

# Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel

*Rapportage onderzoeksresultaten*



Kenniscentrum Handel  
mevrouw N. van de Wiel  
mei 2009

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

*Colofon:*

*'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel - Rapportage onderzoeksresultaten' (mei 2009) is een uitgave van Kenniscentrum Handel (KCH) i.o.v. Stichting Sociaal Fonds FKB Technische Groothandel.*

*De digitale versies van 'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel - Rapportage onderzoeksresultaten' en het bijbehorende 'Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel - Beleidsadvies' zijn beschikbaar op de websites van KCH ([www.kchandel.nl](http://www.kchandel.nl)) en WTG ([www.wtg.nl](http://www.wtg.nl)).*

## Samenvatting

Voor de Arbeidsmarktmonitor Technische Groothandel zijn, in opdracht van Sociaal Fonds FKB Technische Groothandel en Kenniscentrum Handel, alle bedrijven uit de technische groothandel die aangesloten zijn bij het FKB bevestigd. De totale respons bedraagt 15% (415 van 2.750 bedrijven). De bedrijven die hebben gereageerd vormen een goede afspiegeling van de oorspronkelijke samenstelling van bedrijven.

De belangrijkste subbranches waarin technische groothandelsbedrijven actief zijn, zijn metaalwaren (38%) en elektrotechnische en elektronische artikelen (32%). De regio Rijnmond kent de hoogste concentratie van technische groothandelsbedrijven, hier is 14% van de bedrijven gevestigd. Bijna de helft van de bedrijven heeft 10 tot 50 werknemers in dienst, bij 37% van de bedrijven werken maximaal 10 personen.

In een gemiddeld bedrijf in de technische groothandel telt het personeelsbestand 42 werknemers, waaronder 9 vrouwen. Bij benadering is dit als volgt opgebouwd: 15 verkopers, 11 logistiek medewerkers, 4 administratief medewerkers, 4 technische medewerkers, 3 managers, 2 inkopers, 1 automatiseringsmedewerker en 2 personen in overige functies.

Ruim eenderde van de werknemers in de technische groothandel is 35 tot 45 jaar oud, eenzelfde aandeel werknemers is 45 jaar of ouder. Jongeren tot 25 jaar vormen met 8% het kleinste aandeel van het personeelsbestand. Een ruime meerderheid (79%) van de werknemers in de technische groothandel werkt minimaal 32 uur per week. Slechts 4% werkt maximaal 12 uur per week.

Voor werknemers in de technische groothandel is het niveau van de hoogst afgeronde opleiding vaak mbo; 18% haalde een diploma op mbo niveau 1 of 2, 25% voltooide een niveau 3 of 4 opleiding. 22% van de werknemers heeft een opleiding op vmbo-niveau als achtergrond. Bij 85% van de technische groothandelsbedrijven is het functieniveau van werknemers gemiddeld genomen gelijk aan het opleidingsniveau. In slechts 1% van de bedrijven zijn werknemers over het algemeen onder hun opleidingsniveau aan het werk.

Bijna één op de vijf bedrijven heeft momenteel minimaal één vacature openstaan. De meeste openstaande vacatures hebben betrekking op verkoopfuncties (51%). Eén op de vijf vacatures heeft betrekking op een technische functie. Bij meer dan de helft van de bedrijven (53%) staan vacatures gemiddeld 1 tot 3 maanden open voordat er een geschikte kandidaat wordt gevonden. Bij 17% van de bedrijven duurt het vervullen van vacatures gemiddeld 3 maanden of langer. Van alle bedrijven ervaart en/of verwacht 44% knelpunten bij het vervullen van vacatures. Vooral voor verkoop en technische functies worden problemen verwacht.

In 2008 is het aantal werknemers, het aantal vacatures en het aantal nieuwe en vertrokken werknemers bij het merendeel van de bedrijven gelijk gebleven of gestegen. Gemiddeld vond bij circa één op de zes bedrijven een daling van (één of meerdere van) de betreffende aantallen plaats. Voor de komende jaren verwachten de meeste bedrijven (57%) dat het totaal aantal werknemers gelijk zal blijven. 27% van de bedrijven verwacht daarentegen dat het personeelsbestand zal krimpen. 41% verwacht dat (ook) het aantal vacatures en nieuwe werknemers de komende jaren zal afnemen.

# Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1.	Aanleiding	5
1.2.	Leeswijzer	5
<b>2.</b>	<b>Methode &amp; respons</b>	<b>6</b>
2.1.	Methodiek	6
2.2.	Respons	6
2.3.	Representativiteit	7
<b>3.</b>	<b>Kenmerken bedrijven</b>	<b>8</b>
3.1.	Technische groothandel in perspectief	8
3.2.	Branche en bedrijfsgrootte	8
3.3.	Geografische ligging	9
<b>4.</b>	<b>Kenmerken personeel</b>	<b>10</b>
4.1.	Leeftijd	10
4.2.	Arbeidsduur	11
4.3.	Opleidingsniveau	11
	4.3.1. <i>Opleidingsniveau personeel</i>	11
	4.3.2. <i>Opleidingsniveau vs functieniveau</i>	12
4.4.	Functiegroep	13
4.5.	Vrouwelijke werknemers	14
<b>5.</b>	<b>Arbeidsmarktsituatie</b>	<b>15</b>
5.1.	Vacatures	15
	5.1.1. <i>Vacatures per functiegroep</i>	15
	5.1.2. <i>Duur openstaan vacatures</i>	16
	5.1.3. <i>Snelheid vervullen vacatures naar functiegroep</i>	16
	5.1.4. <i>Knelpunten</i>	17
	5.1.5. <i>Selectiecriteria nieuw personeel</i>	18
5.2.	In-, door- en uitstroom	19
	5.2.1. <i>Duur dienstverband</i>	19
	5.2.2. <i>Instroom en uitstroom</i>	19
	5.2.3. <i>Doorstroom binnen bedrijf</i>	20
5.3.	Personele ontwikkelingen	21
	5.3.1. <i>Ontwikkelingen in 2008 in vergelijking met voorgaande jaren</i>	21
	5.3.2. <i>Verwachte ontwikkelingen voor de komende jaren</i>	22
<b>Bijlagen</b>		
Bijlage I	overzicht totaal resultaten	
Bijlage II	resultaten per bedrijfsgroottecategorie	
Bijlage III	resultaten per RPA-regio	
Bijlage IV	vragenlijst	

# 1. Inleiding

## 1.1. Aanleiding

De technische groothandel bestaat uit ruim 2.750 ondernemingen en er zijn circa 45.000 medewerkers in de sector werkzaam. Van de ondernemingen zijn er 890 lid van de Werkgevers Technische Groothandel (WTG), de werkgeversorganisatie. Bij deze ondernemingen zijn circa 34.000 medewerkers werkzaam. De WTG is betrokken bij de CAO-besprekingen. Andere betrokkenen bij het CAO-resultaat zijn FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en de Unie - vakbond voor Industrie en Dienstverlening.

Sociale partners in de Technische Groothandel vinden het belangrijk dat er structureel projecten, initiatieven en andere ontwikkelingen plaatsvinden. Daartoe hebben zij het Sociaal Fonds FKB (Fonds Kollektieve Belangen) voor de Technische Groothandel opgericht. Het FKB geeft uitvoering aan diverse onderwerpen die in de CAO zijn vastgelegd. Ze heeft adviesbureau Lyncs strategie + finance te Amersfoort gevraagd ondersteuning te bieden bij de ontwikkeling van beleid en uitwerking van enkele onderwerpen die in de CAO voor de Technische Groothandel 2008-2010 zijn afgesproken.

Vanuit het FKB worden de volgende activiteiten ontplooid: ARBO, Arbeidsmarkt, Werktijden en Pensioen. Om een goed arbeidsmarktbeleid te kunnen ontwikkelen hebben de sociale partners behoefte aan een goed beeld van de arbeidsmarkt middels een arbeidsmarktmonitor. Kenniscentrum Handel (KCH) heeft onderzoek uitgevoerd ten behoeve van deze arbeidsmarktmonitor.

De arbeidsmarktmonitor dient onder andere inzicht te geven in de samenstelling van de personeelsbestanden qua leeftijdsopbouw, opleidingsniveau, arbeidsduur en functieverdeling van technische groothandelsbedrijven. Daarnaast worden recente en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen in kaart gebracht.

## 1.2. Leeswijzer

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

Inhoudelijk behandelt deze rapportage de resultaten van door KCH uitgevoerd onderzoek onder bedrijven uit de technische groothandel, waar relevant aangevuld met opbrengsten vanuit deskresearch waarbij geput is uit diverse bestaande bronnen van KCH en derden. De conclusies en aanbevelingen die uit deze onderzoeksresultaten volgen zijn opgenomen in het bijbehorende beleidsadvies (apart document, publicatie september 2009).

De onderzoeksmethode en respons worden in hoofdstuk 2 beschreven. Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van kenmerken van de bedrijven. De samenstelling van de personeelsbestanden komt in hoofdstuk 3 aan de orde. Hoofdstuk 5 beschrijft de arbeidsmarktsituatie in de sector. Hier komen onderwerpen als vacatures, in-, door- en uitstroom en (verwachte) personele ontwikkelingen aan de orde.

## 2. Methode & respons

### 2.1. Methodiek

Deze arbeidsmarktmonitor is in het voorjaar van 2009 uitgevoerd door KCH in opdracht van het Sociaal Fonds FKB Technische Groothandel. Ook KCH is overtuigd van het belang van dergelijk onderzoek en is daarom medeopdrachtgever van het onderzoek. De coördinatie van het onderzoek is door FKB in handen gesteld van Lyncs strategie + finance. Het onderzoek staat tevens onder begeleiding van de commissie Arbeidsmarkt van het FKB waarin de sociale partners in de Technische Groothandel (WTG, FNV, CNV en de Unie) vertegenwoordigd zijn.

In overleg met Lyncs en de begeleidingscommissie heeft KCH een vragenlijst ontwikkeld. Deze vragenlijst is in de vorm van een digitale enquête op internet opengesteld via de website van WTG ([www.wtg.nl](http://www.wtg.nl)).

Er is een uitnodigingsbrief met het verzoek om aan het onderzoek mee te werken verzonden aan alle bedrijven die bij het FKB zijn aangesloten. In de brief is het unieke FKB-aansluitnummer opgenomen waarmee bedrijven via de website van WTG konden inloggen om de vragenlijst in te vullen. Bedrijven die lid zijn van WTG ontvingen tevens per email een uitnodiging met daarin een directe link naar de webenquête.

Als incentive voor de bedrijven die (nog) geen lid zijn van WTG is hen een gratis en vrijblijvend lidmaatschap van WTG aangeboden als dank voor deelname aan het onderzoek.

### 2.2. Respons

De oorspronkelijke populatie telt 2.773 bedrijven die allemaal (per brief en/of email) voor het onderzoek zijn benaderd. 517 bedrijven hebben de webenquête (gedeeltelijk) ingevuld. Van hen zijn er 415 die dit betrouwbaar en volledig hebben gedaan en de definitieve respondentenpopulatie vormen. De totale respons is daarmee 15%.

Van de respondentenpopulatie is 85% lid van WTG. Bijna 42% van de uitgenodigde WTG-leden heeft gehoor gegeven aan het oproep tot deelname aan het onderzoek. Een erg hoog percentage dat indicatief is voor het belang dat WTG-leden hechten aan hun relatie met WTG en het onderhavige onderwerp, arbeidsmarktbeleid. Van alle respondenten heeft 51% gereageerd naar aanleiding van de uitnodigingsbrief, de overige 49% heeft via de directe link in de email uitnodiging gereageerd.

**tabel 2-1** uitnodigingen en respons (naar lidmaatschap WTG)

		WTG		totaal
		wel lid	geen lid	
uitgenodigd	alleen per brief	51	1.883	1.934
	per brief en email	839	0	839
	totaal uitgenodigd	890	1.883	2.773
gereageerd	aantal gereageerd	351	64	415
	% van uitgenodigd	41,8	3,3	15,0

De vragenlijst is voornamelijk ingevuld door ondernemers/directeuren (43%), personeelsfunctionarissen (25%) en medewerkers en managers van administratieve afdelingen (20%). De overige respondenten zijn vooral bedrijfsleiders.

### 2.3. Representativiteit

Representativiteit verwijst naar de mate waarin de respondentpopulatie overeenkomt met de oorspronkelijke populatie. De oorspronkelijke populatie bestaat in dit onderzoek uit bedrijven die actief zijn in de technische groothandel. De kenmerken waarop de bedrijven vooral overeen dienen te komen met de werkelijke situatie zijn bedrijfsgrootte en geografische spreiding. Deze kenmerken van de respondentpopulatie komen in hoge mate overeen met de werkelijke populatie en wordt derhalve als totaal representatief beschouwd.

De procentuele verdeling van de respondenten naar bedrijfsgrootte is nagenoeg gelijk aan de verdeling zoals deze bestaat onder de bedrijven die lid zijn van WTG<sup>i</sup>.

**tabel 2-2** verdeling naar bedrijfsgrootte (in procenten)

bedrijfsgrootte		WTG %	respondenten	
			%	cumulatief
micro	< 10 werknemers	37,2	37,1	37,1
klein	10 tot 50 werknemers	46,9	46,5	83,6
midden	50 tot 250 werknemers	13,9	13,5	97,1
groot	≥ 250 werknemers	2,0	2,9	100,0
totaal		100	100	

Ook de geografische spreiding van bedrijven correspondeert in hoge mate met die van de oorspronkelijke populatie (op basis van het bedrijvenoverzicht van FKB). Van de 24 RPA-regio's zijn er twee regio's waarbij er een afwijking tussen de oorspronkelijke en de respondentenpopulatie bestaat. RPA Zuidelijk Noord-Holland is namelijk enigszins oververtegenwoordigd en RPA Zuid-Limburg ondervertegenwoordigd. Voor deze afwijkingen is - waar nodig en mogelijk - statistisch gecorrigeerd.

De RPA-regio's Zuid-Drenthe, Eemland en Gooi & Vechtstreek vertegenwoordigen in zowel de oorspronkelijke als de respondentenpopulatie een dusdanig klein (absoluut en relatief) aandeel, dat voor deze regio's de specifieke resultaten niet per se als representatief kunnen worden beschouwd. Deze regio's worden in onderhavig rapport buiten beschouwing gelaten bij het benoemen van specifieke regionale resultaten. In de statistische bijlage zijn de volledige resultaten van deze regio's wel opgenomen. Zie ook § 3.2. voor meer informatie over de regionale resultaten.

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

<sup>i</sup> De WTG-ledenlijst is de best beschikbare bron voor dit aspect.

### 3. Kenmerken bedrijven

#### 3.1. Technische groothandel in perspectief

De totale groothandelssector telt bijna 60.000 bedrijven<sup>ii</sup>. De technische groothandel vertegenwoordigt hiervan met ruim 2.750 bedrijven 4,6%. Van alle ondernemingen in alle sectoren in Nederland is ongeveer 1 op de 300 een technisch groothandelsbedrijf.

Van alle werkzame personen in de totale groothandelssector<sup>iii</sup> is 8,9% werkzaam bij de technische groothandelsbedrijven. Van de totale werkzame beroepsbevolking vormen de 45.000 werknemers in de technische groothandel een aandeel van ongeveer 0,63%.

#### 3.2. Branche en bedrijfsgrootte

De meeste bedrijven zijn actief als technische groothandel in metaalwaren (38%) of elektrotechnische en elektronische artikelen (32%). Uit deze subbranches komen ook de meeste grootbedrijven. De subbranche elektrotechnische en elektronische artikelen heeft, evenals de subbranche sanitaire artikelen, een bovengemiddeld hoog aandeel microbedrijven. De subbranches staal en huishoudelijke artikelen tellen relatief veel kleinbedrijven.

**tabel 3-1** bedrijven naar subbranche en bedrijfsgrootte

subbranche groothandel in ...	aandeel %	bedrijfsgrootte				totaal %
		micro	klein	midden	groot	
staal	11,6	25%	60%	10%	4%	100%
(non-ferro) metalen	4,3	28%	44%	22%	6%	100%
metaalwaren	37,8	32%	51%	13%	4%	100%
sanitaire artikelen	7,2	53%	30%	17%	0%	100%
elektrotechnische en elektronische art.	31,8	47%	38%	13%	2%	100%
huishoudelijke artikelen	4,6	32%	53%	16%	0%	100%
anders <sup>iv</sup>	2,7	27%	64%	9%	0%	100%
totaal	100	37%	47%	13%	3%	100%

82% van de bedrijven bestaat uit één vestiging, 6% telt twee vestigingen, nog eens 6% heeft drie of vier vestigingen en de laatste 6% van de bedrijven zijn verspreid over meer dan vier vestigingen. Gemiddeld telt één bedrijf 2,2 vestigingen.

De 415 bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt, hebben in totaal 17.452 werknemers in dienst. Gemiddeld zijn dit 42,1 werknemers per bedrijf en 19,3 werknemers per vestiging.

<sup>ii</sup> SBI 51, groothandel en handelsbemiddeling (bron: CBS, Statline 2008)

<sup>iii</sup> aantal werkzame personen sector groothandel = 505.000 (bron: [www.kchandel.nl/feitenencijfers](http://www.kchandel.nl/feitenencijfers))

<sup>iv</sup> anders = afsluiters, beregening, elektrotechniek, drukmachines, lasbenodigdheden, scheepsbenodigdheden, smeertechniek, tapes, displays



Er bestaat een directe relatie<sup>v</sup> tussen het aantal bedrijfsvestigingen en het aantal werkzame personen van bedrijven, ergo: hoe meer vestigingen, hoe meer werknemers. Tussen het gemiddeld aantal werknemers per vestiging en het totaal aantal werknemers van een bedrijf bestaat een dergelijke eenduidige relatie niet. Zoals te zien in tabel 3-2 is het gemiddelde aantal werknemers per vestiging bij microbedrijven wel beduidend lager dan bij de andere bedrijfsgroottes. Bij middengrote bedrijven zijn echter gemiddeld weer meer personen per vestiging werkzaam dan bij grootbedrijven het geval is.

**tabel 3-2** gemiddeld aantal werknemers per bedrijf en vestiging

bedrijfsgrootte	gemiddeld aantal werknemers per...	
	bedrijf	vestiging
micro	5,2	4,7
klein	22,9	20,4
midden	105,2	26,2
groot	528,4	25,7

### 3.3. Geografische ligging

Landelijk telt de technische groothandel ruim 2.750 bedrijven. Deze zijn divers verspreid over 24 RPA-regio's. Zo ligt het zwaartepunt van het aantal bedrijven in de RPA-regio Rijnmond (Rotterdam e.o.). Hier is bijna 15% van de bedrijven gevestigd. De regio's IJssel-Veluwe en West-Brabant bevatten na Rijnmond de grootste aandelen van technische groothandelsbedrijven, (ongeveer 7% per regio).

In de RPA-regio's Zuid-Drenthe, Eemland, Zeeland, Gooi & Vechtstreek en Friesland komen de kleinste concentraties van technische groothandelsbedrijven voor. In elk van deze regio's is minder dan 2% van de bedrijven gevestigd.

De spreiding van bedrijven uit de technische groothandel wijkt in een aantal RPA-regio's duidelijk af van de spreiding van bedrijven uit de totale sector groothandel. In regio Rijnmond is 7% van de totale groothandelsbedrijven gevestigd, en het aandeel van bedrijven uit de technische groothandel is hier aanzienlijk groter (15%). In Zuidelijk Noord-Holland (Amsterdam e.o.) is de situatie omgekeerd, hier is het aandeel technische groothandel 'slechts' 7% tegenover 14% van het totaal van alle groothandelsbedrijven. In de overige RPA-regio's is de spreiding van technische groothandelsbedrijven en de totale sector groothandel nagenoeg gelijk.

Ook de werknemers kennen een aantal sterke regionale concentraties. Zo telt de regio Midden-Brabant bijna 17% van al het personeel, terwijl hier maar 4,2% van de bedrijven gevestigd is. Dit wordt in deze regio veroorzaakt door de aanwezigheid van één groot bedrijf. Allocatie van bedrijven en werknemers gebeurt op basis van de regio waar de hoofdvestiging zich bevindt. In welke andere regio's hoeveel andere personen werkzaam zijn is onbekend.

<sup>v</sup> Significante correlatie op 0.01 niveau. Dit wil zeggen dat de kans dat deze samenhang enkel op toeval berust kleiner dan 1% is.

## 4. Kenmerken personeel

### 4.1. Leeftijd

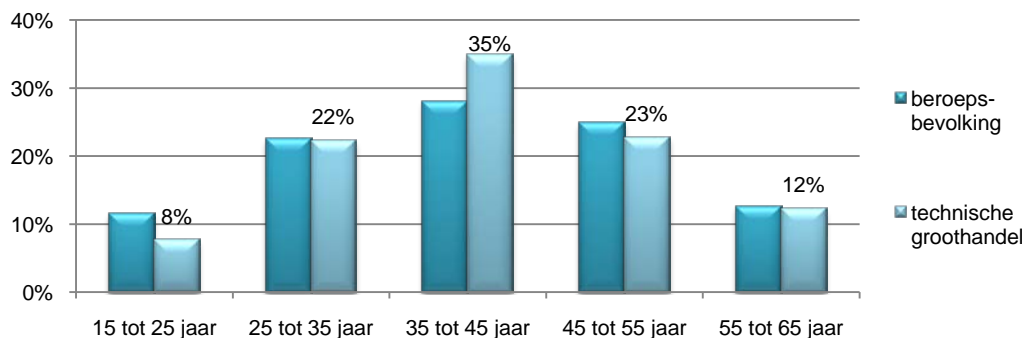
Ruim eenderde van de werknemers in de technische groothandel is 35 tot 45 jaar oud, eenzelfde aandeel werknemers is 45 jaar of ouder. Jongeren tot 25 jaar vormen met 8% het kleinste aandeel van het personeelsbestand.

Grote bedrijven hebben een iets bovengemiddeld aandeel werknemers in de leeftijd van 45 jaar of ouder (38%). De middelgrote bedrijven hebben in verhouding het grootste aandeel jongeren tot 25 jaar (11%) in dienst.

Werknemers van 45 jaar en ouder vertegenwoordigen vooral in de westelijke regio's Rijn-Gouwe, West-Utrecht en Noord-Holland Noord een groot deel van het personeelsbestand (respectievelijk 52%, 46% en 45%). Jongeren tot 25 jaar zijn juist in de oostelijke regio's IJssel Vecht, Twente en IJssel-Veluwe goed vertegenwoordigd (variërend van 10% tot 22%).

De leeftijdsopbouw van werknemers in de technische groothandel wijkt slechts licht af van de leeftijdsopbouw van de totale (werkzame) beroepsbevolking in Nederland. In de technische groothandel is het aandeel van jongeren tot 25 jaar met 8% kleiner dan het landelijk gemiddelde van 12%.

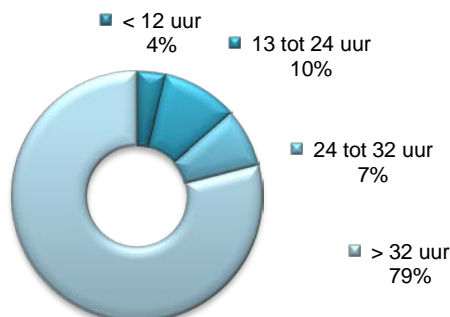
In vergelijking met de totale sector groothandel is het personeel in de technische groothandel wat ouder. De groep 45-plussers vormt in de totale groothandel namelijk een aandeel van circa 28% (vs 35%) en jongeren tot 25 jaar vertegenwoordigen ongeveer 16% (vs 8%).



**figuur 4-a** personeel technische groothandel en totale beroepsbevolking o.b.v. leeftijdscategorieën

## 4.2. Arbeidsduur

Een ruime meerderheid (79%) van de werknemers in de technische groothandel werkt minimaal 32 uur per week. Slechts 4% werkt maximaal 12 uur per week.



**figuur 4-b** personeel technische groothandel o.b.v. arbeidsduur per week

Het aantal werknemers dat minder dan 32 uur per week werkt, is in micro- en grootbedrijven relatief het grootst (respectievelijk 27% en 24%). De middelgrote bedrijven hebben het hoogste aandeel werknemers dat minimaal 32 uur per week werkt (85%).

Met 93% is het de regio Zuid-Limburg die het hoogste aandeel werknemers met een arbeidsduur van minimaal 32 uur heeft. In Noord- en Midden Limburg zijn er daarentegen juist relatief veel werknemers die minder dan 32 uur per week werken (31%).

Van alle werkzame personen in Nederland werkt 11% maximaal 12 uur per week, beduidend meer dan in de technische groothandel. In de groothandelssector komt een arbeidsduur van 12 uur of minder per week sowieso minder dan landelijk gemiddeld voor (7%), maar wel vaker dan in de technische groothandel.

## 4.3. Opleidingsniveau

### 4.3.1. Opleidingsniveau personeel

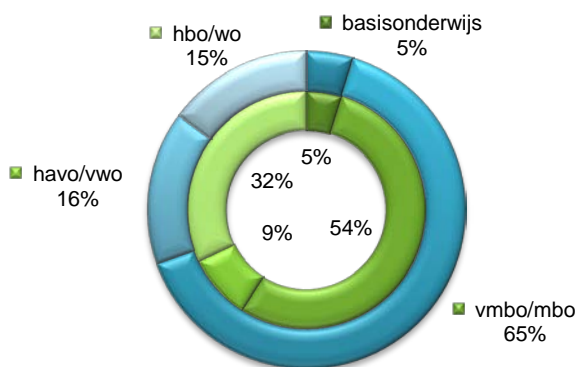
Voor werknemers in de technische groothandel is het niveau van de hoogst afgeronde opleiding vaak mbo; 18% haalde een diploma op mbo niveau 1 of 2, 25% voltooide een niveau 3 of 4 opleiding. 22% van de werknemers heeft een opleiding op vmbo-niveau als achtergrond.

Bij grootbedrijven werken naar verhouding weinig werknemers met een hbo- of wo<sup>vi</sup>-opleidingsniveau (9%), bij microbedrijven zijn werknemers met dit opleidingsniveau het best vertegenwoordigd (19%). Bij grootbedrijven vormen mbo'ers meer dan de helft van het totale personeel, dat is opvallend meer dan bij de andere bedrijfsgroottescategorieën (42% tot 44%).

<sup>vi</sup> wo = wetenschappelijk (universitair) onderwijs

Het aandeel werknemers met basisonderwijs of vmbo als hoogst afgerond opleidingsniveau is in de regio Rijn-Gouwe bijna anderhalf keer hoger dan gemiddeld (38%). In de regio Noordoost-Brabant heeft ruim één op de vijf werknemers een hbo- of wo-diploma op zak. De regio Midden-Brabant vertegenwoordigt het hoogste aandeel mbo'ers (63%). In Twente en Zuid-Limburg zijn in vergelijking de meeste personen met vmbo-opleidingsniveau werkzaam in de technische groothandel (circa 33%).

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

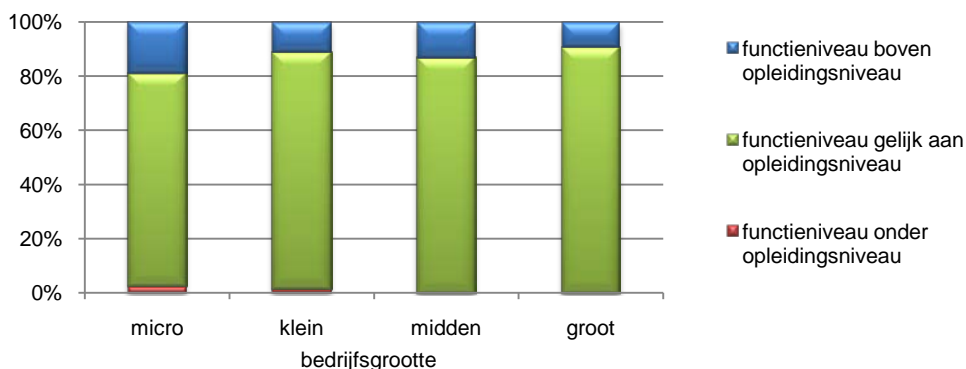


**figuur 4-c** personeel technische groothandel (buitenste cirkel, blauw) en werkzame beroepsbevolking (binnenste cirkel, groen) o.b.v. hoogst afgerond opleidingsniveau

#### 4.3.2. Opleidingsniveau versus functieniveau

Bij 85% van de technische groothandelsbedrijven is het functieniveau van werknemers gemiddeld genomen gelijk aan het opleidingsniveau. Bij ruim 14% van de bedrijven is het functieniveau van werknemers hoger dan hun opleidingsniveau. In slechts 1% van de bedrijven zijn werknemers over het algemeen onder hun opleidingsniveau aan het werk.

Dat het functieniveau gemiddeld lager is dan het opleidingsniveau van werknemers komt alleen voor in micro en kleine bedrijven. Zoals ook te zien in figuur 4-d, is bij bijna één op de vijf microbedrijven het functieniveau juist hoger dan het opleidingsniveau van werknemers.

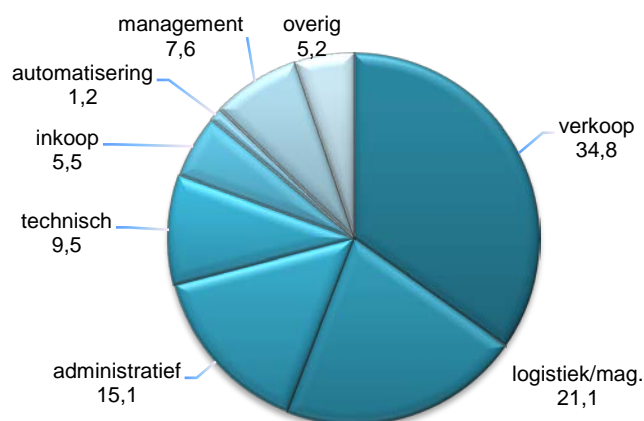


**figuur 4-d** functieniveau vs opleidingsniveau naar bedrijfsgrootte (in procenten)

De micro- en kleinbedrijven waar werknemers gemiddeld onder hun opleidingsniveau werkzaam zijn, komen alleen voor in de regio's Twente (7% van de bedrijven in die regio), Achterhoek/Arnhem (5%), Rijnmond (4%) en Zuidelijk Noord-Holland (4%). In de regio Rijnmond komt het eveneens regelmatig voor dat het het functieniveau gemiddeld boven het opleidingsniveau van werknemers ligt (21%). In de regio West-Utrecht komt het functieniveau het vaakst overeen met het opleidingsniveau van personeel (95%).

#### 4.4. Functiegroep

In een gemiddeld bedrijf in de technische groothandel telt het personeelsbestand afgerond 42 werknemers. Bij benadering is dit als volgt opgebouwd: 15 verkopers, 11 logistiek medewerkers, 4 administratieve medewerkers, 4 technische medewerkers, 3 managers, 2 inkopers, 1 automatiseringsmedewerker en 2 personen in overige functies.



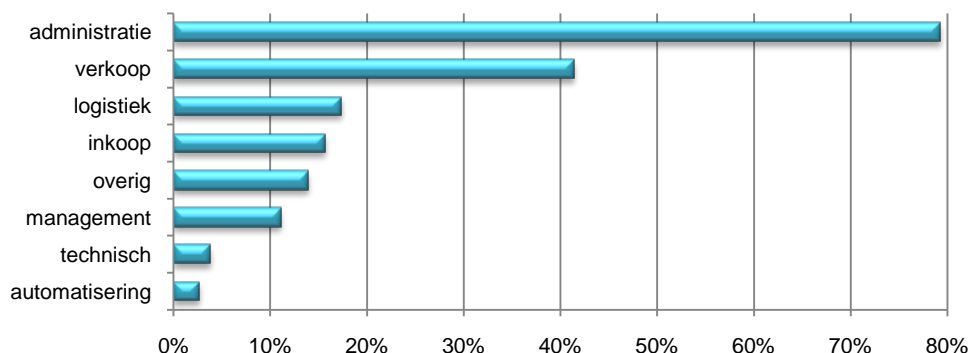
**figuur 4-e** personeelssamenstelling o.b.v. functiegroepen (in procenten)

Bij micro- en kleinbedrijven zijn in verhouding veel personen werkzaam in administratieve en management functies. Middengrote en grootbedrijven hebben een bovengemiddeld hoog aandeel logistiek en magazijnmedewerkers in dienst.

Verkopers vormen met 43% een aanzienlijk aandeel van het totale personeel in groothandelsbedrijven in de regio Noordoost-Brabant. Bij bedrijven in Zuid-Limburg zijn relatief veel logistieke en magazijnmedewerkers werkzaam (35%). In IJssel Vecht is ruim een kwart van het personeel werkzaam in een administratieve functie. Bedrijven in de regio Rijn Gouwe hebben gemiddeld het grootste aandeel technische medewerkers in dienst (13%). Bedrijven in de regio Flevoland hebben het grootste aandeel inkopers in dienst (9%). Managers leveren vooral in de regio Haaglanden een hoge bijdrage (11%) aan de personeelsbestanden.

#### 4.5. Vrouwelijke werknemers

Gemiddeld vormen vrouwen een aandeel van 23% van de werknemers in technische groothandelsbedrijven. Dit betekent dat er bij een gemiddeld bedrijf van 42 werknemers 9 vrouwen werken. Bij 80% van de bedrijven zijn zij vooral werkzaam in administratieve functies. Bij ruim 40% van de bedrijven werken vrouwen (ook) vaak in verkoopfuncties.



**figuur 4-f** functies waarin vrouwen voornamelijk werkzaam zijn (in percentage van bedrijven)

Het aandeel vrouwen in een bedrijf staat in directe relatie<sup>vii</sup> tot de arbeidsduur. Hoe hoger het percentage vrouwen, hoe lager het percentage werknemers dat 32 uur of meer per week werkt. Vrouwen werken dus ook in de technische groothandel vaker dan mannen parttime. Van alle werkzame vrouwen in Nederland werkt namelijk ongeveer 75% parttime tegenover 22% van de mannen.

Binnen de verschillende bedrijfsgroottecategorieën varieert het aandeel vrouwen van 20% bij middengrote bedrijven tot 25% bij microbedrijven. Het hogere percentage vrouwen bij de kleinere bedrijven laat zich verklaren door het hoger aandeel van werknemers in administratieve functies in deze bedrijven, de functiegroep waarin vrouwen vooral werkzaam zijn.

De regio West-Brabant telt met 34% het hoogste aandeel vrouwen binnen technische groothandelsbedrijven. In IJssel Vecht, Friesland, West-Utrecht en Noord-Holland Noord is dit aandeel het laagst, hier is één op de zes werknemers van het vrouwelijke geslacht.

In vergelijking met de totale beroepsbevolking is het aandeel vrouwen in de technische groothandel laag. Het landelijke gemiddelde aandeel van vrouwelijke werknemers bedraagt namelijk 46%. Het aandeel vrouwen ligt in de gehele groothandelssector met 27% lager dan dit landelijke gemiddelde.

<sup>vii</sup> Significante correlatie op 0.01 niveau.

## 5. Arbeidsmarktsituatie

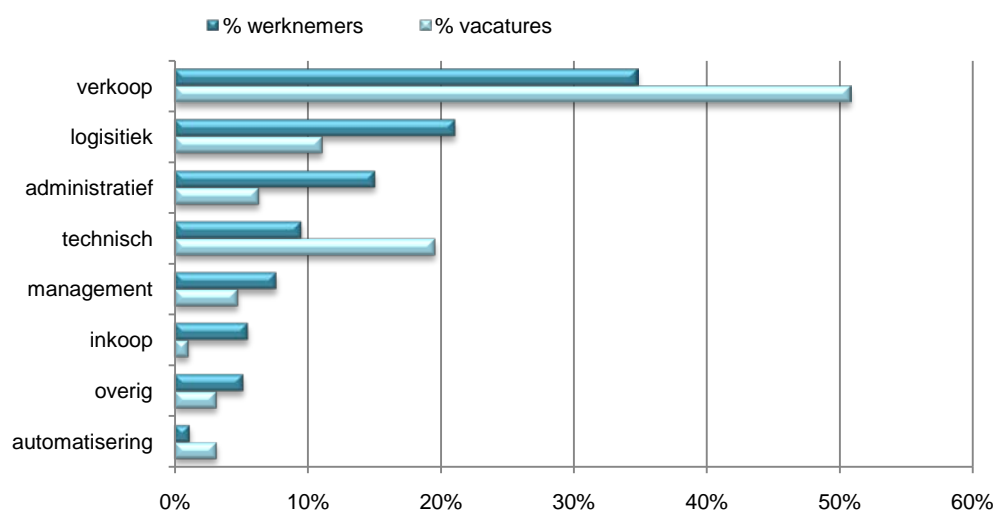
### 5.1. Vacatures

#### 5.1.1. Vacatures per functiegroep

Bijna één op de vijf bedrijven heeft momenteel minimaal één vacature openstaan. De meeste openstaande vacatures hebben betrekking op verkoopfuncties (51%). Eén op de vijf vacatures heeft betrekking op een technische functie. Binnen de functiegroepen inkoop en automatisering bestaan momenteel nauwelijks vacatures.

Bedrijven met openstaande vacatures hebben gemiddeld 2,4 vacatures openstaan. Dit is 2,4% van het aantal werknemers dat in deze bedrijven werkzaam is en 1,1% van alle werknemers in de sector.

Het aandeel vacatures voor verkoop-, technisch en automatiseringsmedewerkers is hoog in verhouding tot het aandeel van die functiegroepen in de totale personeelssamenstelling. Voor de overige functiegroepen is deze verhouding omgekeerd.



**figuur 5-a** verdeling werknemers en vacatures per functiegroep (totaal bedrijven)

Bijna eenderde van alle vacatures staat open bij grootbedrijven, een kwart komt van de middelgrote bedrijven. Bij microbedrijven staan er naar verhouding de meeste vacatures open; bijna 5% van het totaal aantal werknemers.

De meerderheid van alle vacatures staat open in de drie regio's Rijnmond (21%), Achterhoek/Arnhem (19%) en Midden-Brabant (13%). De overige vacatures zijn werknemers die door bedrijven verspreid over de overige 21 RPA-regio's worden gezocht.

### 5.1.2. Duur openstaan vacatures

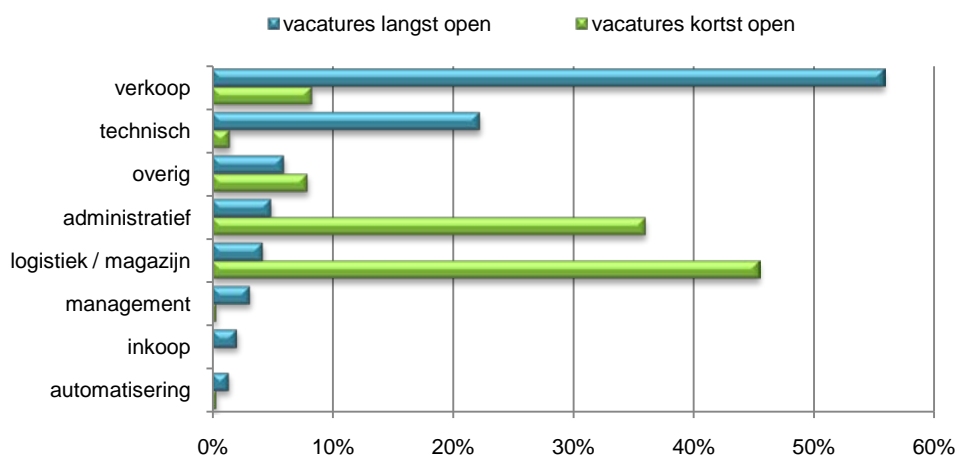
Bij meer dan de helft van de bedrijven (53%) staan vacatures gemiddeld 1 tot 3 maanden open voordat er een geschikte kandidaat wordt gevonden. Bij 17% van de bedrijven duurt het vervullen van vacatures gemiddeld 3 maanden of langer. Ruim een kwart van de bedrijven doet er tussen één week en één maand over om vacatures op te vullen. 2% doet dit gemiddeld binnen één week.

De bedrijven waar vacatures in de regel al binnen één week worden opgevuld, zijn alleen micro- en kleinbedrijven. Toch doet meer dan een kwart van de microbedrijven er meer dan drie maanden over om geschikte kandidaten voor vacatures te vinden. Bij de meeste grootbedrijven staan vacatures minimaal één maand en maximaal drie maanden open.

In de regio's West-Brabant en Twente staan vacatures gemiddeld het kortst open, circa de helft van de bedrijven daar vervult vacatures gemiddeld binnen één maand. In de regio's Noordoost-Brabant en Zuidoost-Brabant staan vacatures gemiddeld het langst open. Voor circa eenderde van de bedrijven in deze regio's duurt het gemiddeld drie maanden of langer voordat vacatures vervuld zijn.

### 5.1.3. Snelheid vervullen vacatures naar functiegroep

Het zijn vooral vacatures voor verkoopfuncties die het langst openstaan. Bijna een kwart van de bedrijven heeft vooral moeite met het vervullen van vacatures voor technische functies. Vacatures voor logistieke en magazijnfuncties worden het snelst opgevuld. Ook voor administratieve functies worden relatief snel geschikte werknemers gevonden.



**figuur 5-b** vacatures die het langst en het kortst openstaan per functiegroep (percentage van bedrijven)

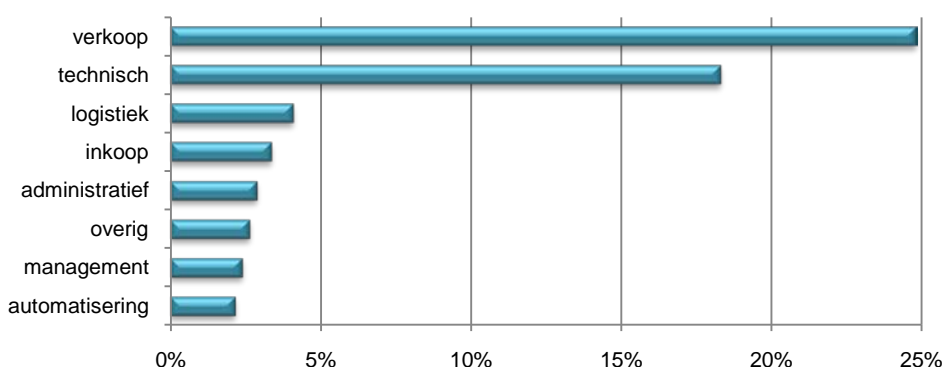
Bij grootbedrijven zijn het alleen vacatures voor de functiegroepen verkoop, technisch en management die als langste openstaan. Vacatures voor logistieke en administratieve medewerkers zijn bij grootbedrijven het snelst vervuld. Voor kleinere bedrijven zijn de ervaringen in het vervullen van vacatures diverser verspreid over de verschillende functiegroepen. Zo komt het onder de kleinere bedrijven ook regelmatig voor dat juist vacatures voor verkoopfuncties het snelst vervuld worden.



Dat met het opvullen van verkoop vacatures meestal de meeste tijd gemoed is, wordt vooral ervaren door technische groothandelsbedrijven in de regio's Haaglanden en Noord-Holland Noord. In West-Brabant en Noordoost-Brabant is het opvallend vaak de functiegroep management waarvoor vacatures het langst openstaan.

#### 5.1.4. Knelpunten

Van alle bedrijven ervaart en/of verwacht 44% knelpunten bij het vervullen van vacatures. Van hen verwacht bijna eenderde voor minimaal twee functiegroepen moeilijkheden. Vooral voor verkoop- en technische functies worden problemen verwacht. Voor de overige functiegroepen verwacht minder dan 5% van alle bedrijven knelpunten bij het vervullen van vacatures.



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

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

- combinatie commercieel en techniek moeilijk te vinden
- gebrek aan technische (vak)kennis
- gebrek aan (goede) kandidaten
- gebrek aan ervaring (in de branche)
- gebrek aan kennis van assortiment/producten
- te hoge salariseisen

Het aandeel bedrijven dat knelpunten met het vervullen van vacatures verwacht, is vooral onder grootbedrijven erg groot (92%). Van de microbedrijven verwacht of ervaart 'slechts' 38% knelpunten.

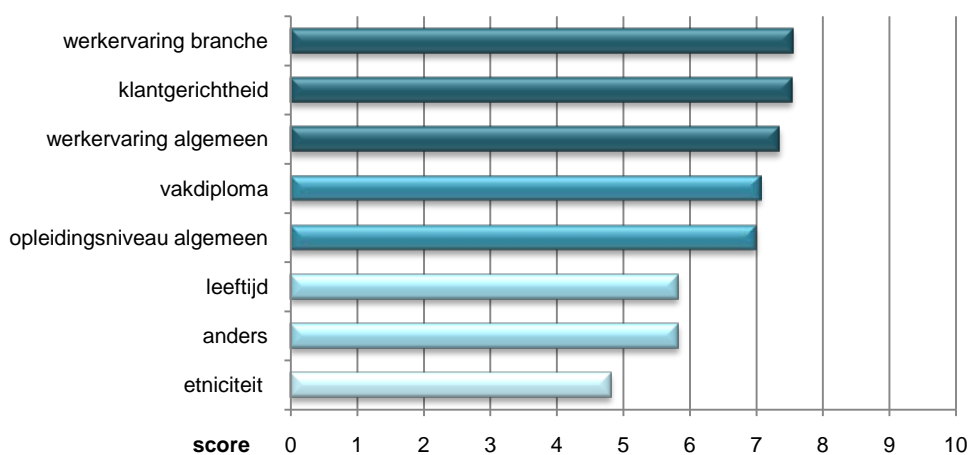
In de regio's Zuidoost-Brabant, Noord- en Midden-Limburg, IJssel Vecht, Friesland en Zeeland verwacht en/of ervaart meer dan de helft van de bedrijven knelpunten met het vervullen van vacatures. In Haaglanden en Noord-Holland Noord maken bedrijven zich het minste zorgen. 70% van de bedrijven in deze regio's ervaart en verwacht geen knelpunten.

### 5.1.5. Selectiecriteria nieuw personeel

Bij het selecteren van nieuwe werknemers wordt het meeste belang gehecht aan werkervaring in de branche en een klantgerichte instelling. Ook aan algemene werkervaring wordt veel waarde gehecht.

Ruim 10% van de bedrijven geeft een open invulling aan welk aspect zij het belangrijkste vinden bij de selectie van nieuwe personeel (de categorie 'anders' in figuur 5-d). Deze bedrijven hechten er vooral veel belang aan dat nieuwe werknemers passen in het bedrijf en de cultuur en dat ze gemotiveerd en enthousiast zijn.

Aan etniciteit wordt gemiddeld het minste belang toegedicht. Toch is etniciteit voor 6% van de bedrijven het belangrijkste aspect bij het selecteren van nieuwe werknemers. Dit zijn vooral micro- en kleinbedrijven, zonder specifieke regionale concentraties.



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

Tussen de verschillende bedrijfsgroottes zijn er geen opvallende verschillen in het belang dat aan de diverse selectieaspecten wordt gehecht. Wel spelen etniciteit en leeftijd bij grootbedrijven een minder belangrijke rol dan bij de overige bedrijven. Aan branchespecifieke werkervaring en vakdiploma's wordt door grootbedrijven juist meer belang toegedicht.

Werkervaring in de branche scoort bij bedrijven in Midden-Brabant en Noord-Holland Noord het hoogste belang. In de regio's Rivierenland/Nijmegen en Haaglanden wordt het meeste belang gehecht aan een klantgerichte houding van nieuwe werknemers. In de regio's Noordoost-Brabant en Twente heeft klantgerichtheid de minste prioriteit. Een vakdiploma wordt vooral in Noord- en Midden-Limburg en de Achterhoek/Arnhem belangrijk gevonden. Leeftijd speelt voornamelijk bij bedrijven in de regio Groningen/Noord-Drenthe een rol bij het selecteren van nieuw personeel.

## 5.2. In-, door- en uitstroom

### 5.2.1. Duur dienstverband

Bij 46% van de bedrijven in de technische groothandel zijn werknemers gemiddeld 5 tot 10 jaar in dienst. Bij 38% zijn werknemers gemiddeld langer dan 10 jaar bij het bedrijf werkzaam. Bij de overige bedrijven is de duur van het gemiddelde dienstverband minder dan 5 jaar.

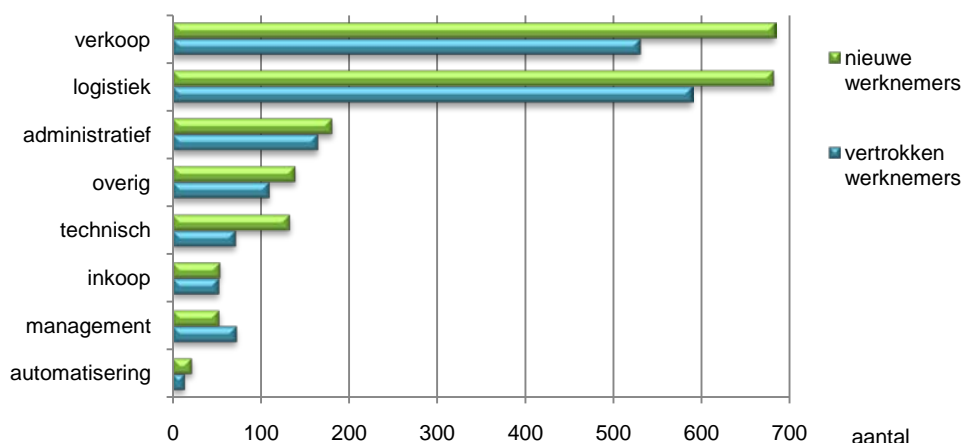
Hoe groter de bedrijven, hoe langer werknemers gemiddeld in dienst zijn. Bij meer dan de helft van de grootbedrijven zijn werknemers gemiddeld al meer dan 10 jaar in dienst. Een gemiddeld dienstverband van minder dan 5 jaar komt vooral voor bij micro- en kleinbedrijven.

Dienstverbanden die gemiddeld 10 jaar of langer duren, komen vooral voor bij bedrijven in de regio's Rijn Gouwe, Rijnmond, Friesland en Groningen/Noord-Drenthe (bij 55 tot 58% van de bedrijven). In Flevoland en IJssel Vecht komt een dergelijk lang dienstverband bij minder dan één op de vijf bedrijven voor.

### 5.2.2. Instroom en uitstroom

In 2008 zag 41% van de bedrijven minimaal één werknemer vertrekken, 34% nam minimaal één nieuwe werknemer aan. Per saldo nam het totaal aantal werknemers in de technische groothandel in 2008 met 1,9% toe<sup>viii</sup>.

Het aantal werknemers groeide op absoluut niveau het sterkst in logistieke en technische functies. Relatief gezien is de groei in het aantal technische werknemers het grootst, deze groep kende een toename van 4,8%. De enige functiegroep die in 2008 in omvang is afgenomen, is het management (-1,9%).

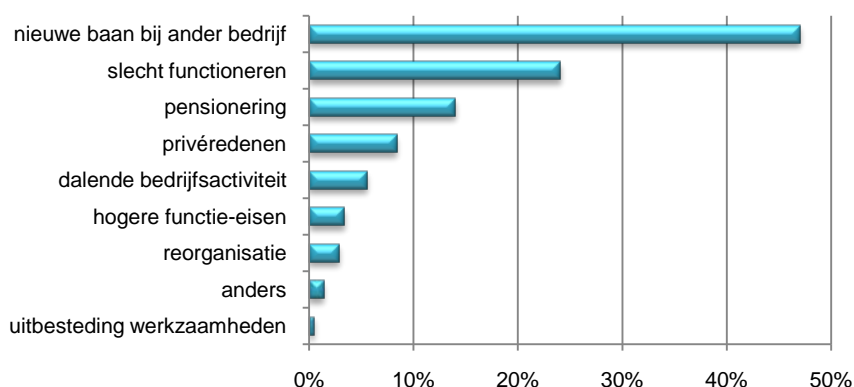


**figuur 5-e** aantal nieuwe en vertrokken werknemers in 2008, aantallen per functiegroep

Het kiezen voor een nieuwe baan bij een ander bedrijf is de meest voorkomende oorzaak voor het vertrek van werknemers. Bijna de helft van de bedrijven zag werknemers afgelopen jaar om deze reden vertrekken. Bij bijna een kwart van de bedrijven is het vertrek van werknemers toe te schrijven aan ontslag wegens slecht functioneren. Bij één op de zes bedrijven speelde

<sup>viii</sup> In de totale sector groothandel nam het aantal werkzame personen in 2008 toe met 2,8% (bron: LISA, bewerking KCH, 2009).

(ook) pensionering het afgelopen jaar een belangrijke rol bij het vertrek van werknemers. 6% heeft het afgelopen jaar afscheid genomen van werknemers wegens dalende bedrijfsactiviteit.



**figuur 5-f** redenen vertrek werknemers in 2008 (percentages totaal bedrijven)  
(‘anders’ is voornamelijk het niet verlengen van contracten voor bepaalde tijd)

Ontslag als gevolg van dalende bedrijfsactiviteit komt vooral voor onder grootbedrijven. Middengrote bedrijven hebben in vergelijking het meest te maken met vertrek van werknemers wegens slecht functioneren. Bij ongeveer één op de drie middengrote en grootbedrijven zijn er in 2008 werknemers met pensioen gegaan.

In Flevoland heeft één op de drie bedrijven in 2008 afscheid genomen van werknemers als gevolg van een reorganisatie. In Flevoland speelde ook een dalende bedrijfsactiviteit een prominente rol bij het vertrek van werknemers, bijna een kwart van de bedrijven had hiermee te maken. Bedrijven in Midden-Brabant en West-Utrecht hadden vooral te maken met werknemers die voor een nieuwe baan bij een ander bedrijf kozen. Pensionering speelde in 2008 vooral bij bedrijven in de regio’s Noord-Holland Noord, Rijn Gouwe en West-Brabant een rol.

Bij bedrijven waar werknemers in 2008 vanwege pensionering uit dienst zijn getreden, komen deze werknemers voornamelijk vanuit de grootste functiegroepen verkoop (bij 74% van de bedrijven waar werknemers met pensioen zijn gegaan), logistiek/magazijn (40%) en/of administratie (29%).

### 5.2.3. Doorstroom binnen bedrijf

Bij eenderde van alle bedrijven zijn er in 2008 werknemers doorgestroomd naar andere functies en functiegroepen. Deze doorstroom betreft voornamelijk werknemers die vanuit logistieke en verkoopfuncties naar een andere functie(-groep) gaan.

Logischerwijs is er een direct verband tussen de bedrijfsgrootte en het doorstromen van personeel. Hoe groter een bedrijf, hoe vaker het voorkomt dat personeel doorstroomt naar een andere functie. Bij 90% van de grootbedrijven veranderden werknemers in 2008 van functie. In kleinere bedrijven zijn er simpelweg minder mogelijkheden voor verandering van functie. Bij slechts 10% van de microbedrijven stroomden werknemers door naar een andere functie.

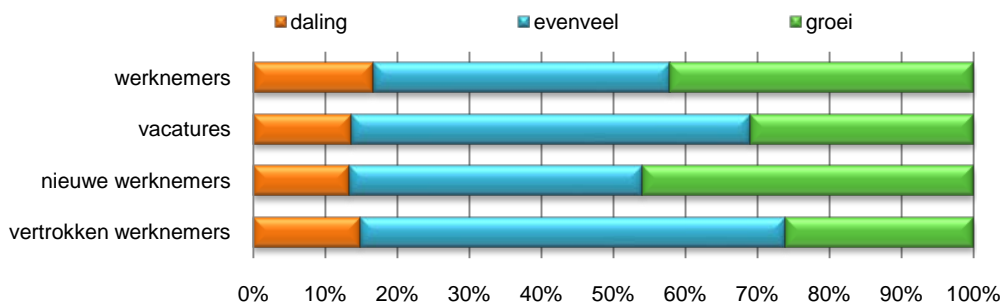
Vooral bij bedrijven in West-Utrecht, Groningen/Noord-Drenthe en Zuidoost-Brabant stroomde werknemers door naar andere functies (bij 45% tot 50%). In de regio's IJssel Vecht en Rivierenland/Nijmegen gebeurde dit bij minder dan één op de zes bedrijven.

Werknemers die vanuit een verkoopfunctie binnen het bedrijf doorstromen, blijven opvallend vaak in die functiegroep werkzaam. Vanuit de overige functiegroepen stromen werknemers ook vooral door naar een functie in de verkoop. Vanuit logistieke functies stromen werknemers ook regelmatig door naar een inkoopfunctie.

### 5.3. Personele ontwikkelingen

#### 5.3.1. Ontwikkelingen in 2008 in vergelijking met voorgaande jaren

In 2008 is het aantal werknemers, het aantal vacatures en het aantal nieuwe en vertrokken werknemers bij het merendeel van de bedrijven gelijk gebleven of gestegen. Gemiddeld vond bij circa één op de zes bedrijven een daling van (één of meerdere van) de betreffende aantallen plaats. Vooral het totale aantal werknemers, en het daaraan gerelateerde aantal nieuwe werknemers nam bij een aanzienlijk aantal bedrijven toe (circa 45%).



**figuur 5-g** ontwikkeling diverse personele aspecten in 2008 ten opzichte van de voorgaande drie jaar

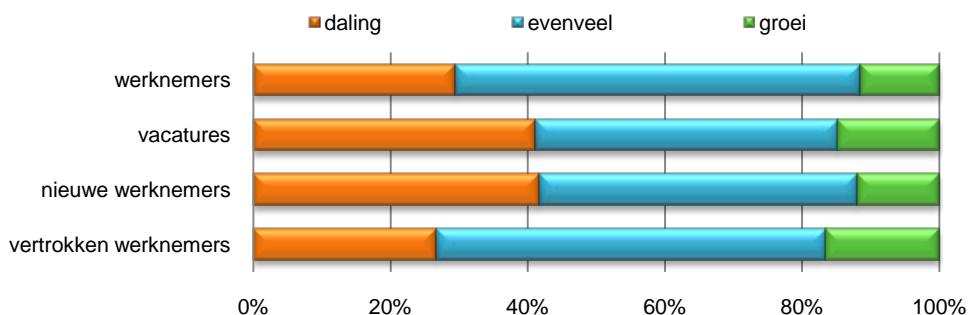
Vooral grootbedrijven zagen hun personeelsbestanden in 2008 groeien (bij 82%). Het aantal vacatures en nieuwe werknemers nam bij grootbedrijven niet alleen door uitbreiding toe, door een toegenomen aantal vertrekkende werknemers was ook meer vervanging nodig.

Een afname van het totale aantal werknemers kwam bij middengrote bedrijven het vaakst voor (bij 26%). Van de micro- en kleinbedrijven had ook bijna één op de zes bedrijven te maken met krimp van het personeelsbestand. Microbedrijven namen het vaakst een stijging van het aantal vertrekkende werknemers waar (42%).

In de regio Rivierenland/Nijmegen zag bijna driekwart van de technische groothandelsbedrijven de personeelsomvang over de afgelopen jaren toenemen. In de regio Haaglanden kwam dit het minst vaak voor (bij 22%). In de regio Flevoland zag bijna tweederde van de bedrijven het aantal werknemers in hun bedrijf juist afnemen. In de regio's Haagland en Noord-Holland Noord zag geen van de bedrijven het personeelsbestand de afgelopen jaren slinken.

### 5.3.2. Verwachte ontwikkelingen voor de komende jaren

Voor de komende jaren verwachten de meeste bedrijven (57%) dat het totaal aantal werknemers gelijk zal blijven. 27% van de bedrijven verwacht daarentegen dat het personeelsbestand zal krimpen. 41% verwacht dat (ook) het aantal vacatures en nieuwe werknemers de komende jaren zal afnemen.



**figuur 5-h** verwachte ontwikkeling diverse personele aspecten voor de komende jaren in vergelijking met de aantallen in 2008

Het zijn in verhouding vaak microbedrijven die de komende jaren uitbreiding van hun personeelsbestand verwachten (23%). De meerderheid van de microbedrijven (65%) verwacht echter dezelfde omvang te houden. Van de middelgrote bedrijven verwacht een meerderheid (64%) juist een daling van het aantal personeelsleden. Ook ruim een kwart van de kleinbedrijven verwacht krimp van het personeelsbestand.

Het zijn vooral bedrijven in Zuidoost-Brabant, Noord- en Midden-Limburg en Friesland die verwachten dat het totale aantal werknemers in hun bedrijf de komende jaren zal afnemen (43% tot 46% van de bedrijven in die regio's). In Noordoost-Brabant verwachten relatief veel bedrijven juist een toename van het aantal werknemers (43%). In de regio's Flevoland en Achterhoek/Arnhem verwacht één op de drie bedrijven eveneens uitbreiding van het personeel. In Zeeland en Zuid-Limburg wordt door geen enkel bedrijf gedurende de komende jaren groei van het aantal werknemers verwacht.

De ontwikkelingen in de afgelopen jaren hangen niet direct samen met de verwachte ontwikkelingen voor de komende jaren. Zo verwacht 11% van de bedrijven die hun personeelsbestand de afgelopen jaren zagen krimpen, voor de komende jaren wel groei. En van de bedrijven die het aantal vacatures de afgelopen jaren zag stijgen, verwacht 44% dat dit aantal de komende jaren zal afnemen. Van de bedrijven die een toename constateerde in het aantal werknemers dat het bedrijf verlaat, verwacht slechts een klein deel (11%) dat dit aantal de komende jaren nog verder zal stijgen. Van hen verwacht bijna de helft dat er de komende jaren juist minder werknemers uit zullen stromen.