48 zijn de typen onderwerpen genoemd. De werknemers die de vraag beantwoord hebben, noemen gemiddeld 2 onderwerpen waarin zij geïnteresseerd zijn. Vergelijkbaar met de uitkomsten bij bedrijven, is ook bij werknemers de meeste behoefte aan verkooptrainingen en producttrainingen. Verder valt op dat ongeveer een kwart van de werknemers aangeeft behoefte te hebben aan een opleiding op het gebied van leidinggeven/management, terwijl slechts 8 procent van de bedrijven aangeeft hier behoefte aan te hebben.

tabel 48 behoefte van werknemers aan trainingen en opleidingen in de komende jaren naar onderwerp

<i>onderwerp van training of opleiding</i>	<i>percentage van de werknemers met behoefte aan opleiding in de komende jaren</i>
verkooptraining	30
producttraining	32
leidinggeven / management	24
tekenen, ontwerp en styling	14
ambachtelijk / technisch	11
financieel / administratief	7
personeelsmanagement	6
logistiek en rijvaardigheid	5
talen / correspondentie	6
veiligheid / bedrijfshulpverlening	10
computer / ICT / automatisering / systeembeheer	15
leverancierstraining	4
middelbare beroepsopleiding	1
OR-training	2
kwaliteitsmanagement / ISO	4
ander onderwerp	5

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Wat betreft de behoefte aan opleidingen is specifiek gevraagd naar de behoefte om een eventuele HBO-opleiding te gaan volgen. Van alle werknemers geeft 15% aan belangstelling te hebben voor een opleiding op HBO-niveau. Van de werknemers die zeggen behoefte te hebben aan opleiding in de komende jaren gaat het zelfs om 34%. Respectievelijk 3,4% en 7,8% zeggen zelfs zeker zo'n opleiding te willen volgen in de nabije toekomst.

Opgehoogd naar het totaal van alle werkenden in de branche zou het gaan om 1.300 personen die zeker, en om 4.500 personen die misschien een HBO-opleiding willen volgen. Dit resultaat moet eerder beschouwd worden als een weergave van de belangstelling, die men in principe heeft voor dergelijke opleidingen, dan dat die beschouwd moet worden als een 'harde' vraag naar opleiding. Op basis van de enquêteresultaten kan in ieder geval gesteld worden, dat de behoefte om verder te leren zeker aanwezig is bij de werknemers in de Wonenbranche.

Gevraagd naar voorkeuren wat betreft de vorm die men prefereert, blijkt de verkorte tweejarige opleiding op meer belangstelling te kunnen rekenen dan de vierjarige. Bovendien willen de meeste werknemers de opleiding volgen naast het werk en dus niet als voltijds dagonderwijs. Er is een zekere voorkeur voor het 's avonds volgen van onderwijs ten opzichte van overdag (zie tabel 49).

tabel 49 voorkeur vorm HBO-opleiding (in procenten van de belangstellenden voor een HBO-opleiding)

<i>vorm</i>	<i>HBO verkort (2-jarig)</i>	<i>4-jarig HBO</i>
deels overdag werken en deels overdag naar school	34	12
overdag werken en 's avonds naar school	55	12
(voltijds) dagonderwijs	9	11

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

De interesse voor de inhoud van een eventuele HBO-opleiding is weergegeven in tabel 50. Respondenten konden hier meer dan één type HBO-opleiding aangeven, waardoor de percentages in de tabel niet optellen tot 100%. Gemiddeld worden per persoon bijna twee richtingen aangeduid waarvoor men belangstelling heeft. Het cluster retailmanagement / small business / ondernemerschap detailhandel / grootwinkelbedrijf kan als onderwerp op de meeste belangstelling rekenen.

tabel 50 type HBO-opleiding waarvoor men interesse heeft

<i>HBO-opleiding</i>	<i>percentage van de werknemers die belangstelling hebben</i>
kunstacademie / beeldende vorming / design / interieurarchitectuur	25
media en entertainment/ reclame / grafisch	16
retailmanagement / small business / ondernemerschap detailhandel / grootwinkelbedrijf	42
marketing	19
(commerciële) economie	19
bedrijfskunde	20
facility management	8
makelaardij	9
andere HBO-opleiding	12
weet niet	7

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Ten slotte zijn met betrekking tot het onderwerp opleiding en training enkele stellingen voorgelegd aan werknemers (zie tabel 51).

tabel 51 opvattingen van werknemers over opleiding en training (in procenten)

<i>stelling</i>	<i>eens</i>	<i>oneens</i>	<i>geen me- ning</i>
ik ben bereid om eigen tijd te investeren in het volgen van opleidingen en trainingen voor mijn bedrijf	54	31	15
ik ben bereid om zelf mee te betalen aan opleidingen en trainingen voor mijn bedrijf	14	71	15
indien er cursussen voor de Wonenbranche zouden zijn die via het internet gevolgd zouden kunnen worden, dan zou ik daar gebruik van maken	51	28	21

Bron: EIM / WoonWerk, Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche; enquête werknemers

Een kleine meerderheid (54%) van de werknemers is bereid om eigen tijd te investeren in het volgen van opleidingen en trainingen voor het bedrijf, hoewel ook ongeveer een derde (31%) van de werknemers hier niet toe bereid is. Over de vraag of men bereid is om zelf mee te betalen aan opleidingen en trainingen voor het bedrijf zijn de werknemers beduidend stilliger. Een ruime meerderheid (71%) wil niet zelf meebetalen.

Ongeveer de helft (51%) van de werknemers geeft aan dat, indien er cursussen voor de Wonenbranche zouden zijn die via het Internet gevolgd zouden kunnen worden, zij daar gebruik van zouden maken. Eerder (in tabel 44) zagen we dat bedrijven niet vaak de voorkeur geven aan trainingen via het Internet. Op dit punt zouden behoeften van werkgevers en werknemers dus nog nader op elkaar afgestemd kunnen worden.

Bijlage I Onderzoeksverantwoording

Twee enquêtes

De Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche is opgebouwd op basis van een tweetal steekproefonderzoeken in de Wonenbranche: een enquête onder werknemers en een enquête onder bedrijven. Voor de Arbeidsmarktmonitor Wonenbranche is gebruik gemaakt van de adressenbestanden van werkgevers en werknemers van het Sociaal Fonds Wonen. Deze bestanden zijn aangeleverd door Interpolis, de administrateur van het Sociaal Fonds Wonen inzake de premieheffing.

5.871 bedrijven uit het bestand hebben een schriftelijk vragenformulier ontvangen plus een unieke inlognaam en een link naar een internetsite waar men de vragenlijst kon invullen. Uit het adressenbestand van de werknemers is een a-selecte steekproef van 20.000 getrokken. De werknemers in de steekproef hebben een brief ontvangen waarin een unieke inlognaam en een link naar een internetsite waren opgenomen. In totaal hebben 425 bedrijven en 2.678 personeelsleden de vragenlijsten ingevuld.

Ophoging van resultaten

Om op basis van deze steekproefonderzoeken een goed beeld te krijgen van de gehele Wonenbranche zijn de resultaten van de enquête opgehoogd naar de gehele branche. Omdat het, gegeven het doel van de monitor, gaat om vraagstukken als werkgelegenheid, in- en uitstroom, scholing en kwalificaties moet de ophoging van de meting vooral recht doen aan aantal en verdeling van functies en medewerkers naar kenmerken.

De respons op de enquêtes is zo opgehoogd dat de verdeling van werkzame personen over de verschillende typen bedrijven overeenkomt met die van de populatie.

Deze ophoging heeft als volgt plaatsgevonden:

- In de adressenbestanden van het Sociaal Fonds is weliswaar een branchecode opgenomen, alleen deze branchecode staat bij het overgrote merendeel van de bedrijven op 'woninginrichting algemeen'. Dit bestand kan dan ook niet worden gebruikt voor het verdelen van de werkgelegenheid naar deelbranche.
- De enige bron die hier wel voor gebruikt kan worden is het bestand van het Centraal Registratiekantoor Detailhandel-Ambacht (CRK). CRK heeft het bestand van ondernemingen in de Wonenbranche ter beschikking gesteld aan WoonWerk in het kader van de arbeidsmarktmonitor. Dit bestand omvat 10.676 vestigingen in de Wonenbranche met in totaal 44.934 werkzame personen.
- Op het CRK-bestand heeft vervolgens een aantal correcties plaatsgevonden om de deelbranches zoals deze in de arbeidsmarktmonitor worden gehanteerd op te kunnen stellen. In het CRK-bestand zijn onder 'sanitair' namelijk ook installatie- en technische bureaus en loodgieters opgenomen. Deze behoren echter niet tot de definitie van de Wonenbranche die wordt gehanteerd in de arbeidsmarktmonitor. Na deze correctie blijven er 38.920 werkzame personen in de Wonenbranche in 2004 over. Dit aantal plus de onderverdeling naar deelbranche zijn als uitgangspunt genomen bij de berekening van de ophoogfactoren.
- Op basis van de respons is vervolgens het aantal werkzame personen per deelbranche getotaliseerd en is gekeken naar het aandeel in de werkgelegenheid van bedrijven met 50 of meer werknemers. Deze bedrijven hebben de ophoogfactor 1 meegekregen in het bestand.
- De ophoogfactoren voor de andere bedrijven zijn bepaald door de werkgelegenheid per deelbranche exclusief de bedrijven met 50 of meer werkzame personen te nemen.

Een deel van de vragen in de werkgeversenquête heeft expliciet betrekking op ondernemingsniveau (bijvoorbeeld het openstaan van vacatures). Voor een juiste interpretatie van deze resultaten dient de respons zodanig opgehoogd te worden dat de verdeling van het aantal ondernemingen binnen de di-

verse subbranches overeenkomt met die in de populatie. Hiertoe zijn afzonderlijke ophoogfactoren naar ondernemingenniveau bepaald.

In tabel 52 wordt een overzicht gegeven van de verdeling van de respons en de populatie, wat betreft werkgelegenheid en aantallen ondernemingen naar de verschillende bedrijfstypen binnen de Wonenbranche. Hierbij wordt de indeling van de Wonenbranche gehanteerd zoals ook door de Centrale Branchevereniging Wonen en het Centrale Registratie Kantoor (CRK) worden gehanteerd. In deze indeling zijn woningstoffeerbedrijven¹ gevoegd bij de woningtextielzaken. Daarnaast zijn twee branches met een beperkt aantal respondenten ook tot deze deelbranche gerekend in de analyse: behangersbedrijven (3 respondenten) en gordijnateliers (1 respondent).

tabel 52 respons en populaties naar type bedrijf

<i>CBW-indeling naar type bedrijf</i>	<i>respons enquêtes</i>			<i>populatie</i>	
	<i>aantal geën- quêteerde bedrijven (N=425)</i>	<i>aantal perso- neelsleden in geënquêteerde bedrijven</i>	<i>aantal perso- nen in enquête werknemers (N=2.678)</i>	<i>aantal werkza- me personen (gebaseerd op CRK)</i>	<i>aantal onder- nemingen (geba- seerd op CRK)</i>
Slaapspeciaalzaken	27	147	234	2.409	437
Meubelspeciaalzaken	91	1.822	851	10.769	2.127
Woningtextielzaken	112	1.132	486	6.510	1.546
Gemengde zaken	107	3.018	685	8.296	1.384
Keuken- en sanitair- speciaalzaken	60	543	374	8.910	1.516
Kurk- en parketzaken	28	151	48	2.026	759
Totaal	425	6.813	2.678	38.920	7.769

¹ Dit betreft 30 respondenten.