

Bureau Bartels

beleidsadvies | onderzoek

Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Telefoon: 033-4792020
E-mail: info@brtIs.nl
www.bureaubartels.nl

EERSTE TOEPASSING

ARBEIDSMONITOR TIMMERINDUSTRIE

Eindrapport

Uitgebracht in opdracht van het bestuur van SSWT

Amersfoort, 14 november 2013

INHOUD

1.	INLEIDING	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Aanpak nulmeting arbeidsmonitor	1
1.3	Verantwoording van de respons	2
1.4	Leeswijzer	5
2.	BEDRIJVIGHEID EN WERKGELEGENHEID	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Ontwikkeling bedrijvigheid	7
2.3	Ontwikkeling werkgelegenheid	11
3.	SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND	13
3.1	Inleiding	13
3.2	Geslacht, leeftijd en dienstjaren werknemers	13
3.3	Kenmerken vrouwelijke medewerkers	14
4.	FUNCTIES	17
4.1	Inleiding	17
4.2	Werknemers naar functie	17
4.3	Combinatiefuncties	18
5.	TYPEN ARBEIDSRELATIES	25
5.1	Inleiding	25
5.2	Interne flexibiliteit van bedrijven	25
5.3	Externe flexibele schil van bedrijven	29
5.4	Gebruik cao-regeling Tijdelijk afwijkende werktijden	31
6.	BEROEPSONDERWIJS	35
6.1	Inleiding	35
6.2	BBL-/BOL-leerlingen binnen relevant beroepsonderwijs	35
6.3	Leerbedrijven	36
7.	VACATURES	39
7.1	Inleiding	39
7.2	Vacatures	39
7.3	Vacatureduur	40

8. INSTROOM	41
8.1 Inleiding	41
8.2 Volume instroom	41
8.3 Kenmerken instromers	42
9. DOORSTROOM	47
9.1 Inleiding	47
9.2 Doorstroom in de timmerindustrie	47
9.3 Doorstroom vanuit werknemersperspectief	49
9.4 Doorstroom van tijdelijke naar vaste aanstelling	50
10. UITSTROOM	53
10.1 Inleiding	53
10.2 Uitstroom	53
11. HRM-INSTRUMENTEN (DUURZAME INZETBAARHEID)	55
11.1 Inleiding	55
11.2 EVC	55
11.3 Opleidingen	57
11.4 Opleidingsbehoefte	60
11.5 Scholing in bedrijven	62
11.6 Personeels- en arbobeleid	64
BIJLAGE I TABELLENBOEK	71
BIJLAGE II TOELICHTING LEERLINGENAANTALLEN	77

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding

De sociale partners in de timmerindustrie willen, mede gezien de economische crisis, meer continu zicht krijgen op de ontwikkelingen die zich op de arbeidsmarkt van deze sector voordoen. Zo is in de CAO 2011-2012 bijvoorbeeld afgesproken dat over een langere periode inzicht dient te worden verkregen in de vraag hoe de flexibilisering van arbeidsrelaties zich in de timmerindustrie ontwikkelt. Daartoe zal regelmatig in kaart moeten worden gebracht welk deel van de werkenden via 'reguliere' arbeidsovereenkomsten dan wel via flexibele vormen (als uitzend-/inleenkrachten, zzp'ers, et cetera) in het arbeidsproces van de timmerindustrie wordt ingezet.

Om invulling te geven aan bovenstaande behoeften heeft Bureau Bartels op verzoek van de sociale partners een **arbeidsmonitor** ontwikkeld¹. In deze monitoring is enerzijds uitgewerkt van welke informatiebehoefte, op het gebied van scholing en arbeidsmarkt, sprake is bij de sociale partners in de timmerindustrie. Anderzijds is in deze monitoring een vertaling gemaakt naar de typen gegevens die benodigd zijn om in deze behoefte te voorzien.

Het is de bedoeling dat de arbeidsmonitor periodiek wordt uitgevoerd. Zodoende kunnen ontwikkelingen in de tijd in kaart worden gebracht die zich kunnen voordoen op het gebied van scholing en arbeidsmarkt in de timmerindustrie. De eerste toepassing van de monitor (de zogenoemde 'nulmeting') heeft in de tweede helft van 2013 plaatsgevonden. De voorliggende rapportage bevat de resultaten daarvan.

1.2 Aanpak nulmeting arbeidsmonitor

Binnen de aanpak van de nulmeting van de arbeidsmonitor kan in grote lijnen een **drietal stappen** worden onderscheiden. We zullen deze stappen nu successievelijk de revue laten passeren.

I. Ontsluiten bestaande gegevens

Voor de toepassing van de arbeidsmonitor voor de timmerindustrie is het nodig om gegevens te verzamelen. In lijn met de ontwikkelde arbeidsmonitor hebben we daartoe als eerste stap relevante **gegevens** vanuit reeds **bestaande monitoringsystemen** 'ontsloten'. Hierbij kan worden gedacht aan gegevens zoals die bijvoorbeeld bij Cordares, SSWT, SH&M en de NBvT beschikbaar zijn. Voor het ontsluiten van deze typen gegevens hebben we diverse contacten gelegd met de bronhouders.

II. Verrichten veldwerk

Zoals in de arbeidsmonitor voor de timmerindustrie staat uitgewerkt, kan maar een deel van de informatiebehoefte van de sociale partners aan de hand van reeds beschikbare databronnen ingevuld worden. Daarom hebben we in aanvulling daarop, als tweede stap, ook **veldwerk** voor de nulmeting verricht. We hebben dit gedaan volgens de richtlijnen

¹ Bureau Bartels, *Arbeidsmonitor timmerindustrie*, maart 2013

die in de arbeidsmonitor uitgewerkt zijn. Dit hield onder meer in dat we zowel een selectie van werkgevers (100 in totaal) als werknemers (bijna 300) hebben geraadpleegd. Voor de raadpleging van deze doelgroepen is gebruikgemaakt van de vragenlijsten zoals die in de arbeidsmonitor voor de timmerindustrie zijn opgenomen.

III. Analyse en rapportage

Vervolgens hebben we, als derde stap, de verschillende typen gegevens **geanalyseerd** die met de voorgaande stappen zijn verkregen en de resultaten daarvan verwerkt in deze **rapportage**.

1.3 Verantwoording van de respons

Zoals in de voorgaande paragraaf aangegeven, zijn voor de nulmeting zowel werkgevers als werknemers geconsulteerd. In het navolgende zullen we toelichten hoe de selectie van deze respondenten tot stand is gekomen en in welke respons dit heeft geresulteerd. We beginnen daarbij met de werkgevers.

I. Selectie en respons werkgevers

Voor de selectie van werkgevers is gebruikgemaakt van het bedrijvenregister van de Stifa. Een uitgangspunt van de arbeidsmonitor voor de timmerindustrie vormde daarbij dat effectief 100 werkgevers zouden worden geconsulteerd. Om dit te realiseren hebben we een brutosteekproef getrokken die bijna het dubbele bedroeg (zie tabel 1.1). Daarbij is rekening gehouden met de richtlijnen uit de arbeidsmonitor over de spreiding van het aantal effectieve waarnemingen over de verschillende productgroepen van de sector. Dit hield bijvoorbeeld in dat is getracht om circa de helft van de waarnemingen te realiseren bij werkgevers binnen de productgroep 'houten kozijnen, ramen en deuren'. Dit vanwege het feit dat deze productgroep – zowel wat aantal bedrijven als werkgelegenheid betreft – duidelijk dominant is binnen de timmerindustrie. Binnen de verschillende productgroepen hebben we de bedrijven vervolgens aselekt getrokken.

Na het trekken van de steekproef zijn de geselecteerde bedrijven vanuit SSWT aangeschreven. In dit schrijven is de achtergrond van de arbeidsmonitor (de nulmeting) en het belang van deelname hieraan nader toegelicht. In het 'kielzog' hiervan hebben we vervolgens (een deel van) de bedrijven uit de steekproef telefonisch benaderd met het verzoek om deel te nemen aan het onderzoek. Met vertegenwoordigers van bedrijven die daartoe bereid waren – meestal de directeur of een personeelsfunctionaris – hebben we vervolgens een afspraak gemaakt voor een telefonisch interview. Tijdens dit interview is de vragenlijst van de arbeidsmonitor voor de timmerindustrie afgenomen. Hierbij tekenen we aan dat werkgevers van tevoren een aantal 'opzoekvragen' kregen toegezonden. Dit opdat zij zich daarmee goed konden voorbereiden op het interview en aldus tot een zo zorgvuldig mogelijke beantwoording van de onderzoeksvragen konden komen.

In tabel 1.1 is samengevat hoe de respons onder werkgevers is uitgevallen. Uit de resultaten van deze tabel blijkt dat de bereidheid tot deelname vanuit de werkgevers als (zeer) goed te bestempelen valt. Immers, vier op de vijf werkgevers waarmee we contact hebben gelegd, is bereid geweest om te participeren in het onderzoek.

Tabel 1.1 Respons werkgeversraadpleging

Aspect	Aantal
<i>Bruto steekproef</i>	194
▪ Na herhaaldelijke pogingen niet meer gebeld wegens behalen streefaantal	58
▪ Bedrijf bestaat niet meer	3
▪ Contactpersoon is niet meer werkzaam voor bedrijf	2
▪ Behoort niet tot de doelgroep	5
<i>Netto steekproef</i>	126
▪ Geen interesse	14
▪ Geen tijd	12
Respons (absoluut)	100
Respons (relatief)	79%

Uit de bovenstaande tabel volgt dat we in totaal 100 werkgevers voor het onderzoek geconsulteerd hebben. In tabel 1.2 hebben we de spreiding van deze werkgevers over de verschillende productgroepen samengevat. Hierbij hebben we deze respons afgezet tegen het streefbeeld, qua spreiding van het aantal effectieve waarnemingen over productgroepen, zoals opgenomen in de arbeidsmonitor voor de timmerindustrie. Hieruit volgt dat we dicht in de buurt van het beoogde streefbeeld uitgekomen zijn.

Tabel 1.2 Respons naar productgroepen, nulmeting en arbeidsmonitor

Productgroep	Effectieve respons in nulmeting	Beoogde respons in arbeidsmonitor
Houten kozijnen, ramen en deuren	60	Circa 50
Kunststof gevelelementen	5	Circa 5
Trappen	5	Circa 5
Bouwelementen/houtskeletbouw	17	Circa 20
Overige timmerfabrieken	13	Circa 20
Totaal	100	100

II. Selectie en respons werknemers

Voor wat betreft de werknemersraadpleging, is een selectie gemaakt van werknemers uit het administratieve systeem van de Stifa. Hierin zijn de NAW-gegevens opgenomen van alle 8.344 werknemers uit de timmerindustrie. Uit dit Stifa-bestand is vervolgens een aselechte steekproef getrokken van 1.500 werknemers. Evenals de werkgevers hebben ook de 'getrokken' werknemers een brief van SSWT ontvangen over de achtergrond van de arbeidsmonitor en het belang van deelname hieraan. Bij dit schrijven was ook de vragenlijst direct toegevoegd. Hierbij kregen werknemers de keuze om deze schriftelijk in te vullen dan wel digitaal via onze website. Uiteindelijk heeft het overgrote deel van de werknemers (namelijk 84%) de schriftelijke route bewandeld.

Van de 1.500 verzonden brieven aan werknemers in de timmerindustrie, bleken slechts twee onbestelbaar te zijn. Dit duidt overigens op een hoge kwaliteit van het zojuist

genoemde adressenbestand. Van de resterende (1.498) benaderde werknemers, hebben uiteindelijk 291 personen de vragenlijst adequaat ingevuld en geretourneerd. Daarmee komt de respons uit op bijna 20%. Voor (schriftelijke of digitale) enquêtering valt dit percentage als hoog te bestempelen.

Bij de presentatie van de uitkomsten van de werknemersenquête zullen we op bepaalde plaatsen in het rapport ook een nader onderscheid maken naar eventuele verschillen tussen functiefamilies. Hierbij merken we wel op dat we functiefamilies met minder dan vijf waarnemingen – vanwege de beperkte betrouwbaarheid – buiten beschouwing hebben gelaten². Uiteraard zijn de uitkomsten voor deze functiefamilies wel meegenomen in het totaalbeeld van alle geraadpleegde werknemers (dus ongeacht hun functiefamilie).

In tabel 1.3 is de respons van werknemers naar **geslacht** weergegeven. Daaruit volgt dat ruim 10% van de respondenten een vrouw is. Dit spoort vrij goed met het overallbeeld – zie tabel 3.1 in hoofdstuk 3 – waaruit blijkt dat het werknemersbestand van de sector voor ongeveer 8,5% uit vrouwelijke werknemers bestaat.

Tabel 1.3 Respons werknemers naar geslacht

Geslacht	Aandeel (N=291)
Man	88%
Vrouw	12%
Totaal	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Tabel 1.4 bevat de **leeftijdsverdeling** van de werknemers die respondeerden. Daaruit blijkt dat oudere werknemers relatief vaker reageerden dan jongere werknemers. Van de respondenten is namelijk ruim 40% ouder dan 50 jaar terwijl dit aandeel voor de totale groep werknemers in de timmerindustrie uitkomt op 30% (zie tabel 3.2 in hoofdstuk 3).

² Hierbij gaat het om de functiefamilies spuitrij (4 waarnemingen), kunststofverwerking (2 waarnemingen), technische dienst (2 waarnemingen) en ICT/automatisering (0 waarnemingen).

Tabel 1.4 Respons werknemers naar leeftijdsklasse

Leeftijdsklasse	Aandeel (N=291)
15 tot 20 jaar	1%
20 tot 25 jaar	6%
25 tot 30 jaar	7%
30 tot 35 jaar	6%
35 tot 40 jaar	8%
40 tot 45 jaar	13%
45 tot 50 jaar	18%
50 tot 55 jaar	17%
55 tot 60 jaar	14%
60 jaar en ouder	11%
Totaal	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

1.4 Leeswijzer

In de arbeidsmonitor timmerindustrie zijn verschillende thema's uitgewerkt. In deze rapportage zullen deze thema's aan bod komen. In schema 1.1 hebben we de 'verdeling' hiervan over de hoofdstukken weergegeven. Tegelijkertijd vormt dit schema dan ook de leeswijzer voor het rapport.

Schema 1.1 Leeswijzer rapport

Thema	Hoofdstuk
Omvang bedrijvigheid	2
Omvang werkgelegenheid	2
Samenstelling personeelsbestand	3
Functies	4
Typen arbeidsrelaties	5
Beroepsonderwijs	6
Vacatures	7
Instroom	8
Doorstroom	9
Uitstroom	10
HRM-instrumenten (duurzame inzetbaarheid)	11

Alvorens de resultaten van de nulmeting te bespreken merken we op dat we – waar relevant – bij het presenteren van de resultaten ook een onderscheid zullen maken naar kenmerken van bedrijven of medewerkers. Zo zullen we in bepaalde tabellen bijvoorbeeld differentiëren naar regio, productgroep of de grootteklasse van bedrijven dan wel naar kwalificatieniveau of functiefamilie van medewerkers. Wat de grootteklasse van bedrijven betreft, hebben we gedifferentieerd naar kleine (minder dan 10 werknemers), middelgrote (van 10 tot 25 werknemers) en grote bedrijven (25 of meer werknemers).

Overigens merken we op dat in de tabellen van dit rapport de percentages niet altijd optellen tot 100%. Dit komt door afrondingsverschillen en/of omdat bij bepaalde vragen meerdere antwoorden mogelijk waren.

2. BEDRIJVIGHEID EN WERKGELEGENHEID

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschouwen we de ontwikkeling van de bedrijvigheid en werkgelegenheid in de timmerindustrie. De gegevens hiervoor zijn aangereikt vanuit Cordares. In paragraaf 2.2 staat de ontwikkeling van het aantal bedrijven in de timmerindustrie centraal. Ook gaan we in die paragraaf in op enkele kenmerken van deze bedrijven zoals omvang, productgroep en organisatiegraad. Vervolgens verleggen we in paragraaf 2.3 de aandacht naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector. Ook in dit geval zullen we daarbij differentiëren naar productgroepen, bedrijfsgrootte en organisatiegraad.

2.2 Ontwikkeling bedrijvigheid

Tot aan het begin van de economische crisis kenmerkte de timmerindustrie zich als een vrij stabiele sector met slechts kleine fluctuaties in het totaal aantal bedrijven. Hierbij telde de sector op 1 september 2007 in totaal 824 bedrijven (zie tabel 2.1). In de afgelopen jaren is het aantal bedrijven echter fors teruggelopen. Volgens het Cordares-bestand kwam het aantal bedrijven in de timmerindustrie op 1 juni 2013 namelijk uit op 734 bedrijven. Dit impliceert een terugloop ten opzichte van de situatie van voor de crisis van ruim 10%.

Tabel 2.1 Ontwikkeling van het aantal bedrijven in de timmerindustrie, 2007-2013

Jaar	Aantal bedrijven	Mutatie t.o.v. 2007 (absoluut)	Mutatie t.o.v. 2007 (relatief)
2007	824	-	-
2012	784	-40	-4,8%
2013	734	-90	-10,9%

Bron: *Cordares, peildata 1 september 2007, 1 juni 2012 en 1 juni 2013*

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de dalende trend in het aantal bedrijven zich ook meer recentelijk heeft voortgezet. Tussen 1 juni 2012 en 1 juni 2013 nam het aantal bedrijven in de timmerindustrie af met 50 bedrijven. Van een zekere stabilisatie van het totaal aantal bedrijven in de timmerindustrie lijkt dan ook nog geen sprake te zijn.

In bijlage I – zie tabel I.1 – hebben we overigens ook nog de maandelijkse ontwikkeling van het aantal bedrijven in de periode juni 2012 – juni 2013 opgenomen. Daaruit komt naar voren dat in vrijwel alle maanden sprake is van een reductie van het aantal bedrijven in de timmerindustrie. In deze periode zien we in de maanden februari en juni 2013 de grootste daling van het aantal bedrijven.

Bedrijfssluitingen

De ontwikkeling van het aantal bedrijven wordt enerzijds bepaald door het aantal bedrijven dat wordt beëindigd en anderzijds door de oprichting van nieuwe bedrijven. In het onderstaande schenken we eerst aandacht aan bedrijfssluitingen. In het navolgende onderdeel verleggen we de aandacht naar de oprichting van nieuwe bedrijven.

In tabel 2.2 is weergegeven hoe in de periode juni 2012 tot en met mei 2013 het aantal **bedrijfssluitingen** in de timmerindustrie zich heeft ontwikkeld. Hierbij merken we op dat het daarbij niet in alle gevallen om een echte beëindiging van bedrijfsactiviteiten hoeft te gaan. Deels kan namelijk ook sprake zijn van een bedrijfsovername.

Tabel 2.2 Ontwikkeling bedrijfssluitingen timmerindustrie, juni 2012 tot en met mei 2013

Meetmoment	Aantal bedrijfssluitingen
Juni 2012	2
Juli 2012	6
Augustus 2012	4
September 2012	2
Oktober 2012	5
November 2012	5
December 2012	9
Januari 2013	9
Februari 2013	3
Maart 2013	3
April 2013	7
Mei 2013	6
Totaal	61

Bron: Cordares, 2012/2013

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat in een periode van één jaar sprake is van 61 bedrijfssluitingen. Verder komt naar voren dat er elke maand sprake is geweest van bedrijfssluitingen. Gemiddeld kwam het aantal bedrijfssluitingen per maand over de maanden van 2012 uit op 4,7. Voor de eerste vijf maanden van 2013 bedroeg dit gemiddelde 5,6. Deze cijfers duiden daarmee dus (nog) niet op een afvlakking van de daling van het aantal bedrijfssluitingen.

Tabel 2.3 verschaft inzicht in de vraag hoe het aantal bedrijfssluitingen binnen de afzonderlijke productgroepen verlopen is. Daaruit blijkt dat de productgroep 'houten kozijnen, ramen en deuren' koploper is. Op zich is dit ook niet zo verwonderlijk gezien het feit dat deze productgroep verreweg het meest omvangrijk is binnen de timmerindustrie, zowel voor wat betreft het aantal bedrijven als voor de werkgelegenheid.

Tabel 2.3 Bedrijfssluitingen in de periode juni 2012 tot en met mei 2013, naar productgroep en totaal

Productgroep	Aantal bedrijfssluitingen	Aandeel
Houten kozijnen, ramen en deuren	34	56%
Kunststof gevelelementen	1	2%
Trappen	3	5%
Houtskeletbouw	12	20%
Overig	11	18%
Totaal	61	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013

Uit een nadere analyse blijkt dat het aantal bedrijfssluitingen binnen een productgroep vrij goed spoort met het aantal bedrijven binnen een productgroep. Echte 'uitschieters' zijn er wat dit aangaat niet. Alleen binnen de productgroep 'houten kozijnen, ramen en deuren' komt het aandeel in de bedrijfssluitingen (56%) iets hoger uit dan het aandeel van deze productgroep in het totaal aantal bedrijven (49%, zie tabel 2.7). Bij de productgroep 'overig' ligt het aandeel in de bedrijfssluitingen met 18% daarentegen wat lager dan het aandeel van deze productgroep in het totaal (25%). Bij deze productgroep gaat het om bedrijven die zich bijvoorbeeld bezighouden met montage, interieurbouw of de bouw van caravans.

Bedrijfsoprichtingen

Zoals gezegd, schenken we nu aandacht aan de ontwikkeling van het aantal **bedrijfsoprichtingen** in de timmerindustrie. Tabel 2.4 bevat gegevens hierover. We hebben daarbij nog gedifferentieerd naar '**echt**' **nieuwe bedrijven** en situaties waarbij in feite sprake is van een **doorstart** vanuit een faillissement. Hieruit volgt dan dat in een periode van één jaar in totaal 56 bedrijven opgericht zijn binnen de timmerindustrie. Het leeuwendeel hiervan – meer dan 80% – betreft echt nieuwe bedrijven terwijl bij de overige bedrijven sprake is van een doorstart vanuit faillissement. Over de afzonderlijke maanden gezien schieten januari 2013 en mei 2013 eruit. In die maanden zijn duidelijk meer dan gemiddeld bedrijven opgericht.

Tabel 2.4 Ontwikkeling aantal bedrijfsoprichtingen timmerindustrie, juni 2012 – mei 2013

Meetmoment	Aantal bedrijfsoprichtingen	Waarvan nieuwe bedrijven	Waarvan doorstart failliete bedrijven
Juni 2012	4	3	1
Juli 2012	3	3	0
Augustus 2012	4	4	0
September 2012	4	4	0
Oktober 2012	2	2	0
November 2012	7	5	2
December 2012	3	2	1
Januari 2013	11	10	1
Februari 2013	4	3	1
Maart 2013	2	2	0
April 2013	3	2	1
Mei 2013	9	6	3
Totaal	56	46	10

Bron: Cordares 2012/2013

Ook wat de **nieuwe bedrijfsoprichtingen** betreft hebben we weer – zie tabel 2.5 – gedifferentieerd naar **productgroep**. In absolute zin is de productgroep 'houten kozijnen, ramen en deuren' ook hier koploper. Gezien de omvang van deze productgroep (zie hierboven) is dit niet verwonderlijk. Wederom geldt dat het aantal nieuwe bedrijfsoprichtingen per productgroep redelijk overeenkomt met de relatieve omvang van een productgroep in het totaal aantal bedrijven (zie ter vergelijking tabel 2.7).

Tabel 2.5 Nieuwe bedrijfsoprichtingen in de periode juni 2012 tot en met mei 2013, naar productgroep en totaal

Productgroep	Aantal bedrijven	Aandeel
Houten kozijnen, ramen en deuren	20	44%
Kunststof gevelelementen	0	0%
Trappen	4	9%
Houtskeletbouw	10	22%
Overig	12	26%
Totaal	46	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013

Kenmerken bedrijvigheid

Tabel 2.6 biedt inzicht in de **bedrijfsgroottestructuur** van de timmerindustrie. Daaruit komt naar voren dat sprake is van een kleinschalige bedrijfsstructuur. Zo heeft in totaal 89% van de bedrijven minder dan 25 werknemers in dienst (de categorieën 'klein' en 'middelgroot'). Hoewel een beperkt aantal bedrijven 25 of meer werknemers heeft, is dit segment wel verantwoordelijk voor een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid binnen de sector. Bij de grote bedrijven is namelijk ongeveer de helft van het aantal werknemers binnen deze bedrijfsgroottestructuur werkzaam (zie ook tabel 2.9).

Tabel 2.6 Bedrijfsgroottestructuur timmerindustrie

Grootteklasse	Aantal bedrijven	Aandeel
Klein	508	69%
Middelgroot	145	20%
Groot	81	11%
Totaal	734	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013

In tabel 2.7 is het aantal bedrijven naar **productgroepen** weergegeven. Zoals hiervoor al naar voren kwam, is de productgroep 'houten kozijnen, ramen en deuren' dominant. Terwijl het aantal bedrijven binnen de kunststof gevelelementen en trappen vrij beperkt is. De productgroepen 'houtskeletbouw' en 'overig' bevatten respectievelijk ongeveer een vijfde deel en een kwart van het totaal aantal bedrijven.

Tabel 2.7 Bedrijven timmerindustrie, naar productgroep en totaal

Productgroep	Aantal bedrijven	Aandeel
Houten kozijnen, ramen en deuren	359	49%
Kunststof gevelelementen	13	2%
Trappen	38	5%
Houtskeletbouw	137	19%
Overig	187	25%
Totaal	734	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013

In bijlage I – zie tabel I.2 – is de spreiding van het aantal bedrijven in de timmerindustrie over regio's weergegeven. De genoemde regio's in deze tabel staan voor de regionale samenwerkingsverbanden die binnen de timmerindustrie worden onderscheiden. Daaruit valt te destilleren dat met name in de werkgebieden van de samenwerkingsverbanden Bos/MTI Nuenen, SWV Midden Nederland en Technopark zich belangrijke concentraties van bedrijven uit de timmerindustrie bevinden.

Organisatiegraad bedrijvigheid

Per 1 juni 2013 telde de sector – zoals hierboven aangegeven – in totaal 734 bedrijven. Hiervan waren er 215 (29%) aangesloten bij de Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie (NBvT). In de volgende paragraaf zullen we weergeven welk deel van de werkgelegenheid deze leden voor hun rekening nemen binnen de cao timmerindustrie.

2.3 Ontwikkeling werkgelegenheid

In lijn met de reductie van het aantal bedrijven zien we de afgelopen jaren ook een sterke terugloop van de **werkgelegenheid** in de timmerindustrie. In de periode 2007-2013 blijkt het werknemersbestand van de sector met bijna 4.500 werknemers te zijn gedaald (zie tabel 2.8). Dit betekent dat op 1 juni 2013 (nog) ruim 8.300 werknemers in de sector werkzaam waren.

Tabel 2.8 Ontwikkeling werkgelegenheid in de timmerindustrie, 2007-2013

Jaar	Aantal werknemers	Mutatie t.o.v. 2007 (absoluut)	Mutatie t.o.v. 2007 (relatief)
2007	12.815		-
2012	9.581	-3.234	-25,2%
2013	8.344	-4.471	-34,8%

Bron: Cordares, peildata 1 september 2007, 1 juni 2012 en 1 juni 2013

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de dalende trend van de werkgelegenheid zich ook recentelijk onverminderd heeft voortgezet. Tussen 1 juni 2012 en 1 juni 2013 daalde de werkgelegenheid in de sector met ruim 1.200 werknemers. In de volgende meting dient te worden nagegaan in hoeverre deze reductie zich voortzet dan wel stabiliseert.

Bijlage I bevat – zie tabel I.3 – gegevens over de maandelijkse ontwikkeling van de werkgelegenheid in de timmerindustrie. Ook daarin wordt het gestage patroon van daling van de werkgelegenheid bevestigd. Met name in september 2012, februari en maart 2013 en in juni 2013 gingen vele tientallen banen in de timmerindustrie verloren.

Kenmerken werkgelegenheid

In tabel 2.9 hebben we de verdeling van de werkgelegenheid in de timmerindustrie naar bedrijfsomvang in kaart gebracht. Daaruit komt het hierboven al gepresenteerde beeld naar voren dat de grote bedrijven verantwoordelijk zijn voor ongeveer de helft van de werkgelegenheid in de timmerindustrie.

Tabel 2.9 Werkgelegenheid timmerindustrie naar grootteklasse van bedrijven

Grootteklasse	Aantal werknemers	Aandeel
Klein	1.866	22%
Middelgroot	2.294	28%
Groot	4.184	50%
Totaal	8.344	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013

In tabel 2.10 is de werkgelegenheid naar productgroep opgenomen. Hieruit volgt dat de patronen van werkgelegenheid naar productgroep in grote lijnen sporen met de verdeling van bedrijven naar productgroepen (zie tabel 2.7 hierboven). Ook hier wordt wederom bevestigd dat qua werkgelegenheid de productgroep 'houten kozijnen, ramen en deuren' dominant is. Op grote afstand volgen dan de houtskeletbouw en de overige bedrijven.

Tabel 2.10 Werkgelegenheid timmerindustrie, naar productgroep

Productgroep	Aantal werknemers	Aandeel
Houten kozijnen, ramen en deuren	4.212	50%
Kunststof gevelelementen	367	4%
Trappen	511	6%
Houtskeletbouw	1.997	24%
Overig	1.257	15%
Totaal	8.344	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013

Overigens merken we op dat bedrijven in de houtskeletbouw gemiddeld iets groter zijn. Deze productgroep neemt 24% van alle werkgelegenheid in de timmerindustrie voor haar rekening terwijl zij 19% bedrijvigheid vertegenwoordigt. Bij de productgroep overige bedrijven zien we juist het omgekeerde: 25% van de bedrijvigheid die goed is voor 15% van alle banen in de timmerindustrie.

Uit tabel I.4 in bijlage I komt naar voren dat ook de regionale patronen van werkgelegenheid goed vergelijkbaar zijn met de regionale spreiding van bedrijven. Dit impliceert dat concentraties van werkgelegenheid in de timmerindustrie zich met name voordoen in de regio's van SWV Midden Nederland, Technopark en Bos/MTI Nuenen.

Organisatiegraad werkgelegenheid

Hierboven constateerden we al dat op 1 juni 2013 29% van de bedrijven in de sector was aangesloten bij de NBvT. Gezamenlijk hadden deze bedrijven op dat moment 5.034 werknemers in dienst. In termen van werkgelegenheid gaat het hier dus om 60,3% (van in totaal 8.344 werknemers). Dit percentage vormt de zogenoemde 'representativiteitsquote'. Deze quote wordt periodiek berekend om de representativiteit van de NBvT te toetsen om de CAO Timmerindustrie algemeen verbindend te kunnen verklaren.

Dat deze quote hoger uitkomt dan het aandeel bedrijven dat lid is van de NBvT geeft aan dat NBvT-leden gemiddeld groter zijn. Gemiddeld zijn de NBvT-leden bijna vier keer zo groot als de niet-leden (namelijk ruim 23 werknemers versus ruim 6 werknemers).

3. SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zoomen we in op een aantal kenmerken van medewerkers in de timmerindustrie. Zo schenken we in paragraaf 3.2 aandacht aan zaken zoals het geslacht, de leeftijd en het aantal dienstjaren van werknemers. Verder is, conform de richtlijnen van de ontwikkelde arbeidsmonitor, een aantal specifieke vragen aan de vrouwelijke werknemers voorgelegd. In paragraaf 3.3 beschouwen we de uitkomsten hiervan.

3.2 Geslacht, leeftijd en dienstjaren werknemers

Van de 8.162 werknemers die op 1 juni 2013 binnen de timmerindustrie werkzaam waren was het overgrote deel – namelijk 91,5% – van het mannelijke geslacht (zie tabel 3.1)³. Het aandeel vrouwen is dan ook vrij beperkt.

Tabel 3.1 Geslacht werknemers timmerindustrie

Geslacht	Aantal werknemers	Aandeel
Man	7.469	91,5%
Vrouw	693	8,5%
Totaal	8.162	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013

Zoals in het inleidende hoofdstuk al ter sprake kwam, is er binnen de timmerindustrie sprake van een zekere vergrijzing van het personeelsbestand. Dit blijkt bijvoorbeeld uit tabel 3.2 waarin de **leeftijdsopbouw** van de werknemers in de timmerindustrie is opgenomen. Uit deze tabel komt immers naar voren dat op 1 juni 2013 circa 30% van de werknemers 50 jaar of ouder was. Als spiegelbeeld daarvan was op dat moment minder dan een vijfde deel van de werknemers jonger dan 30 jaar.

Overigens merken we op dat op basis van de meest recente cijfers van het CBS blijkt dat de leeftijdsopbouw van werknemers in de timmerindustrie niet substantieel afwijkt van de opbouw van de beroepsbevolking in ons land. Ter illustratie hiervan hebben we in bijlage I (tabel I.5) een aparte weergave weergegeven. Hieruit blijkt onder andere dat zowel de ontgroening als vergrijzing in de timmerindustrie iets sterker is. Respectievelijk ligt het aandeel werknemers in de leeftijdsklasse 15 tot 25 jaar namelijk 3% lager dan het landelijk gemiddelde. Terwijl het aandeel werknemers in de leeftijdsklasse 55 tot 65 jaar 2% hoger uitkomt.

³ We merken op dat in de beschikbare bronnen voor een deel van het personeel gegevens over aspecten als geslacht, leeftijd en aantal dienstjaren ontbraken. Vandaar dat het aantal werknemers in dit hoofdstuk met 8.162 of 8.161 wat lager uitkomt dan in het voorgaande hoofdstuk (8.344).

Tabel 3.2 Leeftijdopbouw werknemers timmerindustrie⁴

Leeftijdsklasse	Aantal werknemers	Aandeel
Jonger dan 20 jaar	188	2%
20 tot 25 jaar	512	6%
25 tot 30 jaar	740	9%
30 tot 35 jaar	899	11%
35 tot 40 jaar	898	11%
40 tot 45 jaar	1.191	15%
45 tot 50 jaar	1.287	16%
50 tot 55 jaar	995	12%
55 tot 60 jaar	810	10%
60 jaar en ouder	641	8%
Totaal	8.161	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013

De vergrijzing binnen de timmerindustrie komt ook min of meer tot uitdrukking in tabel 3.3 hieronder. In deze tabel hebben we namelijk het **aantal dienstjaren** opgenomen dat werknemers werkzaam zijn binnen de timmerindustrie. Daarbij kan het overigens gaan om dienstjaren die bij verschillende werkgevers in de timmerindustrie opgebouwd zijn. Uit de tabel volgt dat twee vijfde deel van de werknemers op 1 juni 2013 al meer dan 10 jaar binnen de timmerindustrie hun emplooi vond.

Tabel 3.3 Gemiddeld aantal dienstjaren werknemers in de timmerindustrie

Aantal jaren in dienst	Aantal werknemers	Aandeel
Tot en met 5 jaar	2.693	33%
> 5 jaar	2.083	26%
> 10 jaar	2.073	25%
> 20 jaar	1.312	16%
Totaal	8.161	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013

3.3 Kenmerken vrouwelijke medewerkers

Zoals gezegd, hebben we in het veldwerk ook een aantal specifieke vragen gesteld aan **vrouwelijke medewerkers** die in de timmerindustrie werkzaam zijn. Hiervoor is in de vragenlijst voor werknemers een specifieke module voor vrouwelijke medewerkers opgenomen. In totaal hebben 35 vrouwen (12% van alle geraadpleegde medewerkers) de vragen van deze module beantwoord. In het navolgende zullen we de uitkomsten daarvan presenteren.

Uit de werknemersenquête blijkt dat het merendeel van de vrouwelijke medewerkers in **ondersteunde functies** werkt (zie tabel 3.4). De meeste vrouwen zijn daarbij werkzaam

⁴ Voor het samenstellen van de tabel beschikten we over het geboortjaar van een werknemer (maar niet de geboortedatum). Voor het samenstellen van de tabel zijn we er van uit gegaan dat een werknemer die bijvoorbeeld 1973 als geboortjaar heeft opgegeven 40 jaar oud is, terwijl deze op dat moment mogelijk nog 40 moet worden.

in de algemene ondersteuning en binnen de financiële administratie. Een (veel) kleiner deel werkt in de werkvoorbereiding/calculatie en in de commercie. Het aandeel vrouwen in de productie blijkt zeer beperkt te zijn. Voor zover hiervan sprake is gaat het om functies in de productieleiding en in de voor- en afmontage.

Tabel 3.4 Functiefamilies waarin vrouwelijke medewerkers werkzaam zijn

Funciefamilie	Aantal vrouwen (N=35)
Voor- en afmontage	6%
Kunststofverwerking	0%
Houtbewerking	0%
Algemene ondersteuning	54%
Spuiterij	0%
Houtskeletbouw	0%
Bouwmontage	0%
Magazijn/expeditie/transport	0%
Werkvoorbereiding/calculatie	11%
Financiële administratie	20%
Commercie	6%
Technische dienst	0%
Productieleiding	3%
ICT/automatisering	0%
Totaal	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

In de werknemersenquête is ook gevraagd **hoe** vrouwelijke medewerkers in de timmerindustrie **terechtgekomen** zijn (zie tabel 3.5). Daaruit komt naar voren dat bijna de helft van de vrouwelijke medewerkers de sector heeft betreden via een contact met een ander persoon van het bedrijf. Zo komt het regelmatig voor dat de vrouw van de werkgever – zeker waar het traditionele familiebedrijven betreft – via haar man in de timmerindustrie werkzaam is geraakt.

Tabel 3.5 Kanalen waarlangs vrouwelijke medewerkers in timmerindustrie werkzaam zijn geraakt

Wijze	Aandeel (N=35)
Via een ander persoon van het bedrijf	43%
Via een vacature in de krant	26%
Via uitzendbureau e.d.	14%
Via UWV WERKbedrijf/werk.nl	6%
Via een vacature op internet	3%
Weet niet meer	9%
Totaal	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Verder is ruim een kwart van de geraadpleegde vrouwen ingestroomd via het solliciteren op een vacature. Bij één op de zeven vrouwen hebben uitzendbureaus dan wel andere

vormen van arbeidsbemiddeling hiervoor zorg gedragen. Het UWV blijkt per saldo maar een beperkte rol te hebben gespeeld. Enkele vrouwelijke respondenten konden zich niet meer goed herinneren op welke wijze zij in de timmerindustrie werkzaam zijn geraakt.

Aan de vrouwelijke medewerkers is eveneens gevraagd wat destijds hun belangrijkste **beweegredenen** waren om in de timmerindustrie aan de slag te gaan. Uit tabel 3.6 blijkt dat ruim de helft geen bewuste keuze voor de timmerindustrie heeft gemaakt. Vrouwen die werkzaam zijn in de algemene ondersteuning of binnen de financiële administratie verrichten namelijk werkzaamheden die zij ook in andere sectoren op min of meer gelijke wijze zouden kunnen uitvoeren. Dit type werkzaamheden is dus niet specifiek gebonden aan de timmerindustrie.

Tabel 3.6 Redenen voor vrouwen om te kiezen voor de timmerindustrie

Beweegredenen	Aandeel (N=35)
Niet bewust voor bedrijf in timmerindustrie gekozen	60%
Bedrijf zit in de buurt	37%
Past bij mijn opleiding	14%
Techniek spreekt mij aan	9%
Ken er veel mensen	6%
Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden	9%
Goede beloning	3%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Bezien we de vrouwen die wel één of meerdere beweegredenen konden noemen, dan zien we dat het aspect van nabijheid van het (timmer)bedrijf als argument eruit springt. Enkele vrouwen brachten (ook) nog andere argumenten naar voren zoals het feit dat de functie aansloot bij hun opleiding dan wel dat zij in techniek geïnteresseerd zijn. Hierbij gaat het vooral om vrouwen in de productie of in de werkvoorbereiding/calculatie. Enkele vrouwen hebben voor de sector gekozen vanwege de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Deze vrouwen verwezen daarbij naar het aantal verlofdagen en/of de salariering.

4. FUNCTIES

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de functies die werknemers in de timmerindustrie bekleden centraal. Daartoe beschouwen we in paragraaf 4.2 eerst de functiefamilies waarin werknemers werkzaam zijn. In paragraaf 4.3 schenken we aandacht aan het aspect van combinatiefuncties in de sector.

4.2 Werknemers naar functie

Bij de 100 werkgevers uit de timmerindustrie die we hebben geraadpleegd, zijn in totaal ruim 2.500 medewerkers werkzaam. Dit is iets minder dan een derde deel van de totale werkgelegenheid in de sector. Bij de geraadpleegde werkgevers zijn we nagegaan binnen welke functiefamilies hun medewerkers werkzaam zijn. Tabel 4.1 bevat de uitkomsten van deze vraagstelling.

Tabel 4.1 Verdeling werknemers naar functiefamilie, per productgroep en totaal

Functiefamilie	Houten kozijnen, etc.	Kunststof gevel-elementen	Trappen	Hout-skelet-bouw	Overig	Totaal
Voor- en afmontage (N=420)	23%	16%	6%	5%	31%	17%
Kunststofverwerking (N=74)	2%	18%	0%	0%	1%	3%
Houtbewerking (N=589)	31%	5%	35%	9%	36%	23%
Algemene ondersteuning (N=111)	4%	4%	7%	5%	5%	4%
Spuiterij (N=78)	5%	1%	3%	<1%	3%	3%
Houtskeletbouw (N=252)	3%	6%	0%	32%	0%	10%
Bouwmontage (N=217)	4%	20%	21%	7%	10%	9%
Subtotaal direct productief	72%	70%	72%	59%	86%	69%
Magazijn/expeditie/etc. (N=93)	4%	2%	2%	4%	1%	4%
Werkvoorbereiding/calculatie (N=304)	9%	14%	9%	20%	5%	12%
Financiële administratie (N=86)	3%	3%	4%	4%	4%	3%
Commercie (N=145)	7%	4%	5%	6%	3%	6%
Technische dienst (N=33)	1%	1%	2%	2%	1%	1%
Productieleiding (N=114)	4%	6%	5%	6%	2%	5%
ICT/automatisering (N=13)	1%	<1%	1%	<1%	0%	1%
Totaal (N=2.529)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit de bovenstaande tabel zien we dat in de timmerindustrie belangrijke functiefamilies worden gevormd door 'houtbewerking' en 'voor- en afmontage'. 'Werkvoorbereiding/calculatie', 'houtskeletbouw' en 'bouwmontage' volgen op wat grotere afstand. Zoals ook verwacht kon worden, doen zich hierbij binnen de productgroepen de nodige verschillen voor. Zo zien we dat de functiefamilie 'houtbewerking' van belang is binnen de productgroepen 'houten kozijnen, ramen en deuren', 'trappen' en 'overig', terwijl hiervan bij de

'houtskeletbouw' en 'kunststof gevelelementen' geen sprake is. Naast verschillen is ook sprake van overeenkomsten tussen productgroepen. Voor alle productgroepen geldt namelijk dat een beperkt deel van de werknemers werkzaam is binnen functiefamilies als 'algemene ondersteuning', 'spuiterij', 'magazijn/expeditie', 'financiële administratie', 'commercie', 'technische dienst', 'productieleiding' en 'ICT/automatisering'.

4.3 Combinatiefuncties

In de gesprekken met werkgevers binnen de timmerindustrie zijn we nagegaan of bij hun bedrijf (een deel van de) werknemers combinatiefuncties vervullen. In tabel 4.2 hebben we de uitkomsten hiervan samengevat. Hieruit blijkt dat bij drie vijfde van de werkgevers combinatiefuncties voorkomen. Bij een qua bedrijvigheid en werkgelegenheid belangrijke productiegroep als 'houten kozijnen, ramen en deuren' komt dit aandeel met twee derde deel het hoogst uit.

Tabel 4.2 Aanwezigheid combinatiefuncties, naar productgroep en totaal

Productgroep	Ja	Nee	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=60)	67%	33%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	40%	60%	100%
Trappen (N=5)	60%	40%	100%
Houtskeletbouw (N=17)	59%	41%	100%
Overig (N=13)	46%	54%	100%
Totaal (N=100)	61%	39%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit een nadere analyse – zie ook de resultaten in tabel 4.3 – blijkt dat werken in combinatiefuncties niet specifiek gerelateerd is aan grote of kleine bedrijven. Binnen elk van de onderscheiden grootteklasse komt het aandeel bedrijven met combinatiefuncties op een nagenoeg vergelijkbaar percentage uit.

Tabel 4.3 Aanwezigheid combinatiefuncties, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Ja	Nee	Totaal
Klein (N=46)	59%	41%	100%
Middelgroot (N=27)	63%	37%	100%
Groot (N=27)	63%	37%	100%
Totaal (N=100)	61%	39%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

We hebben de werkgevers, waarbij sprake was van combinatiefuncties (N=61), ook de vraag voorgelegd of het werken met combinatiefuncties in de periode medio 2012 – medio 2013 meer in zwang is geraakt bij hun bedrijf. Bij vier op de vijf bedrijven bleken zich hierin geen veranderingen te hebben voorgedaan (zie tabel 4.4) Daarbij deden zich bovendien geen wezenlijke verschillen voor tussen de productgroepen. Bij de overige bedrijven die wel veranderingen constateerden was vooral sprake van een toename van het aantal medewerkers dat in combinatiefuncties is gaan werken.

Tabel 4.4 Ontwikkeling medewerkers in combinatiefuncties, in de periode 1 juni 2012 tot 1 juni 2013, naar productgroep en totaal

Productgroep	Toename	Gelijk gebleven	Afname	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=40)	18%	78%	5%	100%
Kunststof gevelelementen (N=2)	0%	100%	0%	100%
Trappen (N=3)	33%	67%	0%	100%
Houtskeletbouw (N=10)	10%	90%	0%	100%
Overig (N=6)	17%	83%	0%	100%
Totaal (N=61)	16%	81%	3%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

In de gesprekken met werkgevers, waarvoor deze vraag relevant was, is nagegaan welke combinaties van functies het meest voorkomen in de praktijk. Uit tabel 4.5 blijkt dan dat vooral 'houtbewerking' in combinatie met 'voor- en afmontage' eruit springt.

Tabel 4.5 Meest voorkomende combinatiefuncties naar productgroep en totaal (N=61)

Combinatie	Houten kozijnen, etc.	Kunststof gevelelementen	Trappen	Hout-skelet-bouw	Overig	Totaal
Houtbewerking i.c.m. voor- en afmontage	24 keer		1 keer	1 keer	3 keer	29 keer
Houtbewerking i.c.m. spuiterij	4 keer		1 keer	2 keer		7 keer
Spuiterij i.c.m. voor- en afmontage	4 keer			1 keer		5 keer
Commercie i.c.m. werkvoorbereiding	5 keer					5 keer
Productieleiding i.c.m. werkvoorbereiding	2 keer	1 keer	1 keer			4 keer
Houtbewerking i.c.m. productieleiding	1 keer			1 keer	2 keer	4 keer
Financiële administratie i.c.m. werkvoorbereiding	2 keer			1 keer		3 keer
Bouwmontage i.c.m. houtbewerking	3 keer					3 keer
HSB i.c.m. voor- en afmontage	2 keer			1 keer		3 keer

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Ook in de enquête onder **werknemers** is aandacht besteed aan de mate waarin **combinatiefuncties** voorkomen in de timmerindustrie. Hiertoe is eerst aan de werknemers gevraagd of zij in een combinatiefunctie werken⁵. Ongeveer een zesde deel van de werknemers – namelijk 49 van de 291 werknemers – heeft deze vraag in bevestigende zin beantwoord. In totaal 45 van deze werknemers hebben ook

⁵ Hierbij merken we op dat deze vraag bewust 'open' is gesteld aan de werknemers. Deze vraag was dus niet voorgedeed (bijvoorbeeld aan de hand van het Handboek Functiesysteem Timmerindustrie). Met andere woorden: werknemers hebben zelf kunnen aangeven of ze vinden dat ze in een combinatiefunctie werken.

aangegeven om welke combinaties het dan gaat. De volgende combinaties werden daarbij meerdere keren genoemd:

- houtbewerking en werkvoorbereiding/calculatie (6 keer genoemd);
- houtbewerking en spuiterij (5 keer genoemd);
- productieleiding en magazijn/expeditie/transport (5 keer genoemd);
- commercie en werkvoorbereiding/calculatie (4 keer genoemd);
- houtbewerking en voor- en afmontage (3 keer genoemd);
- houtbewerking en magazijn/expeditie/transport (3 keer genoemd);
- werkvoorbereider en tekenaar (2 keer genoemd);
- werkvoorbereider en calculator (2 keer genoemd);
- voormontage en afmontage (2 keer genoemd).

Uit een nadere analyse van de resultaten onder werknemers volgt dat zich in grote lijnen twee vormen van combinatiefuncties voordoen. In de eerste plaats is namelijk sprake van **combinatiefuncties over de functiefamilies heen**. Het betreft hier dan een combinatie van minimaal twee functies uit verschillende functiefamilies. Bij 34 van de 45 werknemers is hiervan sprake. In de tweede plaats zijn er ook **combinatiefuncties binnen eenzelfde functiefamilie**. Het gaat dan om een combinatie van twee of meer functies die tot dezelfde functiefamilie behoren. Deze variant blijkt zich voor te doen bij 11 van de 45 werknemers.

Aan de geraadpleegde werknemers die in een combinatiefunctie werken (N=49), is ook gevraagd of zij hiervoor in hun optiek in voldoende mate **toegerust** zijn. In totaal 47 van deze werknemers hebben deze vraag beantwoord. Uit tabel 4.6 volgt dat hiervan in de optiek van de meeste werknemers – namelijk circa drie kwart – sprake is.

Tabel 4.6 Mate van toerusting voor combinatiefunctie in optiek van geraadpleegde werknemers in combinatiefuncties

Antwoordcategorie	Aandeel (N=49)
Voldoende toegerust	77%
Onvoldoende toegerust	23%
Totaal	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Per saldo heeft dus iets minder dan een kwart van de geraadpleegde werknemers die werken in een combinatiefunctie gemeld dat zij hiervoor naar hun mening onvoldoende toegerust zijn. Desgevraagd hebben 7 van deze 11 werknemers ook aspecten naar voren gebracht waarvoor geldt dat zij behoefte hebben aan **meer kennis en/of vaardigheden**. Het ging hierbij dan om de volgende punten:

- behoefte aan opleiding/training tot CNC-houtbewerker (3 keer genoemd);
- behoefte aan opleiding/training tot glaszetter (3 keer genoemd);
- cursussen op het gebied van management/leidinggeven (2 keer genoemd);
- meer kennis op het gebied van Arbo/VCA (2 keer genoemd);
- ondersteuning om communicatieve vaardigheden te verbeteren (1 keer genoemd).

Tot slot merken we op dat aan de geraadpleegde werknemers in combinatiefuncties ook is gevraagd of het combineren van functies in 2012 heeft geleid tot **uitval** door ziekte. Hiervan blijkt bij 4 (van de 49) werknemers sprake te zijn geweest. Bij het overgrote deel van de geraadpleegde werknemers in een combinatiefunctie heeft dit ongewenste effect zich dus niet voorgedaan.

Plaats van werkzaamheden

Aan de werknemers is ook de vraag voorgelegd op welke **plaatsen** zij hun **werkzaamheden uitvoeren**. Daarbij hebben we een onderscheid gemaakt naar typen plaatsen zoals in de kolommen van tabel 4.7 weergegeven. De werknemers hebben hun werkuren 'toegedeeld' aan deze plaatsen. We merken op dat een vijftal werknemers – namelijk uit de houtbewerking, algemene ondersteuning en spuiterij – hun uren niet op deze wijze heeft toebedeeld. Vandaar dat de 'N' voor zowel deze functiefamilies als voor het totaal aantal werknemers in de navolgende tabel wat lager uitvalt.

Tabel 4.7 Verdeling werkuren over plaatsen binnen bedrijf, naar functiefamilie en totaal

Funciefamilie	Werk- plaats/ fabriek	Kantoor	Bouw- plaats	Onder- weg/bij de klant	Totaal
Voor- en afmontage (N=18)	89%	0%	9%	1%	100%
Houtbewerking (N=104)	91%	2%	6%	2%	100%
Algemene ondersteuning (N=27)	23%	74%	0%	4%	100%
Houtskeletbouw (N=7)	100%	0%	0%	0%	100%
Bouwmontage (N=8)	25%	13%	62%	0%	100%
Magazijn/expeditie/transport (N=10)	37%	26%	9%	28%	100%
Werkvoorbereiding/calculatie (N=45)	9%	89%	1%	1%	100%
Financiële administratie (N=10)	0%	100%	0%	0%	100%
Commercie (N=9)	0%	65%	12%	24%	100%
Productieleiding (N=37)	45%	41%	13%	1%	100%
Totaal (N=286)	58%	32%	8%	3%	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit de bovenstaande tabel komt een 'logisch' beeld naar voren. De werkzaamheden van werknemers uit de functiefamilies voor- en afmontage, houtbewerking en houtskeletbouw vinden namelijk (bijna) uitsluitend plaats op de werkplaats/in de fabriek. Terwijl voor de geraadpleegde werknemers uit de werkvoorbereiding/calculatie, financiële administratie, algemene ondersteuning en commercie de kantooromgeving de 'natuurlijke habitat' is. Voor de overige functiefamilies is meer een 'mix' zichtbaar voor wat betreft de plaatsen waar de werkzaamheden worden verricht.

Meerwaarde Handboek Functie-indeling Timmerindustrie

Om werkgevers te ondersteunen op het gebied van personeelsbeleid is het '**Handboek Functie-indeling Timmerindustrie**' vervaardigd. We hebben daarom de werkgevers de vraag voorgelegd in hoeverre zij in de praktijk uit de voeten kunnen met dit handboek. Daaruit kwam naar voren dat ongeveer een kwart van de werkgevers zich geen mening kon vormen over deze vraag (zie tabel 4.8). Dit had veelal te maken met het feit dat deze werkgevers het betreffende handboek niet kenden dan wel (nog) geen gebruik hiervan hadden gemaakt. Van de werkgevers die zich wel een mening konden vormen gaf het merendeel aan dat zij in de praktijk goed uit de voeten kunnen met dit handboek. Voor ongeveer één op de tien werkgevers was hiervan echter geen sprake. Zij meldden dat dit handboek in hun optiek niet goed aansluit bij de praktijk. Eveneens ongeveer één op de tien werkgevers signaleerde een gedeeltelijke aansluiting bij de praktijk. Hierbij deden zich overigens in de antwoorden geen grote verschillen voor tussen de productgroepen.

Tabel 4.8 Bruikbaarheid handboek Functie-indeling, naar productgroep en totaal

Productgroep	Kan goed mee uit de voeten	Deels toepasbaar, deels niet	Sluit niet goed aan	Weet niet	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=60)	50%	12%	13%	25%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	80%	0%	0%	20%	100%
Trappen (N=5)	60%	20%	0%	20%	100%
Houtskeletbouw (N=17)	53%	18%	6%	24%	100%
Overig (N=13)	54%	0%	8%	39%	100%
Totaal (N=100)	53%	11%	10%	26%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Indien we meer specifiek naar de **bedrijfsomvang** kijken – zie tabel 4.9 – dan blijkt dat vooral kleine bedrijven zich geen mening konden vormen over het handboek. Vooral in dit segment blijkt het handboek onbekend te zijn dan wel niet gebruikt te worden. Van de grote bedrijven konden vrijwel alle werkgevers zich een mening vormen. Bijna twee derde deel van deze werkgevers kon uit de voeten met het handboek terwijl een kwart het handboek als deels toepasbaar heeft bestempeld.

Tabel 4.9 Bruikbaarheid handboek Functie-indeling, naar grootteklasse en totaal

Bedrijfsgrootte	Kan goed mee uit de voeten	Deels toepasbaar, deels niet	Sluit niet goed aan	Weet niet	Totaal
Klein (N=46)	41%	2%	13%	44%	100%
Middelgroot (N=27)	63%	11%	11%	15%	100%
Groot (N=27)	63%	26%	4%	7%	100%
Totaal (N=100)	53%	11%	10%	26%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Sleutelfuncties

Bij de raadpleging van werkgevers zijn we ook nagegaan in hoeverre bij hun bedrijf momenteel sprake is van **sleutelfuncties** waar problemen kunnen ontstaan op het moment dat medewerkers in deze functies zouden uitvallen of vertrekken. Hiervan blijkt bij maar liefst 69 (van de 100) geraadpleegde bedrijven sprake te zijn. Daarbij deden zich overigens geen grote verschillen voor naar grootteklasse of productgroep. In tabel 4.10 hebben we samengevat welke sleutelfuncties het betreft.

Tabel 4.10 Door werkgevers genoemde sleutelfuncties

Functie	Aandeel (N=69)
Werkvoorbereider/calculator	46%
Machinaal houtbewerker (MBO-3/4)	35%
Leidinggevenden/voormannen	23%
Verkoop/commercie	19%
Bedrijfsleiding/management	13%
Voor- en afmontage	7%
Beheer magazijn/voorraad	7%
Financiële administratie	7%
Overige functies	7%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit de bovenstaande tabel volgt dat het zowel gaat om sleutelfuncties op kantoor als in de productie. Voor wat betreft het kantoor is vooral de werkvoorbereider/calculator een belangrijke sleutelfunctie. In de productie valt op dat met name machinaal houtbewerkers op MBO-niveau 3/4 dikwijls een sleutelfunctie bekleden. Hierbij gaat het dan dikwijls om medewerkers die over specifieke kennis van het CNC-machinepark beschikken.

Samenhangend met het voorgaande hebben we de betreffende (69) werkgevers ook de vraag gesteld of zij al iets geregeld hadden voor het geval medewerkers in deze sleutelfuncties onverhoopt mochten uitvallen. In totaal 31 van de 69 werkgevers met kwetsbare sleutelfuncties, hadden maatregelen getroffen om een eventueel vertrek van deze medewerkers op te vangen. Hierbij ging het om de volgende typen maatregelen:

- geïnvesteerd in de multi-inzetbaarheid van het personeel (21 keer genoemd);
- directeur/DGA is achterwacht voor bepaalde sleutelfuncties (5 keer genoemd);
- roulatie van personeel tussen onderdelen van het moederbedrijf (3 keer genoemd);
- inlenen externe arbeidskrachten/gebruikmaken van flexibele schil (2 keer genoemd).

Knelpunten bedrijfsvoering

Bij de consultatie van werkgevers hebben we verder aandacht besteed aan de vraag of er bepaalde **aspecten** van de **bedrijfsvoering** zijn waarvan zij nu al weten dat hun bedrijf daarin **tekortschiet** dan wel verwachten dat hiervan binnenkort sprake zal zijn. In tabel 4.11 hebben we de antwoorden op deze vraagstelling samengevat. Daaruit blijkt dat bijna een derde deel van de geraadpleegde werkgevers dergelijke knelpunten signaleert. Daarbij deden zich geen grote verschillen voor naar grootteklasse of productgroep.

Tabel 4.11 Aspecten waarvoor bedrijfsvoering (in de nabije toekomst) tekortschiet

Antwoordcategorie	Aandeel (N=100)
Ja, nu al	17%
Ja, verwacht binnenkort tekort te schieten	12%
Nee	64%
Weet niet	7%
Totaal	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Aspecten die hierbij meerdere malen door de betreffende (29) werkgevers zijn genoemd, zijn:

- gebrek aan investeringsmogelijkheden/verouderd machinepark (6 keer genoemd);
- onvoldoende personele capaciteit op kantoor. Zowel ten aanzien van commercie als de werkvoorbereiding/calculatie (6 keer genoemd);
- kwaliteit producten is te laag door gebrek aan kennis van nieuwe ontwikkelingen op de markt. Bijvoorbeeld ten aanzien van keurmerken (5 keer genoemd);
- vergrijzend personeelsbestand. Hierdoor een verlies aan kennis en ervaring (4 keer genoemd);
- te kleine flexibele schil. Hierdoor kunnen eventuele pieken in de vraag niet goed worden opgepakt (2 keer genoemd);
- professionaliseringsslag P&O-afdeling is noodzakelijk (2 keer genoemd).

5. TYPEN ARBEIDSRELATIES

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk schenken we aandacht aan de typen arbeidsrelaties waarvan in de timmerindustrie sprake is. Een belangrijk doel hiervan is om inzicht te krijgen in de flexibiliteit van de arbeidsrelaties en trends die zich daarin voordoen. Daartoe zullen we allereerst in paragraaf 5.2 ingaan op de interne flexibiliteit van bedrijven. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de vraag welk deel van de werknemers over een vast dan wel tijdelijk arbeidscontract beschikt. Vervolgens zullen we in paragraaf 5.3 aandacht schenken aan de externe 'flexibele' schil van bedrijven in de timmerindustrie en ontwikkelingen die daarbij spelen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de inzet van uitzendkrachten en zzp'ers.

5.2 Interne flexibiliteit van bedrijven

Bij het raadplegen van werkgevers zijn we nagegaan in hoeverre hun personeelsbestand over een vast dan wel tijdelijk contract beschikt. De resultaten van deze vraagstelling hebben we in tabel 5.1 vervat. We zien daaruit dat werkgevers hebben aangegeven dat bij het leeuwendeel van de werknemers – gemiddeld 94% – sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. De verschillen tussen de productgroepen zijn daarbij over het algemeen beperkt. Alleen bij de productgroep 'overig' zien we dat het aandeel werknemers met een tijdelijk contract hoger ligt. Hier gaat het namelijk om ongeveer één op de acht werknemers.

Tabel 5.1 Werknemers met een vast versus tijdelijk contract, naar productgroep en totaal, volgens werkgevers

Productgroep	Contract voor onbepaalde tijd	Contract voor bepaalde tijd
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=1.256)	95%	5%
Kunststof gevelementen (N=265)	97%	3%
Trappen (N=243)	95%	5%
Houtskeletbouw (N=632)	94%	6%
Overig (N=133)	88%	12%
Totaal (N=2.529)	94%	6%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

In het verlengde van de voorgaande vraag hebben we vervolgens aandacht besteed aan de vraag binnen welke functiefamilies met name gebruik wordt gemaakt van tijdelijke medewerkers (zie tabel 5.2).

Tabel 5.2 Vaste en tijdelijke contracten naar functiefamilie

Functiefamilie	Aantal werknemers	Contract voor onbepaalde tijd	Contract voor bepaalde tijd
Voor- en afmontage	420	93%	7%
Kunststofverwerking	74	92%	8%
Houtbewerking	589	96%	4%
Algemene ondersteuning	111	95%	5%
Spuiterij	78	92%	8%
Houtskeletbouw	252	95%	5%
Bouwmontage	217	97%	3%
Magazijn/expeditie/transport	93	92%	8%
Werkvoorbereiding/calculatie	304	93%	7%
Financiële administratie	86	88%	12%
Commercie	145	94%	6%
Technische dienst	33	94%	6%
Productieleiding	114	97%	3%
ICT/automatisering	13	92%	8%
Totaal	2.529	94%	6%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

In de gesprekken met werkgevers zijn we ook nagegaan in hoeverre sprake is van **volledige** dan wel **deeltijdbanen**. We merken hierbij op dat in de timmerindustrie van een fulltime baan wordt gesproken op het moment dat 37,5 uur per week wordt gewerkt. Bij minder dan 37,5 uur is dan sprake van een deeltijdbaan. Uit tabel 5.3 komt naar voren dat binnen de timmerindustrie de volledige banen nog duidelijk dominant zijn. Volgens opgave van de werkgevers heeft namelijk meer dan 90% van hun werknemers een volledige baan. Qua productgroepen zien we dat 'trappen' en (in iets mindere mate) 'overig' relatief meer deeltijdbanen kennen.

Tabel 5.3 Volledige versus deeltijdbanen, naar productgroep en totaal

Productgroep	Volledige banen	Deeltijdbanen
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=1.256)	92%	8%
Kunststof gevelementen (N=265)	93%	7%
Trappen (N=243)	85%	15%
Houtskeletbouw (N=632)	93%	7%
Overig (N=133)	88%	12%
Totaal (N=2.529)	91%	9%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Ook in de **werknemersenquête** is het aspect van de **arbeidsrelatie** van **werknemers** aan bod gekomen. Daarbij zijn we onder andere nagegaan welk deel van de geraadpleegde werknemers over een vast dan wel tijdelijk contract beschikt. Ook daaruit – zie tabel 5.4 – komt naar voren dat het leeuwendeel van de werknemers over een vaste aanstelling beschikt. Wel ligt dit aandeel (84%) wat lager dan het aandeel waar de werkgevers op uitkwamen (zie hierboven). We tekenen daarbij overigens aan dat het hier

niet om dezelfde groep werknemers gaat. De werknemers die gerepsondeerd hebben zijn niet dezelfde werknemers als waar de werkgevers het in bovenstaande tabellen over hebben.

Tabel 5.4 Werknemers met een vast versus tijdelijk contract, naar functiefamilie

Functiefamilie	Aantal werknemers	Contract voor onbepaalde tijd	Contract voor bepaalde tijd
Voor- en afmontage	18	67%	33%
Houtbewerking	106	86%	14%
Algemene ondersteuning	29	79%	21%
Houtskeletbouw	7	57%	43%
Bouwmontage	8	88%	12%
Magazijn/expeditie/transport	10	100%	0%
Werkvoorbereiding/calculatie	45	80%	20%
Financiële administratie	10	100%	0%
Commercie	9	67%	33%
Productieleiding	37	97%	3%
Totaal	291	84%	16%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Bezien we de functiefamilies waarbij sprake is van meer dan 10 waarnemingen⁶ dan blijkt uit de bovenstaande tabel dat tijdelijke contracten maar beperkt voorkomen binnen de functiefamilie 'productieleiding'. Daarentegen ligt het aandeel werknemers met een tijdelijke aanstelling gemiddeld wat hoger binnen de functiefamilies 'voor- en afmontage', 'algemene ondersteuning' en 'werkvoorbereiding/calculatie'.

Aan werknemers met een tijdelijke aanstelling (N=46), is ook gevraagd om wat voor type contract het dan gaat. In de onderstaande tabel hebben we de uitkomsten daarvan samengevat.

Tabel 5.5 Typen tijdelijke contracten van geraadpleegde werknemers

Type tijdelijk contract	Aandeel (N=46)
Jaarurencontract	36%
Voltijdcontract	24%
Oproepcontract	9%
Deeltijdcontract	9%
Uitzendcontract	7%
Leerwerkcontract	7%
Min-max contract	2%
Onbekend	7%
Totaal	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

⁶ Bij een beperkt aantal waarnemingen is het immers minder zinvol c.q. verantwoord om conclusies te trekken.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat bij medewerkers met een contract voor bepaalde tijd twee typen contractvormen eruit springen. Het betreft hier het jaarencontract, waarbij de contracturen over het hele jaar verdeeld worden afhankelijk van het werkaanbod, en het reguliere voltijdscontract. Andere contractvormen – zoals een oproep-, deeltijd-, uitzend- of min-max contract – komen in veel beperktere mate voor.

In de werknemersenquête is ook gevraagd naar het **aantal uren** dat **werknemers** per week (volgens hun arbeidscontract) werkzaam zijn. Op basis hiervan is bezien welk deel hiervan een volledige baan (37,5 uur of meer) dan wel deeltijdbaan (minder dan 37,5 uur) heeft. In tabel 5.6 staan de uitkomsten weergegeven. Hierbij tekenen we aan dat 11 werknemers deze vraag niet konden beantwoorden. Daarom valt de 'N' voor zowel een aantal functiefamilies als het totaal aantal waarnemingen onder werknemers wat lager uit.

Tabel 5.6 Werknemers met een voltijds-/deeltijdcontract, naar functiefamilie

Functiefamilie	Aantal werknemers	Volledige baan	Deeltijdbaan
Voor- en afmontage	17	71%	29%
Houtbewerking	102	78%	22%
Algemene ondersteuning	29	28%	72%
Houtskeletbouw	7	43%	57%
Bouwmontage	8	100%	0%
Magazijn/expeditie/transport	9	78%	22%
Werkvoorbereiding/calculatie	43	72%	28%
Financiële administratie	10	50%	50%
Commercie	7	71%	29%
Productieleiding	36	81%	19%
Totaal	280	71%	29%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Net als hierboven voor de verhouding tussen tijdelijke en vaste contracten zien we ook hier weer een verschil tussen werkgevers en werknemers, waarbij we wel nogmaals in herinnering roepen dat de groepen werknemers niet één-op-één vergelijkbaar zijn. Van de geraadpleegde werknemers heeft 29% gemeld dat zij op deeltijdbasis werkzaam zijn terwijl de werkgevers op 9% uitkwamen. Uit een nadere analyse is echter gebleken dat 37 werknemers (13,2%) 36 of 37 uren aangegeven heeft. Indien we deze werknemers ook onder werknemers met een volledige baan zouden rangschikken dan verdwijnt het verschil tussen werkgevers en werknemers voor een belangrijk deel.

Bezien we weer de functiefamilies waar sprake is van meer dan 10 waarnemingen dan kunnen we concluderen dat zich over het algemeen geen grote verschillen voordoen wat betreft het aandeel werknemers dat in deeltijd werkzaam is. De belangrijkste uitzondering hierop wordt gevormd door de functiefamilie 'algemene ondersteuning' waar bijna drie kwart van de medewerkers een deeltijdbaan vervult.

5.3 Externe flexibele schil van bedrijven

Naast eigen medewerkers kunnen werkgevers ook een beroep doen op **externe arbeidskrachten**. Om zicht te krijgen op de mate waarin werkgevers in de timmerindustrie gebruikmaken van deze externe 'flexibele schil' hebben we hen gevraagd in hoeverre zij dergelijke arbeidskrachten inzetten. Hiervan blijkt bij bijna twee derde deel van de werkgevers – namelijk 63 werkgevers – sprake te zijn. Bij deze werkgevers zijn we vervolgens nagegaan op welke typen externe arbeidskrachten een beroep wordt gedaan (zie tabel 5.7). Daaruit blijkt dat vooral de inzet van uitzendkrachten en (in iets mindere mate) zzp'ers populair is bij werkgevers in de timmerindustrie.

Tabel 5.7 Inzet typen externe arbeidskrachten per productgroep en totaal

Productgroep	Uitzendkrachten	ZZP-ers	Payrolling	Detachering	Uitbesteding/onderaanneming	Overig
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=37)	65%	35%	5%	3%	11%	
Kunststof gevelelementen (N=3)	33%	67%			33%	
Trappen (N=4)	50%	100%				
Houtskeletbouw (N=12)	67%	42%	25%		17%	17%
Overig (N=7)	57%	43%				
Totaal (N=63)	65%	43%	8%	2%	13%	3%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Ook is nagegaan in hoeverre zich daarbij verschillen voordoen naar grootteklasse van bedrijven. Daaruit komt naar voren (zie tabel 5.8) dat grote bedrijven relatief vaker een beroep doen op uitzendkrachten terwijl kleine bedrijven frequenter het instrument van 'uitbesteding/onderaanneming' hanteren.

Tabel 5.8 Inzet typen externe arbeidskrachten naar grootteklasse en totaal

Bedrijfsgrootte	Uitzendkrachten	ZZP-ers	Payrolling	Detachering	Uitbesteding/onderaanneming	Overig
Klein (N=26)	54%	42%		4%	19%	
Middelgroot (N=15)	60%	40%	20%		13%	
Groot (N=22)	82%	45%	9%		5%	9%
Totaal (N=63)	65%	43%	8%	2%	13%	3%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Eerder in deze rapportage hebben we gezien dat bij de geraadpleegde werkgevers in totaal 2.529 medewerkers werkzaam waren. In aanvulling daarop waren op 1 juni 2013 nog 279 externe arbeidskrachten (in de 'flexibele schil') actief. In totaal ging het dus om 2.808 medewerkers. In tabel 5.9 hebben we tot uitdrukking gebracht hoe de verhouding tussen eigen medewerkers en de inzet van externe arbeidskrachten op dat moment eruit

zag. We hebben daarbij gedifferentieerd naar productgroepen. Uit de resultaten van deze tabel komt een vrij stabiel patroon naar voren. Binnen elk van de productgroepen begeeft de inzet van externe arbeidskrachten zich namelijk rond de 10%.

Tabel 5.9 Verhouding eigen medewerkers en flexibele schil, naar productgroep en totaal

Productgroep	Eigen medewerkers	Flexibele schil	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=1.380)	91%	9%	100%
Kunststof gevelelementen (N=305)	87%	13%	100%
Trappen (N=271)	90%	10%	100%
Houtskeletbouw (N=701)	89%	11%	100%
Overig (N=151)	88%	12%	100%
Totaal (N=2.808)	90%	10%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit tabel 5.10 volgt dat kleine bedrijven iets meer gebruikmaken van de externe flexibele schil dan middelgrote en grote bedrijven.

Tabel 5.10 Verhouding eigen medewerkers en flexibele schil naar grootteklasse en totaal

Bedrijfsgrootte	Eigen medewerkers	Flexibele schil	Totaal
Klein (N=329)	85%	15%	100%
Middelgroot (N=430)	93%	7%	100%
Groot (N=2.049)	90%	10%	100%
Totaal (N=2.808)	90%	10%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Een deel van de 279 externe arbeidskrachten verricht werkzaamheden binnen meer dan één functiefamilie. Indien we deze arbeidskrachten dus 'toedelen' naar functiefamilies komen we daarmee op 300 functies die door deze 279 externe arbeidskrachten worden vervuld. In tabel 5.11 hebben we de verdeling daarvan over functiefamilies samengevat. Enkele opvallende bevindingen – voor functiefamilies waarbij sprake is van meer dan 10 waarnemingen – zijn de volgende. Vanuit de functiefamilie 'bouwmontage' wordt vooral een beroep op zzp'ers gedaan terwijl vanuit de functiefamilie 'houtskeletbouw' met name uitzendkrachten worden ingezet. Verder komt 'uitbesteding/onderaanneming' relatief gezien het meest voor bij de functiefamilie 'voor- en afmontage'.

Tabel 5.11 Functiefamilies waarbinnen externe medewerkers actief zijn

Func-tiefamilie	Uit-zend-kracht-en	ZZP-ers	Payroll-ing	Det-a-cher-ing	Uit-beste-ding/onder-aan-neming	Sociale werk-plaats	Totaal
Voor- en afmontage (N=89)	45%	27%	2%		26%		100%
Kunststofverwerking (N=7)	57%	43%					100%
Houtbewerking (N=89)	66%	29%	1%	1%	1%	1%	100%
Algemene onder-steuning (N=6)	50%		33%		17%		100%
Spuiterij (N=4)	75%		25%				100%
Houtskeletbouw (N=46)	90%		10%				100%
Bouwmontage (N=47)	21%	66%				13%	100%
Magazijn/expeditie/transport (N=5)	60%	40%					100%
Werkvoorbereiding/calculatie (N=4)	100%						100%
Commercie (N=2)	100%						100%
Totaal (N=300)	56%	29%	4%	<1%	10%	<1%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

5.4 Gebruik cao-regeling Tijdelijk afwijkende werktijden

In de meest recente cao voor de timmerindustrie is de **regeling Tijdelijk afwijkende werktijden** opgenomen. Deze regeling biedt werkgevers de mogelijkheid om te schuiven met uren indien in bepaalde perioden minder dan wel meer werk te verrichten is. De mogelijkheid tot het hanteren van afwijkende werktijden geldt alleen voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en met een contract voor bepaalde tijd van minimaal 1 jaar. We hebben aan werkgevers de vraag gesteld of zij in de periode 1 juni 2012 tot 1 juni 2013 gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden van deze regeling. Hiervan bleek – zie tabel 5.12 – bij ongeveer een kwart van de werkgevers sprake te zijn. Alleen binnen de productgroep 'overig' ligt dit aandeel duidelijk lager.

Tabel 5.12 Gebruik regeling Tijdelijk afwijkende werktijden in periode 1 juni 2012 tot 1 juni 2013, naar productgroep en totaal

Productgroep	Ja	Nee	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=60)	25%	75%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	40%	60%	100%
Trappen (N=5)	40%	60%	100%
Houtskeletbouw (N=17)	23%	77%	100%
Overig (N=13)	8%	92%	100%
Totaal (N=100)	24%	76%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Samenhangend met het voorgaande is ook nagegaan of het gebruik van deze regeling nog varieert naar bedrijfsomvang. Uit tabel 5.13 volgt dat hiervan inderdaad sprake is. In die zin dat het gebruik van de regeling positief samenhangt met de omvang van bedrijven. Grote bedrijven hebben in veel sterkere mate gebruikgemaakt van de mogelijkheden van de regeling dan kleine bedrijven.

Tabel 5.13 Gebruik regeling Tijdelijk afwijkende werktijden in periode 1 juni 2012 tot 1 juni 2013, naar bedrijfsomvang en totaal

Bedrijfsomvang	Ja	Nee	Totaal
Klein (N=46)	7%	93%	100%
Middelgroot (N=27)	30%	70%	100%
Groot (N=27)	48%	52%	100%
Totaal (N=100)	24%	76%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Aan werkgevers, waarvoor deze vraag relevant was, is de vraag gesteld voor welke functies afwijkende werktijden zijn toegepast. Uit tabel 5.14 komt naar voren dat dit vooral heeft plaatsgevonden voor de functiefamilies 'voor- en afmontage' en 'houtbewerking'. Op wat grotere afstand volgen 'houtskeletbouw', 'kunststofverwerking' en 'bouwmontage'.

Tabel 5.14 Typen functies waarvoor tijdelijk afwijkende werktijden zijn toegepast

Functiefamilie	Totaal (N=609)
Voor- en afmontage	24%
Kunststofverwerking	10%
Houtbewerking	24%
Algemene ondersteuning	2%
Spuiterij	4%
Houtskeletbouw	13%
Bouwmontage	8%
Magazijn/expeditie/transport	2%
Werkvoorbereiding/calculatie	7%
Financiële administratie	1%
Commercie	2%
Technische dienst	<1%
Productieleiding	3%
ICT/automatisering	<1%
Totaal	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit het voorgaande blijkt dus dat 24 bedrijven gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden van de regeling Tijdelijk afwijkende werktijden. Formeel gezien dienen bedrijven dit voorafgaand schriftelijk te melden bij de Vakraad. Slechts twee bedrijven hebben dat ook daadwerkelijk gedaan terwijl eveneens twee bedrijven dit zich niet meer konden herinneren. Aan de overige 20 bedrijven is gevraagd waarom zij deze melding achterwege hebben gelaten. Verreweg het meest genoemde argument – namelijk door

18 van de 20 bedrijven – was dat deze verplichting niet bekend was. Daarnaast noemden enkele bedrijven nog dat de afwijkende werktijden in goed overleg tussen de werkgever en werknemers tot stand waren gekomen.

6. BEROEPSONDERWIJS

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat het beroepsonderwijs centraal. Daarbij concentreren we ons uiteraard op het beroepsonderwijs dat relevant is voor de timmerindustrie. In paragraaf 6.2 gaan we eerst in op het aantal BBL-/BOL-leerlingen binnen de beroepsopleidingen die voor de timmerindustrie relevant zijn. In paragraaf 6.3 verleggen we de aandacht naar de erkende leerbedrijven in de sector.

6.2 BBL-/BOL-leerlingen binnen relevant beroepsonderwijs

Om het aantal leerlingen binnen het relevante beroepsonderwijs voor de timmerindustrie weer te geven, kunnen twee definities worden gehanteerd. Namelijk in de eerste plaats een 'brede definitie' waarbij de leerlingenaantallen gebaseerd zijn op een telling van alle opleidingen die relevant zijn voor de branche. In de tweede plaats kan ook een 'smalle definitie' worden toegepast. Hierbij worden dan alleen de leerlingenaantallen geteld van opleidingen die uitsluitend 'timmerindustrie gericht' zijn. In bijlage II is overigens een overzicht opgenomen van de opleidingen die onder beide typen definities vallen. In deze paragraaf zullen we vervolgens de uitkomsten van beide rekenmethoden presenteren.

Leerlingenaantallen

In tabel 6.1 hebben we enerzijds weergegeven hoeveel BBL- en BOL-leerlingen de beroepsopleidingen – die voor de timmerindustrie relevant zijn – per 1 oktober 2012 telden. Anderzijds verschaft de tabel ook inzicht in het kwalificatieniveau van de betreffende leerlingen. We zien daaruit dat het totaal aantal BBL- en BOL-leerlingen op dat moment uitkwam op 555. De meerderheid hiervan betrof BBL-leerlingen. Namelijk 341 (van de 555) leerlingen ofwel 61%. Een ruime meerderheid van de BBL- en BOL-leerlingen had daarbij een kwalificatieniveau 2/3.

Tabel 6.1 Aantal BBL-/BOL-leerlingen aan relevante beroepsopleidingen volgens brede definitie, naar kwalificatieniveau en totaal

Leerweg	Niveau 1	MBO 2/3	MBO 4	Totaal
BBL-leerlingen breed	37	281	23	341
BBL-leerlingen smal	0	146	15	161
BOL-leerlingen breed	66	104	44	214
BOL-leerlingen smal	0	15	42	57
Beide leerwegen breed	103	385	67	555
Beide leerwegen smal	0	161	57	218

Bron: *DUO/SH&M, peildatum 1 oktober 2012*

Legenda: MBO 1 = assistentfuncties
MBO 2/3 = volwaardig beroepsfunctionaris
MBO 4 = middenkaderfunctionaris

Hanteren we vervolgens een smalle definitie, dan blijkt dat per 1 oktober 2012 sprake is van 218 BBL- en BOL-leerlingen (zie tabel 6.2). Binnen deze definitie is het aandeel BBL-leerlingen nog hoger. Namelijk 161 (van de 218) leerlingen ofwel 74%. Ook hier zien we dat het merendeel van de leerlingen daarbij een kwalificatieniveau 2/3 had.

Regionale spreiding leerlingen

In tabel 6.2 en 6.3 hebben we – respectievelijk aan de hand van de brede en smalle definitie – de spreiding van het aantal BBL- en BOL-leerlingen weergegeven naar de regio's van de samenwerkingsverbanden.

Tabel 6.2 Aantal BBL-/BOL-leerlingen aan relevante beroepsopleidingen volgens brede definitie, naar samenwerkingsverband, regio en totaal

Samenwerkingsverband	BBL-leerlingen	BOL-leerlingen	Totaal leerlingen (absoluut)	Totaal leerlingen (relatief)
ESPEQ Opleidingsbedrijven	46	9	55	10%
Technopark	26	22	48	9%
SPTM	17	9	26	5%
SWV BOS MTI	68	51	119	21%
SWV Midden Nederland	96	99	195	35%
SWV Regio Oost	52	15	67	12%
SWV Oost-Gelderland	33	9	42	8%
Overig buitenland	3	0	3	1%
Totaal	341	214	555	100%

Bron: DUO/SH&M, peildatum 1 oktober 2012

Tabel 6.3 Aantal BBL-/BOL-leerlingen aan relevante beroepsopleidingen volgens smalle definitie, naar samenwerkingsverband, regio en totaal

Samenwerkingsverband	BBL-leerlingen	BOL-leerlingen	Totaal leerlingen (absoluut)	Totaal leerlingen (relatief)
ESPEQ Opleidingsbedrijven	17	0	17	8%
Technopark	12	2	14	6%
SPTM	9	2	11	5%
SWV BOS MTI	23	7	30	14%
SWV Midden Nederland	43	42	85	39%
SWV Regio Oost	34	4	38	17%
SWV Oost-Gelderland	20	0	20	9%
Overig buitenland	3	0	3	1%
Totaal	161	57	218	100%

Bron: DUO/SH&M, peildatum 1 oktober 2012

Uit de bovenstaande tabellen komt naar voren dat de concentraties van leerlingen zich met name bevinden in de regio's van SWV Midden Nederland, SWV BOS MTI en SWV Regio Oost.

6.3 Leerbedrijven

In deze paragraaf gaan we kort in op de leerbedrijven in de sector. In tabel 6.4 is het **aantal erkende leerbedrijven** in de timmerindustrie naar productgroep weergegeven. Hieruit blijkt dat in totaal sprake is van 234 leerbedrijven die onder de cao timmerindustrie

vallen. Door een koppeling te maken met het relatiebestand van de Stifa is ook nog geprobeerd om deze leerbedrijven naar productgroep in te delen. Deze exercitie bleek voor 154 (van de 234) erkende leerbedrijven mogelijk te zijn.

Tabel 6.4 Aantal erkende leerbedrijven in de timmerindustrie, naar productgroep

Productgroep	Aantal erkende leerbedrijven
Houten kozijnen, ramen en deuren	114 (49%)
Kunststof gevelelementen	0 (0%)
Trappen	10 (4%)
Houtskeletbouw	14 (6%)
Overig	16 (7%)
Niet bekend	80 (34%)
Totaal	234 (100%)

Bron: *Artus/Bedrijvenregister, peildatum 30 oktober 2013*

Uit de bovenstaande tabel volgt dan dat het merendeel van de erkende leerbedrijven actief is in de productgroep 'houten kozijnen, ramen en deuren'. Dit is ook de productgroep die qua bedrijvigheid en werkgelegenheid het sterkst vertegenwoordigd is. Het aantal leerbedrijven in andere productgroepen lijkt daarentegen relatief beperkt te zijn. Zoals gezegd, kan dit beeld echter enigszins vertekend zijn omdat we 80 bedrijven niet konden herleiden naar productgroep. In een volgend meetmoment zullen we dan ook moeten kijken hoe we in overleg met SSWT deze indeling nog accurater kunnen maken.

7. VACATURES

7.1 Inleiding

Het centrale thema van dit hoofdstuk wordt gevormd door vacatures. Daartoe zullen we in paragraaf 7.2 eerst aandacht schenken aan het aantal en de typen vacatures in de timmerindustrie en trends die zich daarin voordoen. In paragraaf 7.3 gaan we in op de vraag welke moeite werkgevers zich moeten getroosten om de vacatures ingevuld te krijgen.

7.2 Vacatures

De 100 werkgevers die we geconsulteerd hebben gaven aan dat zij in de periode 1 juni 2012 tot 1 juni 2013 in totaal 79 vacatures hadden. In tabel 7.1 hebben we deze vacatures verbijzonderd naar functiefamilies. Tussen haakjes staat – in de eerste kolom – het aantal medewerkers in de betreffende functiefamilies bij de door ons ondervraagde werkgevers.

Tabel 7.1 Aantal vacatures en vacaturegraad, naar functiefamilie en totaal

Functiefamilie	Aantal vacatures	Vacaturegraad
Voor- en afmontage (N=420)	9	2%
Kunststofverwerking (N=74)	4	5%
Houtbewerking (N=589)	17	3%
Algemene ondersteuning (N=111)	3	3%
Spuiterij (N=78)	0	0%
Houtskeletbouw (N=252)	8	3%
Bouwmontage (N=217)	2	1%
Magazijn/expeditie/transport (N=93)	2	2%
Werkvoorbereiding/calculatie (N=304)	15	5%
Financiële administratie (N=86)	3	3%
Commercie (N=145)	9	6%
Technische dienst (N=33)	2	6%
Productieleiding (N=114)	5	4%
ICT/automatisering (N=13)	0	0%
Totaal (N=2.529)	79	3%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

In absolute termen blijken de meeste vacatures zich voor te doen binnen de functiefamilies 'houtbewerking' en 'werkvoorbereiding/calculatie'. Dit zijn ook vrij omvangrijke groepen voor wat betreft het aantal medewerkers dat binnen deze functiefamilies werkzaam is. Daarnaast scoren deze functiefamilies ook in relatieve termen – samen met 'commercie', 'technische dienst' en 'kunststofverwerking' – hoog. Opvallend is (wederom) de vrij hoge score van de functiefamilie 'commercie'. Dit kan erop duiden dat bij een aantal bedrijven binnen de sector ingezet wordt op het versterken van de verkoopfunctie.

7.3 Vacatureduur

Zoals gezegd, zullen we in deze paragraaf aandacht schenken aan de vraag **hoe snel** werkgevers **vacatures in weten te vullen**. Hiermee kunnen we ook inzicht krijgen in de vraag of en, zo ja, welke vacatures eventueel – ondanks de economische crisis – toch lastig te vervullen zijn.

In de werkgeversraadpleging is aandacht besteed aan de **snelheid** waarmee de (79) **vacatures** die we geïdentificeerd hebben **ingevuld** waren. Uit tabel 7.2 blijkt dat het werkgevers in de timmerindustrie blijkbaar weinig moeite kost om vacatures in te vullen. Overall gezien was namelijk bijna 90% binnen drie maanden ingevuld. Dit beeld komt over het algemeen ook naar voren binnen de verschillende functiefamilies. Bij enkele functie-families waren de vacatures op het moment van het onderzoek nog niet ingevuld. Dit hoeven overigens niet altijd langdurige vacatures te zijn. Het kan namelijk ook gaan om vacatures die nog maar vrij kort voor de uitvoering van het onderzoek beschikbaar zijn gekomen (bijvoorbeeld voorjaar 2013).

Tabel 7.2 Duur van vacatures, naar functiefamilie en totaal

Functiefamilie	Aandeel vacatures binnen 3 maanden vervuld	Aandeel vacatures na 3 maanden vervuld	Aantal vacatures (nog) niet vervuld	Totaal
Voor- en afmontage (N=9)	100%			100%
Kunststofverwerking (N=4)	100%			100%
Houtbewerking (N=17)	65%		35%	100%
Algemene ondersteuning (N=3)	100%			100%
Houtskeletbouw (N=8)	100%			100%
Bouwmontage (N=2)	50%		50%	100%
Magazijn/expeditie/transport (N=2)	100%			100%
Werkvoorbereiding/calculatie (N=15)	100%			100%
Financiële administratie (N=3)	100%			100%
Commercie (N=9)	78%	11%	11%	100%
Technische dienst (N=2)	100%			100%
Productieleiding (N=5)	100%			100%
Totaal (N=79)	89%	1%	10%	100%

Bron: Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013

8. INSTROOM

8.1 Inleiding

Eén van de thema's van de arbeidsmonitor voor de timmerindustrie heeft betrekking op de instroom van nieuwe medewerkers. In dit hoofdstuk leggen we de focus op dit thema. In paragraaf 8.2 zoomen we daartoe in op het aantal nieuwe medewerkers dat in de afgelopen periode emplooi heeft gevonden in de timmerindustrie. In paragraaf 8.3 zullen we een aantal kenmerken van instromers in de timmerindustrie in kaart brengen.

8.2 Volume instroom

Tabel 8.1 biedt inzicht in het aantal nieuwe medewerkers dat in de periode van één jaar – juni 2012 tot en met mei 2013 – ingestroomd is binnen de timmerindustrie. In totaal blijkt het daarbij om 972 personen te gaan. In totaal 87 van deze personen zijn (wederom) aan de slag gegaan bij een bedrijf dat vanuit een faillissement is doorgestart (in totaal ging het daarbij om acht doorgestarte bedrijven).

Over de maanden heen fluctueert het beeld. Positieve uitschieters waren wat dit aangaat augustus 2012, september 2012 en januari 2013. In de laatste zeven maanden van 2012 bedroeg het aantal instromers per maand gemiddeld 78 personen. In de eerste vijf maanden van 2013 kwam dit iets hoger uit, namelijk 86 personen.

Tabel 8.1 Instroom medewerkers timmerindustrie, juni 2012 tot en met mei 2013

Meetmoment	Aantal medewerkers
Juni 2012	79
Juli 2012	40
Augustus 2012	110
September 2012	125
Oktober 2012	66
November 2012	84
December 2012	40
Januari 2013	145
Februari 2013	91
Maart 2013	78
April 2013	91
Mei 2013	23
Totaal	972

Bron: Cordares 2012/2013

Ook zijn we nagegaan of het mogelijk is om de bovenstaande 'overallcijfers' over de instroom nog te verbijzonderen naar functiefamilie en/of naar kwalificatieniveau. Dit blijkt echter niet haalbaar te zijn.

Overigens merken we op dat diverse geraadpleegde werkgevers aangeven dat zij ‘ontgroening’ als een **belangrijke bedreiging** voor de **sector** zien. Aan de ene kant zijn er namelijk – mede vanwege de economische crisis – weinig mogelijkheden om nieuwe medewerkers aan te trekken en daarmee tot een zekere ‘verjonging’ van het personeelsbestand te komen. Aan de andere kant is het huidige personeelsbestand, zoals we eerder in deze rapportage al hebben gezien, tamelijk vergrijsd. Deze werkgevers vrezen bovendien dat – omdat er nu betrekkelijk weinig aandacht wordt besteed aan werving van personeel c.q. promotie van de sector – bij een aantrekkende economie onvoldoende jongeren zullen kiezen voor de timmerindustrie. Deze werkgevers pleiten er dan ook voor dat vanuit de timmerindustrie – liefst in samenwerking met andere aanpalende sectoren zoals de bouw – extra initiatieven op dit terrein ontplooid gaan worden.

8.3 Kenmerken instromers

Ook bij de raadpleging van **werkgevers** is nagegaan hoeveel medewerkers in de periode 1 juni 2012 – 1 juni 2013 bij hun bedrijven zijn ingestroomd. Deze werkgevers konden in totaal 96 personen ‘op het netvlies’ krijgen. In tabel 8.2 is – voor deze 96 instromers – enerzijds weergegeven binnen welke functiefamilies zij zijn ingestroomd. Anderzijds bevat deze tabel inzicht in het opleidingsniveau van de instromers.

Tabel 8.2 Instroom naar functiefamilie en opleidingsniveau, volgens werkgevers

Funciefamilie	Aantal instromers	Niveau 1	MBO 2/3	MBO 4	Boven MBO 4	HBO	Totaal
Voor- en afmontage	13	-	92%	8%	-	-	100%
Kunststofverwerking	5	20%	80%	-	-	-	100%
Houtbewerking	18	11%	67%	22%	-	-	100%
Algemene ondersteuning	5	-	-	40%	40%	20%	100%
Spuiterij	2	-	100%	-	-	-	100%
Houtskeletbouw	8	63%	38%	-	-	-	100%
Bouwmontage	5	-	80%	-	-	20%	100%
Magazijn/expeditie/etc.	2	-	50%	-	-	50%	100%
Werkvoorbereiding/calc.	16	-	-	13%	50%	38%	100%
Financiële administratie	3	-	-	33%	-	67%	100%
Commercie	13	-	15%	-	38%	46%	100%
Technische dienst	1	-	100%	-	-	-	100%
Productieleiding	5	-	-	60%	-	40%	100%
ICT/automatisering	-	-	-	-	-	-	-
Totaal	96	8%	45%	14%	16%	19%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Legenda: Niveau 1 = ongeschoold of assistentfuncties
MBO 2/3 = volwaardig beroepsfunctionaris
MBO 4 = middenkaderfunctionaris
Boven MBO 4 = Beroepskwalificatie boven MBO 4 (door ervaring en bijscholing)
HBO = afgeronde HBO opleiding

We zien dat in vrijwel alle functiefamilies instroom heeft plaatsgevonden. In absolute zin is de meeste instroom uiteraard gerealiseerd in de functiefamilies die ook het meest

omvangrijk zijn qua werkgelegenheid bij de door ons ondervraagde werkgevers. Het gaat hierbij dan om de functiefamilies 'houtbewerking', 'werkvoorbereiding/calculatie' en 'voor- en afmontage' (zie bijvoorbeeld tabel 4.1). Opvallend is wel het aantal instromers binnen de functiefamilie 'commercie'. Dit ligt duidelijk hoger dan verwacht zou kunnen worden op grond van het aandeel dat deze functiefamilie inneemt in de totale werkgelegenheid van de geraadpleegde werkgevers (zie wederom tabel 4.1). Zoals we hiervoor al aangaven, kan dit komen omdat werkgevers door de slechte economische situatie, meer zijn gaan inzetten op de verkoopfunctie.

Qua opleidingsniveau bleek bijna de helft van de instromers een opleiding op MBO 2/3 niveau te hebben. Deze medewerkers stromen met name in binnen de functiefamilies 'voor- en afmontage' en 'houtbewerking'. Terwijl medewerkers die minimaal over een opleidingsniveau boven MBO 4 beschikken, vooral aan de slag gaan in de functiefamilies 'werkvoorbereiding/calculatie', 'commercie' en 'algemene ondersteuning'.

Ook in de **werknemersenquête** is aandacht besteed aan het aspect **instroom**. Daaruit kwam naar voren dat 20 (van de 291) medewerkers die we hebben geraadpleegd ofwel 7% getypeerd kunnen worden als 'instromers'. Hierbij gaat het om medewerkers die na 1 juni 2012 voor het eerst in dienst zijn getreden bij een werkgever in de timmerindustrie. Voor wat betreft de functiefamilies zijn deze instromers werkzaam binnen:

- houtbewerking (6 personen).
- voor- en afmontage (5 personen).
- algemene ondersteuning (4 personen).
- werkvoorbereiding/calculatie (2 personen).
- commercie (1 persoon).
- houtskeletbouw (1 persoon).
- spuiterij (1 persoon).

Ook van deze – in totaal 20 – instromers hebben we een aantal kenmerken in beeld gebracht. In de rest van dit hoofdstuk zullen we deze aspecten behandelen. Hierbij merken we wel op dat de uitkomsten hiervan met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd dienen te worden. De uitkomsten in de navolgende tabellen zijn immers op een beperkt aantal waarnemingen gebaseerd.

Kwalificatieniveau instromers

Voor de instromers hebben we eerst hun kwalificatieniveau in beeld gebracht. In tabel 8.3 presenteren we hiervan de uitkomsten waarbij we aantekenen dat drie instromers deze vraag niet hebben beantwoord.

Tabel 8.3 Kwalificatieniveau instromers naar functiefamilie, volgens werknemers

Functiefamilie	MBO 2/3	MBO 4	Boven MBO 4	HBO	Totaal
Voor- en afmontage (N=3)	100%	0%	0%	0%	100%
Houtbewerking (N=5)	100%	0%	0%	0%	100%
Algemene ondersteuning (N=4)	0%	25%	50%	25%	100%
Spuiterij (N=1)	100%	0%	0%	0%	100%
Houtskeletbouw (N=1)	0%	0%	100%	0%	100%
Werkvoorbereiding/calculatie (N=2)	0%	0%	0%	100%	100%
Commercie (N=1)	0%	0%	100%	0%	100%
Totaal (N=17)	53%	6%	24%	18%	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Legenda: MBO 2/3 = volwaardig beroepsfunctionaris
MBO 4 = middenkaderfunctionaris
Boven MBO 4 = Beroepskwalificatie boven MBO 4 (door ervaring en bijscholing)
HBO = afgeronde HBO-opleiding

Uit de bovenstaande tabel komt in grote lijnen een vergelijkbaar beeld naar voren als eerder geschetst vanuit de geraadpleegde werkgevers. Zo heeft ongeveer de helft van de instromers een kwalificatieniveau op MBO niveau 2/3, zien we dat deze personen vooral in de 'voor- en afmontage' en 'houtbewerking' aan de slag gaan en komen instromers met een kwalificatie 'boven MBO 4' vooral terecht in de 'werkvoorbereiding/calculatie', 'commercie' en 'algemene ondersteuning'.

Situatie instromers voor indiensttreding

We hebben de instromers ook gevraagd naar hun *situatie vóór indiensttreding* (zie tabel 8.4). We merken op dat één respondent deze vraag niet heeft beantwoord.

Tabel 8.4 Situatie instromers vóór indiensttreding bij huidige werkgever

Situatie voor indiensttreding	Aandeel (N=19)
Ik was werkloos	37%
Ik ben als BBL-er via een samenwerkingsverband bij het bedrijf gekomen	32%
Ik zat op school (BOL-traject)	11%
Ik werkte in een andere sector	11%
Ik werkte voor een uitzendbureau	11%
Totaal	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit de tabel blijkt dat ruim een derde van de instromers vanuit een werkloosheidssituatie is ingestroomd. Enkele personen zijn bijvoorbeeld via een re-integratietraject in de sector aan de slag gegaan. Verder blijken de BBL-trajecten van de regionale samenwerkingsverbanden een belangrijke 'kweekvijver' te zijn. Een derde van de instromers is namelijk als BBL-er via een samenwerkingsverband bij een bedrijf in de sector terechtgekomen. Ook zijn enkele instromers rechtstreeks 'uit de schoolbanken' (de zogenoemde BOL-ers) in de timmerindustrie aan de slag gegaan. In beperkte mate blijkt ook sprake te zijn van zij-instroom vanuit andere sectoren. Tot slot zijn enkele instromers na het verrichten van uitzendwerk definitief bij een bedrijf uit de timmerindustrie werkzaam geraakt.

Typen contracten instromers

Ten slotte biedt tabel 8.5 inzicht in de typen arbeidscontracten die aan instromers zijn aangeboden.

Tabel 8.5 Typen contracten instromers versus overige medewerkers

Tijdstip instroom	Vast contract	Tijdelijk contract	Weet niet	Totaal
Voor 1 juni 2012 (N=264)	91%	9%	0%	100%
Na 1 juni 2012 (N=20)	10%	85%	5%	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

In de bovenstaande tabel hebben we de recent ingestroomde werknemers (die na 1 juni 2012 zijn ingestroomd) afgezet tegen de overige werknemers (die dus voor die datum zijn ingestroomd). Hieruit volgt dat de recent ingestroomde werknemers veelal via tijdelijke contracten werkzaam zijn in de timmerindustrie.

9. DOORSTROOM

9.1 Inleiding

Het thema 'doorstroom' vormt de centrale leidraad voor dit hoofdstuk. In paragraaf 9.2 gaan we eerst in op de mate waarin doorstroom in de timmerindustrie voorkomt. Ook zullen we in die paragraaf de resultaten van de werkgeversraadpleging presenteren, voor zover die betrekking hebben op dit thema. Bij het consulteren van werknemers is het thema 'doorstroom' eveneens aan bod gekomen. In paragraaf 9.3 presenteren we de uitkomsten daarvan. Tot slot gaan we in paragraaf 9.4 in op de 'doorstroom' van een tijdelijke naar een vaste aanstelling.

9.2 Doorstroom in de timmerindustrie

In deze paragraaf staat de doorstroom van medewerkers in de timmerindustrie centraal. Hierbij gaan we eerst in op de doorstroom van medewerkers binnen de sector (dus van het ene naar het andere timmerbedrijf). Daarna beschouwen we de mate van doorstroom binnen het eigen (timmer)bedrijf.

Doorstroom naar ander bedrijf binnen timmerindustrie

In tabel 9.1 is weergegeven hoeveel medewerkers in de periode juni 2012 – mei 2013 zijn **doorgestroomd binnen de timmerindustrie**. Het gaat hierbij om mensen die van het ene bedrijf uit de timmerindustrie uitgestroomd zijn en vervolgens bij een ander bedrijf in de timmerindustrie zijn ingestroomd. Daarbij tekenen we aan dat in de onderstaande cijfers niet de personen zijn meegenomen die na een begeleidingstraject vanuit SSWT (in het kader van Van Werk Naar Werk) opnieuw een baan in de timmerindustrie hebben weten te vinden.

Uit tabel 9.1 volgt dat in totaal 77 personen doorgestroomd zijn. Dit is nog geen 1% van alle medewerkers in de timmerindustrie. Hierbij zien we dat vooral de 'houtskeletbouw', 'houtbewerking', 'werkvoorbereiding/calculatie', 'financiële administratie' en 'voor- en afmontage' productgroepen zijn waaruit doorstroom heeft plaatsgevonden.

In bijlage I – tabel I.6 – hebben we per functiefamilie aangegeven welk aandeel van het aantal medewerkers in die functiefamilie is doorgestroomd in de periode juni 2012 tot en met mei 2013. Daaruit blijkt dat zich nauwelijks verschillen voordoen naar functiefamilie.

Tabel 9.1 Doorstroom medewerkers binnen de timmerindustrie in de periode juni 2012 tot en met mei 2013, naar functiefamilie en totaal

Functiefamilie	Aantal doorstromers	Aandeel
Voor- en afmontage	7	9%
Kunststofverwerking	0	0%
Houtbewerking	18	23%
Algemene ondersteuning	1	1%
Spuiterij	1	1%
Houtskeletbouw	26	34%
Bouwmontage	0	0%
Magazijn/expeditie/transport	0	0%
Werkvoorbereiding/calculatie	11	14%
Financiële administratie	10	13%
Commercie	0	0%
Technische dienst	0	0%
Productieleiding	3	4%
ICT/automatisering	0	0%
Totaal	77	100%

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013

Doorstroom binnen eigen bedrijf

Ook in het veldwerk onder werkgevers hebben we aandacht besteed aan doorstroom van medewerkers in de periode juni 2012 – mei 2013. Het gaat hier dan om **doorstroom binnen het eigen bedrijf**. Deze vraag bleek in de praktijk lastig te reconstrueren voor de werkgevers. In totaal konden de geraadpleegde werkgevers slechts 20 werknemers ‘op het netvlies’ krijgen die intern doorgestroomd zijn. Bij de betreffende werkgevers zijn we nagegaan of deze werknemers naar een vergelijkbare dan wel hogere of lagere functie doorgestroomd zijn. Hieruit kwam het beeld naar voren zoals in tabel 9.2 weergegeven. We zien daaruit dat doorstroom naar een vergelijkbare of een hogere functie in ongeveer gelijke mate voorkomt terwijl doorstroom naar een lagere functie maar zeer beperkt heeft gespeeld.

Tabel 9.2 Doorstroom werknemers naar een andere functie bij geraadpleegde bedrijven

Doorstroom	Aandeel (N=20)
Vergelijkbare functie (horizontaal)	50%
Hogere functie (verticaal)	45%
Lagere functie (verticaal)	5%
Totaal	100%

Bron: Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013

In totaal konden de werkgevers zich dus tien werknemers herinneren waarvoor gold dat zij binnen hun bedrijf ‘horizontaal’ waren doorgestroomd (naar een vergelijkbare functie). Het ging hierbij om de volgende situaties:

- houtbewerking naar werkvoorbereiding: 2 werknemers;
- magazijn naar inkoop (combinatie van beiden): 2 werknemers;

- productieleiding naar automatisering (combinatie van beiden): 2 werknemers;
- werkvoorbereiding naar planning: 1 werknemer;
- werkvoorbereiding naar calculatie: 1 werknemer;
- werkvoorbereiding naar houtbewerking: 1 werknemer;
- productieleiding naar automatisering: 1 werknemer.

Bij de negen werknemers die naar een hogere functie zijn doorgestroomd ging het om de volgende vormen van 'promotie':

- monteur naar eerste voorman montage: 3 werknemers;
- houtbewerking naar productieleiding: 2 werknemers;
- assistent werkvoorbereiding naar volwaardig werkvoorbereiding: 2 werknemers;
- assistent calculatie naar volwaardig calculatie: 1 werknemer;
- bouwmontage naar commercie: 1 keer genoemd.

De ene werknemer die naar een lagere functie is doorgestroomd moest (ook) de receptie gaan doen.

9.3 Doorstroom vanuit werknemersperspectief

Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk aangegeven, is in de **werknemersenquête** het aspect van **doorstroom** ook aan bod gekomen. Desgevraagd gaven 29 van de 291 werknemers (10%) aan dat zij in de periode van 1 juni 2012 tot 1 juni 2013 intern zijn doorgestroomd naar een andere functie. Aan deze personen is gevraagd om welke vorm van doorstroming het daarbij ging. Uit tabel 9.3 volgt dat deze vormen vrijwel naadloos aansluiten bij datgene wat werkgevers hebben gemeld over interne vormen van doorstroming (zie tabel 9.2). Ook vanuit de werknemers is aangegeven dat doorstroom naar een hogere of gelijkwaardige functie in ongeveer gelijke mate voorkomen terwijl van doorstroming naar een lagere functie maar in zeer beperkte mate sprake is.

Tabel 9.3 Interne doorstroom in juni 2012 tot en met mei 2013 volgens werknemers

Type doorstroom	Aandeel (N=29)
Doorgestroomd naar een vergelijkbare functie	48%
Doorgestroomd naar een hogere functie	45%
Doorgestroomd naar een lagere functie	7%
Totaal	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Aan de (29) personen die intern zijn doorgestroomd binnen het bedrijf is gevraagd of zij daarbij **knelpunten** hebben ervaren. Bij ongeveer een derde deel van deze personen (9 personen) bleek hiervan sprake te zijn. In totaal 8 personen konden deze knelpunten ook concretiseren. Zo noemden 4 personen dat ze in hun optiek over te weinig kennis en ervaring beschikten om goed in de nieuwe functie te kunnen functioneren. Verder brachten 2 personen naar voren dat de nieuwe functie hen niet goed beviel. Eén persoon noemde als knelpunt dat de nieuwe functie tot minder beloning had geleid. Tot slot stelde één respondent dat zijn interne doorstroom naar een nieuwe functie niet geaccepteerd werd door collega-medewerkers.

Samenhangend met het voorgaande is nagegaan of de (29) doorstromers nog **behoefte** hebben aan **opleiding of bijscholing** om hun functioneren in de nieuwe functie te verbeteren. In totaal 10 doorstromers hebben deze vraag bevestigend beantwoord. Hierbij brachten zij de volgende scholingsbehoeften naar voren:

- bijscholing op het gebied van werkvoorbereiding/planning (2 keer genoemd);
- vaardigheden leidinggeven (2 keer genoemd);
- taalvaardigheid (2 keer genoemd);
- HRM-cursus (1 keer genoemd);
- VCA-cursus (1 keer genoemd);
- softwarekennis, namelijk AutoCAD (1 keer genoemd);
- rijvaardigheid, namelijk Rijbewijs BE (1 keer genoemd).

9.4 Doorstroom van tijdelijke naar vaste aanstelling

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat instromers in de timmerindustrie vrijwel altijd een tijdelijk arbeidscontract aangeboden krijgen. Relevant is om vast te stellen in hoeverre de **'doorstroom'** van **tijdelijke naar vaste banen** verloopt. In de werkgeversraadpleging hebben we hieraan aandacht besteed.

Daarbij hebben we de bedrijven eerst meer in het algemeen de vraag voorgelegd in hoeverre zij tijdelijke medewerkers uitzicht bieden op vast werk. De navolgende tabellen bevatten de resultaten van deze vraag. Hierbij hebben we overigens de werkgevers die geen tijdelijk personeel in dienst hadden in de afgelopen periode buiten beschouwing gelaten. Voor deze werkgevers waren de betreffende vragen logischerwijs niet relevant. Vandaar dat de 'N' in de tabellen 9.4 tot en met 9.7 op een kleiner aantal waarnemingen is gebaseerd.

Overall gezien blijkt dat ruim een kwart van de werkgevers in de timmerindustrie tijdelijke medewerkers uitzicht biedt op vast werk, terwijl drie vijfde van de werkgevers dat niet doet. Naar **productgroepen** doen zich daarbij maar in beperkte mate verschillen voor. Alleen bij de 'trappen' komt het aandeel werkgevers dat dit perspectief biedt wat hoger uit, maar het aantal waarnemingen is hier vrij beperkt zodat we hier geen conclusies aan kunnen verbinden.

Tabel 9.4 Uitzicht op vaste baan voor tijdelijke medewerkers, naar productgroep en totaal

Productgroep	Altijd	Voor bepaalde functies	Met bepaalde kwaliteiten	Niet	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=51)	25%	4%	8%	63%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	20%	20%	-	60%	100%
Trappen (N=4)	75%	-	-	25%	100%
Houtskeletbouw (N=13)	31%	-	15%	54%	100%
Overig (N=9)	22%	-	-	78%	100%
Totaal (N=82)	28%	4%	7%	61%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Naar **bedrijfsgrootte** blijkt dat grotere bedrijven wat meer dan kleine bedrijven een dergelijk perspectief bieden. Eén van de achterliggende verklaringen hiervoor is mogelijk dat grotere bedrijven over meer banen beschikken waardoor de kans dat een baan vrijkomt voor een tijdelijke medewerker ook wat groter is dan in kleine bedrijven.

Tabel 9.5 Uitzicht op vaste baan, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Altijd	Voor bepaalde functies	Met bepaalde kwaliteiten	Niet	Totaal
Klein (N=34)	21%	-	9%	70%	100%
Middelgroot (N=21)	29%	5%	5%	62%	100%
Groot (N=27)	37%	7%	7%	48%	100%
Totaal (N=82)	28%	4%	7%	61%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

In aanvulling op het voorgaande is nagegaan of werkgevers het (eventueel) geboden perspectief op vast werk ook daadwerkelijk geëffectueerd hebben in de periode juni 2012 – mei 2013. Daartoe hebben we de bedrijven gevraagd of zij in deze periode aan tijdelijke medewerkers een vaste aanstelling hebben gegeven. Voor 45 bedrijven bleek hiervan sprake te zijn geweest. Deze bedrijven kwamen in totaal uit op 94 personen.

Tabel 9.6 verschaft inzicht in de mate waarin binnen de verschillende **productgroepen** bedrijven er in de zojuist genoemde periode toe over zijn gegaan om medewerkers met een tijdelijk contract een vast contract aan te bieden. Bij de wat meer omvangrijke productgroepen (qua aantal werkgevers) doen zich daarbij geen grote verschillen voor. De productgroepen 'kunststof gevelelementen', 'trappen' en 'overig' wijken wel duidelijk af van het gemiddelde patroon. Echter het aantal waarnemingen is hier dusdanig laag dat daaraan ook geen conclusies kunnen worden verbonden.

Tabel 9.6 Doorstroom van tijdelijke naar vaste aanstelling in de periode juni 2012 tot en met mei 2013, naar productgroep en totaal

Productgroep	Wel doorstroom	Geen doorstroom	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=51)	47%	53%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	80%	20%	100%
Trappen (N=4)	25%	75%	100%
Houtskeletbouw (N=13)	69%	31%	100%
Overig (N=9)	89%	11%	100%
Totaal (N=82)	56%	44%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Naar **bedrijfsgrootte** – zie tabel 9.7 – zien we dat een iets groter aandeel (middel)grote bedrijven te maken heeft gehad met de situatie waarbij (één of meer) tijdelijke contracten omgezet zijn naar vaste contracten dan kleine bedrijven. Op zich is dit natuurlijk ook niet verwonderlijk gezien het feit dat grotere bedrijven gemiddeld ook meer tijdelijke medewerkers in dienst zullen hebben dan kleine bedrijven.

Tabel 9.7 Doorstroom van tijdelijke naar vaste aanstelling, juni 2012 tot en met mei 2013, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Wel doorstroom	Geen doorstroom	Totaal
Klein (N=34)	50%	50%	100%
Middelgroot (N=21)	62%	38%	100%
Groot (N=27)	59%	41%	100%
Totaal (N=82)	56%	44%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

10. UITSTROOM

10.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zoomen we in op de uitstroom van medewerkers uit de timmerindustrie. Hierbij zullen we een onderscheid maken naar vrijwillige en onvrijwillige uitstroom.

10.2 Uitstroom

In deze paragraaf staat de uitstroom van medewerkers uit de timmerindustrie in de periode juni 2012 – mei 2013 centraal. Zoals aangegeven, is daarbij gedifferentieerd naar vrijwillige en onvrijwillige uitstroom. Bij vrijwillige uitstroom gaat het om situaties waarbij medewerkers als gevolg van leeftijdsontslag/pensioen of het aanvaarden van een baan in een andere sector de timmerindustrie verlaten. Bij onvrijwillige uitstroom dient vooral te worden gedacht aan werknemers die in de timmerindustrie werkzaam waren en die door ontslag de sector hebben moeten verlaten.

Uit tabel 10.1 blijkt dat in de periode juni 2012 – mei 2013 in totaal 1.419 medewerkers de sector (vrijwillig of onvrijwillig) hebben verlaten.

Tabel 10.1 Vrijwillige en onvrijwillige uitstromers timmerindustrie juni 2012 tot en met mei 2013, naar functiefamilie en totaal

Functiefamilie	Vrijwillige uitstromers	Onvrijwillige uitstromers	Totale uitstroom	Aandeel onvrijwillig van totaal
Voor- en afmontage	5	88	93	95%
Kunststofverwerking	1	26	27	96%
Houtbewerking	27	234	261	90%
Algemene ondersteuning	6	65	71	92%
Spuiterij	2	18	20	90%
Houtskeletbouw	57	465	522	89%
Bouwmontage	9	81	90	90%
Magazijn/expeditie/transport	-	43	43	100%
Werkvoorbereiding/calculatie	3	115	118	97%
Financiële administratie	5	106	111	95%
Commercie	3	44	47	94%
Technische dienst	-	1	1	100%
Productieleiding	7	7	14	50%
ICT/automatisering	-	1	1	100%
Totaal	125	1.294	1.419	91%

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013

In de bovenstaande tabel is ook *per functiefamilie* weergegeven hoe de *vrijwillige en onvrijwillige uitstroom* in de periode juni 2012 – mei 2013 verlopen is. Een belangrijke conclusie die hieruit te destilleren valt is dat vooral – voor meer dan 90% – sprake is van onvrijwillige uitstroom. In het licht van de economische crisis is dit ook niet heel

verwonderlijk. Overigens doen zich hierbij tussen de functiefamilies maar in beperkte mate verschillen voor waar het gaat om het aandeel onvrijwillige uitstromers. Alleen de functiefamilie 'productieleiding' vormt een uitzondering hierop. Qua functiefamilies zijn de 'houtskeletbouw' en 'houtbewerking' koplopers waar het gaat om het aantal vrijwillige en onvrijwillige uitstromers.

11. HRM-INSTRUMENTEN (DUURZAME INZETBAARHEID)

11.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk staat het thema duurzame inzetbaarheid centraal. Daartoe gaan we eerst in paragraaf 11.2 in op het gebruik van EVC-trajecten in de timmerindustrie. De opleidingsinspanningen (11.3), de opleidingsbehoeften (11.4) en het gebruik van diverse instrumenten op het gebied van duurzame inzetbaarheid (11.5) komen daarna aan bod. Tot slot staat in paragraaf 11.6 de vormgeving van het personeels- en arbobeleid in de timmerindustrie centraal.

Alvorens de verschillende resultaten te presenteren, merken we eerst in meer algemene zin nog op dat we in dit hoofdstuk, daar waar relevant, wat de bedrijven betreft alleen zullen differentiëren naar bedrijfsgrootte. Dit vanwege het feit zich voor diverse HRM-aspecten verschillen bleken voor te doen tussen kleine en grote(re) bedrijven. Dit speelde in mindere mate voor het onderscheid naar productgroepen. Dit mede gezien het beperkte aantal waarnemingen waarvan in bepaalde productgroepen sprake was. Wel hebben we, voor de volledigheid, voor een aantal belangrijke HRM-aspecten ook een onderscheid naar productgroepen gemaakt. De betreffende tabellen hebben we in de bijlage opgenomen.

11.2 EVC

Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk aangegeven, is eerst aandacht besteed aan de vraag in hoeverre – en vanuit welke functiefamilies – in de timmerindustrie EVC-trajecten opgezet worden. In tabel 11.1 wordt deze vraag beantwoord. Daaruit blijkt dat in de periode juni 2012 – mei 2013 in totaal 32 medewerkers met een EVC-traject gestart zijn. Deze personen zijn – op twee na – werkzaam binnen de functiefamilies ‘houtbewerking’, ‘werkvoorbereiding/calculatie’ en ‘voor- en afmontage’. De twee uitzonderingen zijn werkzaam binnen de ‘houtskeletbouw’.

Tabel 11.1 Aantal en aandeel werknemers dat een EVC-traject is gestart in de periode juni 2012 tot en met mei 2013, naar functiefamilie en totaal

Funciefamilie	Totaal aantal medewerkers	Aantal gestarte EVC-trajecten	Aandeel/graad
Voor- en afmontage	510	9	2%
Kunststofverwerking	139	-	0%
Houtbewerking	1.362	11	<1%
Algemene ondersteuning	387	-	0%
Spuiterij	147	-	0%
Houtskeletbouw	2.826	2	<1%
Bouwmontage	463	-	0%
Magazijn/expeditie/transport	226	-	0%
Werkvoorbereiding/calculatie	859	10	1%
Financiële administratie	650	-	0%
Commercie	259	-	0%
Technische dienst	102	-	0%
Productieleiding	215	-	0%
ICT/automatisering	17	-	0%
Totaal	8.162	32	<1%

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013

Tabel 11.2 biedt inzicht in de kwalificatieniveaus van de medewerkers waarvoor in de hierboven genoemde periode een EVC-traject is gestart. Aan de hand van de resultaten van deze tabel kan worden geconcludeerd dat EVC-trajecten voor de kwalificatieniveaus 1 en 2/3 opgestart worden. Binnen de functiefamilie 'werkvoorbereiding/calculatie' beschikten alle tien medewerkers die een EVC-traject gestart zijn over een kwalificatieniveau 2/3 (net als de twee medewerkers binnen de 'houtskeletbouw').

Tabel 11.2 Kwalificatieniveau van werknemers die een EVC-traject zijn gestart, naar functiefamilie

Funciefamilie	Niveau 1	MBO 2/3	MBO 4	Boven MBO 4	HBO	Totaal
Voor- en afmontage (N=9)	33%	67%	-	-	-	100%
Houtbewerking (N=11)	45%	55%	-	-	-	100%
Houtskeletbouw (N=2)	-	100%	-	-	-	100%
Werkvoorbereiding/calculatie (N=10)	-	100%	-	-	-	100%

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013

Legenda: Niveau 1 = ongeschoold of assistentfuncties
MBO 2/3 = volwaardig beroepsfunctionaris
MBO 4 = middenkaderfunctionaris
Boven MBO 4 = Beroepskwalificatie boven MBO 4 (door ervaring en bijscholing)
HBO = afgeronde HBO opleiding

In tabel 11.3 staan de resultaten van de EVC-trajecten centraal. In deze tabel is namelijk weergegeven hoeveel werknemers – binnen de verschillende functiefamilies – in de periode juni 2012 – mei 2013 een EVC-traject succesvol hebben afgerond. Met succesvol bedoelen we dan dat een certificaat of diploma is verkregen. We zien dat dit voor 25 van de 32 gestarte EVC-trajecten het geval is. Alleen binnen de ‘voor- en afmontage’ blijft het slagingspercentage wat achter.

Tabel 11.3 Aantal gestarte en succesvol afgesloten EVC-trajecten in de periode juni 2012 tot en met mei 2013, naar functiefamilie en totaal

Functiefamilie	Aantal medewerkers dat een EVC-traject is gestart	Aantal medewerkers dat EVC-traject goed heeft afgesloten
Voor- en afmontage	9	5
Houtbewerking	11	10
Houtskeletbouw	2	2
Werkvoorbereiding/calculatie	10	8
Totaal	32	25

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013

11.3 Opleidingen

In deze paragraaf gaan we in op de vraag in welke mate bedrijven uit de timmerindustrie aandacht schenken aan scholing en opleiding van hun personeel. In tabel 11.4 hebben we allereerst weergegeven welk deel van deze bedrijven medio 2013 over een **strategie** beschikte met betrekking tot **scholing en ontwikkeling** van hun **personeel**. Uit de cijfers blijkt dat op dat moment ruim één op de tien bedrijven over een dergelijke strategie beschikte.

Tabel 11.4 Aandeel bedrijven met strategie voor scholing en ontwikkeling personeel

Jaar	Aantal bedrijven cao-timmerindustrie	Aantal bedrijven met scholingsstrategie	Aandeel
2013	734	83	11%

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013.

In het verlengde van de voorgaande vraag wordt met de volgende tabel in beeld gebracht welk deel van de bedrijven uit de timmerindustrie in 2013 een **scholingsbudget** heeft gereserveerd voor de eigen medewerkers. Dit aandeel blijkt uit te komen op ruim 30%.

Tabel 11.5 Aandeel en aandeel bedrijven met een scholingsbudget in 2013

Jaar	Aantal bedrijven cao-timmerindustrie	Aantal bedrijven met een scholingsbudget	Aandeel
2013	734	226	31%

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013.

SSWT beschikt over gegevens over het aantal **medewerkers** uit de timmerindustrie dat **cursussen** volgt. Het gaat hier dan om cursussen die vanuit het scholingsfonds voor de timmerindustrie financieel ondersteund worden. In de periode juni 2012 – mei 2013

blijken 1.219 werknemers dergelijke cursussen te hebben gevolgd (zie tabel 11.6). Qua verdeling over de functiefamilies zien we dat 'grote families' (qua aantal werknemers) logischerwijs ook de meeste cursisten aangeleverd hebben. Dit geldt bijvoorbeeld voor de 'houtskeletbouw', 'houtbewerking' en de 'werkvoorbereiding/calculatie'. In procentuele termen blijkt dat met name vanuit de functiefamilies 'voor- en afmontage', 'werkvoorbereiding/calculatie' en 'productieleiding' intensief wordt geschoold. Daarentegen volgen vanuit functiefamilies zoals 'magazijn/expeditie', 'technische dienst' en 'ICT' werknemers in relatief beperkte mate cursussen.

Tabel 11.6 Aantal en aandeel werknemers dat één of meerdere cursussen heeft gevolgd in de periode juni 2012 tot en met mei 2013, naar functiefamilie en totaal

Functiefamilie	Totaal aantal medewerkers	Aantal medewerkers	Aandeel/graad
Voor- en afmontage	510	110	22%
Kunststofverwerking	139	19	14%
Houtbewerking	1.362	197	14%
Algemene ondersteuning	387	47	12%
Spuiterij	147	19	13%
Houtskeletbouw	2.826	374	13%
Bouwmontage	463	69	15%
Magazijn/expeditie/transport	226	20	9%
Werkvoorbereiding/calculatie	859	179	21%
Financiële administratie	650	104	16%
Commercie	259	30	12%
Technische dienst	102	9	9%
Productieleiding	215	41	19%
ICT/automatisering	17	1	6%
Totaal	8.162	1.219	15%

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013.

In tabel 11.7 is het aantal werknemers dat in de periode medio 2012 – medio 2013 een **vakopleiding** heeft gevolgd weergegeven. Ook in dit geval hebben we daarbij weer gedifferentieerd naar functiefamilies. We zien uit onderstaande tabel dat het in totaal gaat om 189 werknemers. Het leeuwendeel van deze personen (ruim driekwart) is afkomstig uit de functiefamilies 'houtbewerking', 'houtskeletbouw' en 'financiële administratie'. In relatieve termen volgen vooral vanuit de 'houtbewerking' veel medewerkers een vakopleiding.

Tabel 11.7 Aantal en aandeel werknemers dat een vakopleiding heeft gevolgd in de periode juni 2012 tot en met mei 2013, naar functiefamilie en totaal

Funciefamilie	Totaal aantal medewerkers	Aantal medewerkers	Aandeel/graad
Voor- en afmontage	510	9	2%
Kunststofverwerking	139	1	<1%
Houtbewerking	1.362	63	5%
Algemene ondersteuning	387	4	1%
Spuiterij	147	2	1%
Houtskeletbouw	2.826	61	2%
Bouwmontage	463	7	2%
Magazijn/expeditie/transport	226	3	1%
Werkvoorbereiding/calculatie	859	6	<1%
Financiële administratie	650	23	4%
Commercie	259	2	<1%
Technische dienst	102	3	3%
Productieleiding	215	5	2%
ICT/automatisering	17	0	0%
Totaal	8.162	189	2%

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013.

Ten slotte verschaft tabel 11.8 gegevens over het aantal **uitzendkrachten** dat – vanuit de diverse functiefamilies – één of meerdere **cursussen** heeft gevolgd in de periode juni 2012 – mei 2013.

Tabel 11.8 Aantal uitzendkrachten dat één of meerdere cursussen heeft gevolgd in de periode juni 2012 tot en met mei 2013, naar functiefamilie en totaal

Funciefamilie	Aantal uitzendkrachten
Voor- en afmontage	6
Kunststofverwerking	-
Houtbewerking	21
Algemene ondersteuning	-
Spuiterij	-
Houtskeletbouw	-
Bouwmontage	-
Magazijn/expeditie/transport	-
Werkvoorbereiding/calculatie	7
Financiële administratie	3
Commercie	-
Technische dienst	-
Productieleiding	-
ICT/automatisering	-
Totaal	37

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013.

De resultaten duiden erop dat scholing van uitzendkrachten met name plaatsvindt vanuit de functiefamilies 'houtbewerking' en (in mindere mate) 'voor- en afmontage'. In totaal hebben in de betreffende periode 37 uitzendkrachten één of meerdere cursussen gevolgd.

11.4 Opleidingsbehoefte

In de monitor is ook aandacht besteed aan de **opleidingsbehoeften** in de timmerindustrie. Hierover zijn zowel in de werkgeversraadpleging als werknemersenquête verschillende vragen gesteld. In deze paragraaf zullen we de uitkomsten daarvan kort en bondig behandelen.

Kijken we allereerst naar de uitkomsten van de geraadpleegde **werkgevers**, dan blijkt uit tabel 11.9 dat bijna de helft van de werkgevers signaleert dat bij hun bedrijf in het komende jaar sprake is van een behoefte aan cursussen/trainingen van medewerkers.

Tabel 11.9 Behoefte aan cursussen/trainingen van medewerkers voor komend jaar

Antwoordcategorie	Aandeel (N=100)
Ja	46%
Nee	39%
Weet niet	15%
Totaal	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit een nadere analyse blijkt overigens dat de opleidingsbehoefte bij grote bedrijven veel pregnanter aanwezig is dan bij middelgrote en kleine bedrijven. Uit bijlage I – zie tabel I.7 – blijkt namelijk dat 85% van de grote bedrijven een opleidingsbehoefte signaleert. Terwijl dit bij circa 30% van de middelgrote en kleine bedrijven het geval is. Qua productgroepen (zie tabel I.8 in bijlage I) sporen 'houten kozijnen, ramen en deuren' en de 'houtskeletbouw' vrij goed met bovenstaand beeld. Bij de productgroep 'overig' ligt de opleidingsbehoefte duidelijk lager terwijl die voor de productgroepen 'kunststof gevelelementen' en (vooral) 'trappen' hoger uitvalt. Zoals eerder opgemerkt, ligt het aantal waarnemingen bij deze laatste twee productgroepen wel vrij laag.

Aan werkgevers die een opleidingsbehoefte signaleerden (N=46), is ook gevraagd om te concretiseren aan **welke typen opleidingen** met name **behoefte** bestaat. De resultaten daarvan hebben we samengevat in tabel 11.10. We merken op dat we in deze tabel de indeling naar typen cursussen/trainingen aangehouden hebben zoals die door SSWT wordt gehanteerd.

Tabel 11.10 Typen opleidingsbehoefte, volgens geraadpleegde werkgevers

Type opleidingsbehoefte	Aandeel (N=46)
Vakbekwaamheid productie	46%
Arbo, veiligheid en gezondheid	30%
Vakbekwaamheid kantoor	26%
Management	17%
Samenwerking/communicatie	13%
Kwaliteit	4%
Overig	22%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit de tabel volgt dat een belangrijk deel van de opleidingsbehoefte betrekking heeft op het (verder) verbeteren van de **vakbekwaamheid van medewerkers**. Dit geldt dan zowel voor medewerkers in de productie als op kantoor. Aan de ene kant gaat het hierbij dus – voor medewerkers in de productie – om technische cursussen en trainingen zoals technisch tekenen (9 keer genoemd), CNC-vaardigheden (6 keer genoemd) en houtbewerken (5 keer genoemd). Aan de andere kant betreft het – voor kantoorpersoneel – bedrijfsmatige opleidingen zoals kostprijsbepaling en waardeestroom-analyses (beiden 3 keer genoemd) en interne logistiek (2 keer genoemd).

Bij ongeveer een derde deel van de werkgevers met een opleidingsbehoefte bestaat behoefte aan cursussen en trainingen rondom **Arbo, veiligheid en gezondheid**. Hierbij gaat het dan vooral om BHV-trainingen (9 keer genoemd) en VCA-cursussen (5 keer genoemd). Ook bestaat bij een op de zes van deze werkgevers behoefte aan **managementcursussen/-trainingen**. Dit vooral met het doel om de communicatie tussen het middenkader en de werkvloer te verbeteren. Dit door bijvoorbeeld aandacht te besteden aan nieuwe vormen van leidinggeven en managementvaardigheden om zo de multi-inzetbaarheid van medewerkers (verder) te verbeteren.

Zes van de 46 werkgevers die een opleidingsbehoefte signaleren hebben gemeld dat dit (ook) betrekking heeft op **samenwerking/communicatie**. Vanuit enkele van deze werkgevers is wat dit aangaat bijvoorbeeld aangegeven dat zij op zoek zijn naar een specifiek aanbod voor (het uitwisselen van) ondernemersvaardigheden. Dit in het licht van de transitie die werkgevers in de timmerindustrie momenteel doormaken naar modern ondernemerschap. Deze ondernemers zouden dan graag kennis willen uitwisselen op het gebied van bedrijfsstrategie, klantbenadering en samenwerking in de keten. Verder hebben twee werkgevers ook een behoefte aan opleidingen op het gebied van **kwaliteit** naar voren gebracht. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het verbeteren van de kennis binnen hun bedrijf over aspecten zoals het bouwbesluit, het politiekeurmerk en duurzaam bouwen. Tot slot is nog sprake van een categorie 'overig'. Hierbij gaat het onder meer om opleidingen op het gebied van rijvaardigheid (zoals de vrachtwagenchauffeur- en heftruckopleiding).

Van de werkgevers met een opleidingsbehoefte had, medio 2013, bijna twee derde deel (63%) daarover al **concrete afspraken** gemaakt met één of meerdere **opleidings-**

instituten. Een derde deel van deze werkgevers was voornemens om dit binnenkort te doen. Een tweetal van deze werkgevers wist nog niet waar zij voor hun specifieke opleidingsbehoefte terecht konden bij een opleidingsinstituut.

Zoals gezegd, hebben we ook in de enquête voor **werknemers** gevraagd naar hun **opleidingsbehoeften** (zie tabel 11.11). Daarbij is de vraag gesteld of zij behoefte hebben aan een opleiding of bijscholing om zo beter inzetbaar te worden. We merken hierbij op dat 20 werknemers deze vraag niet beantwoord hebben.

Tabel 11.11 Behoefte aan opleiding/bijtscholing bij geraadpleegde werknemers

Antwoordcategorie	Aandeel (N=271)
Ja	25%
Nee	54%
Weet niet	21%
Totaal	100%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit bovenstaande tabel blijkt dat bij een kwart van de werknemers een dergelijke behoefte aan opleiding/bijtscholing bestaat. Bij ruim de helft van de werknemers was hiervan geen sprake terwijl ongeveer één op de vijf werknemers zich geen mening kon vormen over deze vraag.

Bij de werknemers die een opleidingsbehoefte naar voren hebben gebracht, is geïnventariseerd om **welk type opleiding en/of bijscholing** het dan gaat. Alle 68 werknemers met een opleidingsbehoefte konden dit nader specificeren. Zij brachten daarbij in grote lijnen dezelfde typen behoeften naar voren als de werkgevers:

- vakbekwaamheid kantoor, zoals AutoCAD, inkoop, werkvoorbereiding/calculatie, personeelsadministratie (19 keer genoemd);
- vakbekwaamheid productie, zoals houtbewerking, montagevaardigheden, kennis van CNC-machines (13 keer genoemd);
- management (8 keer genoemd);
- samenwerking/communicatie (7 keer genoemd);
- kwaliteit, zoals kennis van keurmerken, elektriciteit, stukadoors (4 keer genoemd);
- arbo, veiligheid en gezondheid (3 keer genoemd);
- overig, zoals rijvaardigheid vrachtwagen/heftruck (11 keer genoemd).

11.5 Scholing in bedrijven

In de werkgeversraadpleging zijn verschillende instrumenten, die bij kunnen dragen aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers, aan bod gekomen. In het navolgende zullen we deze instrumenten successievelijk de revue laten passeren.

Jaarlijks scholingsplan

In de eerste plaats hebben we aan de werkgevers gevraagd of zij **jaarlijks** een **plan** voor de **(bij)scholing** van hun **medewerkers** opstellen (zie tabel 11.12).

Tabel 11.12 Opstellen jaarlijks scholingsplan, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Wel scholingsplan	Geen scholingsplan	Totaal
Klein (N=46)	15%	85%	100%
Middelgroot (N=27)	33%	67%	100%
Groot (N=27)	48%	52%	100%
Totaal (N=100)	29%	71%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Het blijkt dat gemiddeld gezien iets minder dan een derde deel van de werkgevers een dergelijk plan opstelt. Daarbij is wel duidelijk sprake van verschillen naar bedrijfsgrootte. Zo ligt het aandeel grote bedrijven dat zo'n plan opstelt meer dan drie keer zo hoog dan bij kleine bedrijven. Middelgrote bedrijven nemen wat dit aangaat een middenpositie in. Voor een onderscheid naar productgroep verwijzen we naar tabel I.9 in bijlage I.

Jaarlijks budget voor (bij)scholing

Verder is werkgevers gevraagd of zij jaarlijks een **specifiek budget** reserveren voor de **(bij)scholing** van hun medewerkers. In de navolgende tabel zijn de resultaten van deze vraagstelling opgenomen⁷.

Tabel 11.13 Budget voor (bij)scholing personeel, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Wel budget	Geen budget	Totaal
Klein (N=46)	13%	87%	100%
Middelgroot (N=27)	26%	74%	100%
Groot (N=27)	37%	63%	100%
Totaal (N=100)	23%	77%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Gemiddeld gezien reserveert bijna een kwart van de geraadpleegde werkgevers jaarlijks een budget voor de (bij)scholing van hun medewerkers. Ook hier zien we echter dezelfde samenhang met bedrijfsgrootte als hierboven bij het opstellen van een scholingsplan al ter sprake kwam. Dit is overigens ook vrij logisch vanwege het feit dat het vervaardigen van een scholingsplan vaak gepaard zal gaan met het reserveren van een budget hiervoor. Per saldo ligt het aandeel grote bedrijven met een specifiek budget voor (bij)scholing dan ook bijna drie keer zo hoog als het aandeel bij kleine bedrijven terwijl middelgrote bedrijven weer een middenpositie innemen.

We merken overigens op dat het scholingsbudget in de meeste gevallen 'bedrijfsbreed' wordt gereserveerd. Van een persoonlijk opleidings-/ontwikkelingsbudget is namelijk bij slechts vier geraadpleegde bedrijven sprake.

Bekendheid scholingsbudget SSWT

Vanuit **SSWT** wordt ook jaarlijks een **scholingsbudget** voor bedrijven in de sector gereserveerd. In 2013 ging het daarbij om een bedrag van 330 euro per medewerker. Uit de raadpleging van werkgevers blijkt dat de bekendheid met dit budget behoorlijk groot is

⁷ In tabel I.10 van bijlage I is wat betreft het scholingsbudget een nader onderscheid naar productgroep gemaakt.

Uit tabel 11.14 volgt namelijk dat ruim driekwart van de geraadpleegde werkgevers bekend bleek te zijn met het scholingsbudget van SSWT. Ook hier geldt weer dat dit budget de grootste bekendheid geniet bij de grote(re) bedrijven maar de verschillen met kleine bedrijven zijn hier veel beperkter dan in de voorgaande tabellen.

Tabel 11.14 Bekendheid werkgevers scholingsbudget SSWT, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Bekend	Onbekend	Totaal
Klein (N=46)	72%	28%	100%
Middelgroot (N=27)	70%	30%	100%
Groot (N=27)	93%	7%	100%
Totaal (N=100)	77%	23%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

In tabel I.11 (bijlage I) is de bekendheid van het SSWT-scholingsbudget naar productgroep weergegeven.

11.6 Personeels- en arbobeleid

In deze paragraaf staat het **personeels- en arbobeleid** bij bedrijven in de timmerindustrie centraal. Ook wat dit thema betreft zijn zowel aan werkgevers als werknemers verschillende vragen voorgelegd. In het navolgende zullen we de uitkomsten hiervan behandelen.

Personeelsbeleid op schrift

In de eerste plaats is in de **werkgeversraadpleging** nagegaan in hoeverre bedrijven hun **personeelsbeleid schriftelijk** hebben vastgelegd (zie tabel 11.15).

Tabel 11.15 Schriftelijke vastlegging personeelsbeleid, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Op schrift	Niet op schrift	Totaal
Klein (N=46)	44%	57%	100%
Middelgroot (N=27)	41%	59%	100%
Groot (N=27)	67%	33%	100%
Totaal (N=100)	49%	51%	100%

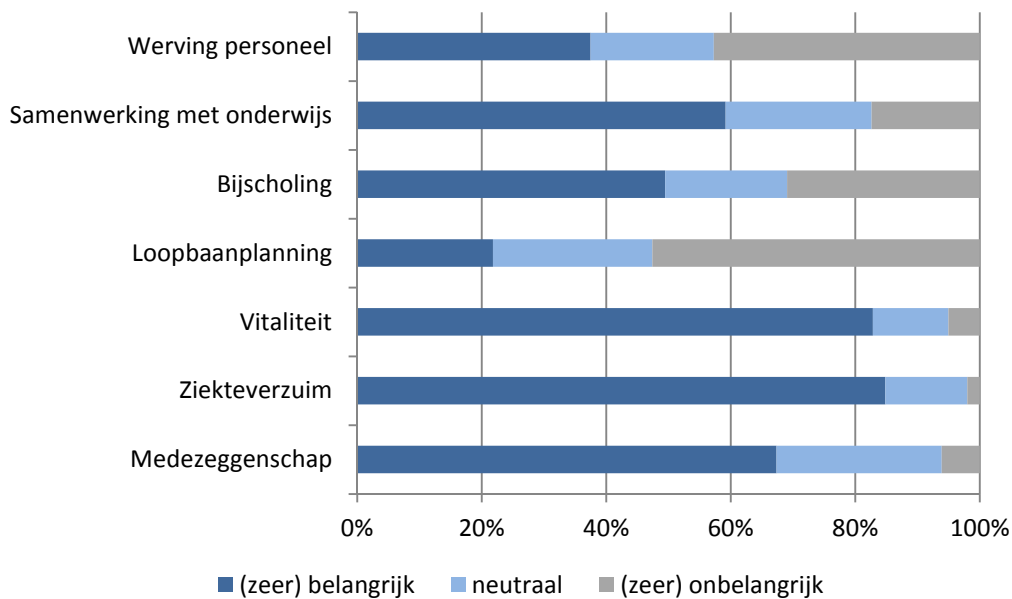
Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat ongeveer de helft van de geraadpleegde werkgevers hun personeelsbeleid op schrift heeft staan. Wederom zien we dat dit aandeel bij grotere bedrijven (67%) wat hoger ligt dan bij middelgrote (41%) en kleine bedrijven (44%).

Belang van HRM-thema's

Aan de geraadpleegde werkgevers is ook gevraagd naar het **belang** van verschillende **thema's** in hun **personeelsbeleid**. In de onderstaande figuur staan de uitkomsten hiervan samengevat. We merken hierbij op dat we deze vraag ook hebben voorgelegd aan werkgevers die hun personeelsbeleid niet formeel op schrift hebben vastgelegd. Vandaar dat de 'N' in onderstaande figuur op alle geraadpleegde werkgevers is gebaseerd.

Figuur 11.1 Beoordeling belang thema's binnen het personeelsbeleid (N=100)



Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit bovenstaande figuur volgt dat de thema's ziekteverzuim, vitaliteit, medezeggenschap en de samenwerking met het onderwijs door het merendeel van de werkgevers als (zeer) belangrijke thema's van het personeelsbeleid worden ervaren. Dit terwijl, waarschijnlijk mede door de economische situatie, thema's als loopbaanplanning en de werving van personeel momenteel 'op een lager pitje' staan.

Hanteren leeftijds-/levensfasebewust beleid

Aan de geraadpleegde werkgevers is ook de vraag gesteld of binnen hun bedrijf sprake is van een **leeftijdsbewust** of **levensfasebewust beleid** (zie tabel 11.16). Hierbij gaat het dan om beleid dat er op gericht is om oudere medewerkers langer in staat te stellen om te blijven werken respectievelijk om medewerkers in alle levensfasen duurzaam inzetbaar te houden.

Tabel 11.16 Hanteren leeftijds-/levensfasebewust beleid

Antwoordcategorie	Aandeel (N=100)
Ja, leeftijdsbewust personeelsbeleid	9%
Ja, levensfasebewust personeelsbeleid	2%
Nee	89%
Totaal	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Aan de hand van de resultaten van bovenstaande tabel kan worden geconcludeerd dat er in de timmerindustrie nog 'een wereld te winnen valt' waar het gaat om het voeren van een leeftijds-/levensfasebewust beleid. Per saldo voert namelijk slechts ongeveer één op de tien werkgevers een dergelijk beleid. Als redenen voor het ontbreken van een dergelijk beleid hebben de betreffende werkgevers frequent aangegeven dat hun bedrijf hiervoor te klein is (22 keer genoemd) en/of dat er sprake is van een relatief jong personeels-

bestand heeft (13 keer genoemd). Daarnaast speelt mee dat verschillende werkgevers onvoldoende bekend zijn met de wijze waarop zij vorm en inhoud kunnen geven aan een leeftijds-/levensfasebewust beleid (15 keer genoemd).

Bevorderen gezonde levensstijl personeel

Een aspect wat meer 'op het netvlies' van werkgevers staat, is het bevorderen van een **gezonde levensstijl** van het eigen personeel. In totaal 34 (van de 100) werkgevers schenken hier binnen hun bedrijf namelijk aandacht aan. Dit doen zij dan op de volgende wijzen:

- in gesprekken met personeel belang van gezonde levensstijl benadrukken (12 keer genoemd);
- rookverbod/hulp bij stoppen met roken (6 keer genoemd);
- fruit uitdelen/geen snacks in de kantine (6 keer genoemd);
- fitness/sportmogelijkheden aanbieden (5 keer genoemd);
- fietsplan (4 keer genoemd);
- ter beschikking stellen fysiotherapeut/bedrijfspsycholoog (4 keer genoemd);
- handboek normen en waarden op de werkvloer (2 keer genoemd).

Dialogo tussen werkgever en werknemer

Aan de **dialogo** tussen **werkgever en werknemer** kan op verschillende manieren invulling worden gegeven. Daartoe kunnen bijvoorbeeld functionerings-, beoordelings-, ontwikkel-, en/of loopbaangesprekken worden gevoerd. Bij het raadplegen van werkgevers zijn we nagegaan of zij sowieso dit type gesprekken voeren met de werknemers en, zo ja, om **welke typen gesprekken** het dan gaat. In tabel 11.17 hebben we de resultaten van deze vraagstelling samengevat.

Tabel 11.17 Typen gesprekken tussen werkgever en werknemers, volgens werkgevers

Gesprekken	Aandeel (N=100)
Ja	71%
Nee	29%
Typen gesprekken	Aandeel (N=71)
Functioneringsgesprekken	100%
Beoordelingsgesprekken	63%
Ontwikkelgesprekken	20%
Loopbaangesprekken	20%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

We zien dat het bij ongeveer 7 op de 10 werkgevers gebruikelijk is om dit type gesprekken te voeren met de medewerkers. Bij werkgevers die dat doen worden in alle gevallen functioneringsgesprekken gehouden. Twee derde deel van deze werkgevers voert ook beoordelingsgesprekken. We merken overigens op dat het hierbij vaak om één gecombineerd gesprek gaat waarin zowel het functioneren als de beoordeling van werknemers aan bod komt. Duidelijk is verder dat ontwikkel- en loopbaangesprekken aanzienlijk minder frequent worden gevoerd. Dit laatste is overigens ook in lijn met de bevindingen uit figuur 11.1 hierboven waaruit bleek dat aan dit HRM-thema minder belang wordt toegekend vanuit de geraadpleegde werkgevers.

Ook in de enquêtes met **werknemers** zijn we nagegaan of zij in het **afgelopen jaar** één of meerdere van de hierboven gepresenteerde gesprekken hebben gevoerd met de werkgever. Ongeveer de helft van de werknemers had hiermee te maken gehad (zie tabel 11.18). Dat dit percentage wat lager uitvalt dan bij de werkgevers kan enerzijds als oorzaak hebben dat werkgevers niet met alle medewerkers dit type gesprekken voeren. Een andere oorzaak kan zijn dat werkgevers dit niet altijd consequent elk jaar doen. In lijn met de bevindingen van de werkgevers zien we ook bij werknemers dat vooral de functioneringsgesprekken een 'populair' instrument vormen. Verder heeft ook maar een beperkt deel van de werknemers te maken gehad met een ontwikkel- dan wel loopbaangesprek.

Tabel 11.18 Typen gesprekken tussen werkgever en werknemers, volgens werknemers

Gesprekken	Aandeel (N=291)
Ja	48%
Nee	52%
Typen gesprekken	Aandeel (N=140)
Functioneringsgesprekken	84%
Beoordelingsgesprekken	45%
Ontwikkelgesprekken	21%
Loopbaangesprekken	10%

Bron: *Werknemersraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Handboek gesprekkensysteem

Aan de werkgevers, die functioneringsgesprekken voeren met hun werknemers (N=71), is gevraagd of daarbij gebruikt wordt gemaakt van het **Handboek gesprekkensysteem** voor de timmerindustrie (zie tabel 11.19).

Tabel 11.19 Gebruik Handboek gesprekkensysteem, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Wel gebruik	Wel bekend, geen gebruik	Niet bekend	Totaal
Klein (N=28)	43%	18%	39%	100%
Middelgroot (N=19)	32%	32%	37%	100%
Groot (N=24)	54%	33%	13%	100%
Totaal (N=71)	44%	27%	30%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit bovenstaande tabel kan allereerst worden geconcludeerd dat dit handboek een vrij grote bekendheid geniet. In totaal bleek namelijk ruim twee derde deel van de betreffende werkgevers daarmee bekend te zijn. Vooral onder grote bedrijven geniet het handboek een grote bekendheid (bijna 90%). Daarentegen kent van de kleine en middelgrote bedrijven ongeveer twee op de vijf bedrijven het handboek niet. Van de werkgevers die het handboek kennen gebruikt een meerderheid dit ook (44% versus 27%). Dit geldt in het bijzonder voor de kleine bedrijven (43% wel gebruik en 18% geen gebruik)⁸.

⁸ Voor het onderscheid naar productgroep verwijzen we naar tabel I.12 in bijlage I.

Persoonlijke ontwikkelingsplannen

In de werkgeversraadpleging zijn we ook nagegaan in hoeverre bedrijven gebruikmaken van **persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's)** voor hun medewerkers. In tabel 11.20 staan de uitkomsten hiervan weergegeven.

Tabel 11.20 Gebruik POP's naar grootteklasse en totaal, volgens werkgevers

Bedrijfsgrootte	Gebruik POP's	Geen gebruik POP's	Totaal
Klein (N=46)	9%	91%	100%
Middelgroot (N=27)	26%	74%	100%
Groot (N=27)	41%	59%	100%
Totaal (N=100)	22%	78%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Hieruit volgt dat het gebruik van POP's binnen de timmerindustrie over het algemeen vrij beperkt is. Gemiddeld maakt namelijk ongeveer 1 van de 5 geraadpleegde werkgevers hiervan gebruik. Wel zien we ook hier weer dat het gebruik bij grote bedrijven (41%) aanzienlijk hoger uitkomt dan bij middelgrote (26%) en kleine bedrijven (9%). In tabel I.13 van bijlage I is het gebruik van POP's naar productgroep weergegeven. Daaruit blijkt dat dergelijke plannen bij de 'trappen' en 'houtskeletbouw' vaker gehanteerd worden dan in de andere productgroepen.

Gebruik scans inzetbaarheid en employability

Voor het voeren van een duurzaam personeelsbeleid zijn via SSWT ook twee 'scans' beschikbaar gesteld. Het gaat hierbij om een **inzetbaarheids-** en een **employability-scan**. Bij het raadplegen van bedrijven hebben we de bekendheid en het gebruik van deze scans getoetst (zie tabel 11.21).

Tabel 11.21 Bekendheid en gebruik scans employability en inzetbaarheid, volgens werkgevers

Bekendheid scans	Aandeel (N=100)
Ja	35%
Nee	65%
Gebruik scans	Aandeel (N=35)
Ja, inzetbaarheidscan	31%
Ja, employabilityscan	14%
Nee, geen gebruik van gemaakt	66%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

De scans blijken nog niet heel breed bekend te zijn binnen de timmerindustrie. Overall gezien kende namelijk ongeveer twee derde deel van de geraadpleegde werkgevers beide scans niet. In aanvulling daarop is ook het gebruik van de scans beperkt. Twee derde deel van de werkgevers die bekend zijn met minstens één van deze scans, heeft hiervan (nog) geen gebruikgemaakt. Voor zover werkgevers wel gebruik hebben gemaakt van deze scans wordt met name de inzetbaarheidscan benut.

Veiligheid op de werkvloer

Om de veiligheid op de werkvloer (verder) te verbeteren kunnen werkgevers verschillende typen maatregelen treffen. In de rest van dit hoofdstuk zullen we een aantal belangrijke maatregelen de revue laten passeren.

Allereerst zijn we daartoe nagegaan of werkgevers een **Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)** opgesteld hebben. Uit de onderstaande tabel volgt dat hiervan bij bijna alle bedrijven sprake is. Daarbij doen zich bovendien nauwelijks verschillen voor naar bedrijfsomvang.

Tabel 11.22 Uitgevoerde RI&E, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Aanwezig	Afwezig	Weet niet	Totaal
Klein (N=46)	87%	9%	4%	100%
Middelgroot (N=27)	96%	4%	0%	100%
Groot (N=27)	89%	7%	4%	100%
Totaal (N=100)	90%	6%	4%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Aan de werkgevers met een RI&E (N=90) hebben we gevraagd of zij bij het opstellen van een RI&E gebruik hebben gemaakt van de **digitale RI&E** zoals die voor de **timmerindustrie** ontwikkeld is. Dit blijkt voor ongeveer tweede derde deel van deze werkgevers het geval te zijn (zie tabel 11.23). Wel zien daarbij weer het inmiddels bekende patroon naar bedrijfsomvang: binnen de grote bedrijven ligt dit gebruik veel hoger dan in kleine bedrijven.

Tabel 11.23 Gebruik digitale RI&E voor de timmerindustrie, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Gebruik digitale RI&E	Geen gebruik	Totaal
Klein (N=40)	48%	53%	100%
Middelgroot (N=26)	69%	31%	100%
Groot (N=24)	88%	13%	100%
Totaal (N=90)	64%	36%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Arbocatalogus Timmerindustrie

Om de veiligheid op de werkvloer (verder) te stimuleren hebben de sociale partners in de timmerindustrie de **Arbocatalogus Timmerindustrie** ontwikkeld. In de werkgeversraadpleging hebben we de bekendheid en het gebruik hiervan getoetst (zie tabel 11.24). Een deel van de werkgevers (13) kon deze vraag niet beantwoorden. Het ging hier om werkgevers die zelf niet betrokken waren geweest bij toepassing van de catalogus maar niet uitsloten dat het (door anderen) wel gebruikt was.

Tabel 11.24 Gebruik Arbocatalogus Timmerindustrie, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Wel gebruik	Wel bekend, geen gebruik	Niet bekend	Weet niet	Totaal
Klein (N=46)	35%	9%	48%	9%	100%
Middelgroot (N=27)	26%	15%	37%	22%	100%
Groot (N=27)	41%	26%	22%	11%	100%
Totaal (N=100)	34%	15%	38%	13%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Uit bovenstaande tabel volgt dat ongeveer de helft van de geraadpleegde werkgevers bekend was met de Arbocatalogus. Bij de grote bedrijven ligt dit aandeel met 67% weer ruimschoots hoger dan bij de kleine bedrijven met 44%⁹. Indien we vervolgens inzoomen op het gebruik van de Arbocatalogus, bij werkgevers die daarmee bekend zijn, dan blijkt dat ruim twee derde deel van deze werkgevers de Arbocatalogus inmiddels heeft gebruikt voor hun bedrijf. Ten aanzien van de bedrijfsomvang zien we – net als bij het Handboek gesprekkensysteem – dat van de bedrijven die bekend zijn met de catalogus het vooral de kleine bedrijven zijn die daarvan gebruikmaken (35% wel gebruik versus 9% wel bekend maar geen gebruik).

Preventiemedewerker

Nog een andere maatregel die bedrijven kunnen treffen om de veiligheid op de werkvloer te vergroten, is aanstellen van een **preventiemedewerker**. In de raadpleging onder werkgevers hebben we dan ook getoetst of werkgevers deze stap al dan niet gezet hebben. De uitkomsten daarvan staan in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 11.25 Aanstelling preventiemedewerker, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Ja	Nee	Totaal
Klein (N=46)	61%	39%	100%
Middelgroot (N=27)	77%	23%	100%
Groot (N=27)	85%	15%	100%
Totaal (N=100)	71%	29%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Bijna driekwart van de bedrijven heeft een preventiemedewerker aangesteld. Ook hier geldt dat dit vaker het geval is bij grote bedrijven (namelijk in 85% van de gevallen) dan bij middelgrote (77%) en kleine bedrijven (61%).

⁹ Uit tabel I.14 in bijlage I blijkt dat bijna de helft van de bedrijven die in de productgroepen 'houtskeletbouw' en 'overig' onbekend zijn met de Arbocatalogus Timmerindustrie.

BIJLAGE I TABELLENBOEK

Tabellen behorende bij hoofdstuk 2

Tabel I.1 **Ontwikkeling van het aantal bedrijven in de timmerindustrie, in de periode juni 2012 tot en met juni 2013**

Meetmoment	Aantal bedrijven cao-timmerindustrie	Maandelijks mutatie
Juni 2012	784	-
Juli 2012	781	-3
Augustus 2012	777	-4
September 2012	773	-4
Oktober 2012	769	-4
November 2012	765	-4
December 2012	760	-5
Januari 2013	758	-2
Februari 2013	749	-9
Maart 2013	743	-6
April 2013	742	-1
Mei 2013	743	+1
Juni 2013	734	-9

Bron: *Cordares, 2012/2013*

Tabel I.2 **Bedrijvigheid timmerindustrie, naar regio en totaal**

Regio	Aantal bedrijven	Aandeel
ESPEQ Opleidingsbedrijven	61	8%
Technopark	120	16%
SPTM	52	7%
SWV BOS MTI	197	27%
SWV Midden Nederland	169	23%
SWV Oost	53	7%
SWV Oost-Gelderland	82	11%
Totaal	734	100%

Bron: *Cordares, peildatum 1 juni 2013*

Tabel I.3 Ontwikkeling werkgelegenheid timmerindustrie, in de periode juni 2012 tot en met juni 2013

Meetmoment	Aantal werknemers cao-timmerindustrie	Maandelijks mutatie
Juni 2012	9.581	-
Juli 2012	9.464	-117
Augustus 2012	9.338	-126
September 2012	9.147	-191
Oktober 2012	9.106	-41
November 2012	9.099	-7
December 2012	9.000	-99
Januari 2013	8.916	-84
Februari 2013	8.745	-171
Maart 2013	8.468	-277
April 2013	8.397	-71
Mei 2013	8.344	-53
Juni 2013	8.162	-183

Bron: Cordares, 2012/2013

Tabel I.4 Werkgelegenheid timmerindustrie, naar regio en totaal

Regio	Aantal werknemers	Aandeel
Technopark	1.682	21%
Espeq	581	7%
SWV Midden Nederland	1.847	23%
SPTM Bergen op Zoom	446	5%
Bos / MTI Nuenen	1.384	17%
OBDO Doetinchem	1.021	13%
SWV Oost Rijssen	1.201	15%
Totaal	8.162	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013

Tabellen behorende bij hoofdstuk 3

Tabel I.5 Leeftijdsopbouw werknemers timmerindustrie vergeleken met leeftijdsopbouw landelijke beroepsbevolking

Leeftijdsklasse	Aandeel timmerindustrie	Aandeel landelijk
15 - 25 jaar	8%	11%
25 - 35 jaar	20%	22%
35 - 45 jaar	26%	25%
45 - 55 jaar	28%	26%
55 - 65 jaar	18%	16%
Totaal	100%	100%

Bron: Cordares, peildatum 1 juni 2013 en CBS, peildatum 1 november 2013

Tabellen behorende bij hoofdstuk 9

Tabel I.6 Aandeel doorstromers vanuit ene timmerfabriek naar werk in een andere timmerfabriek (juni 2012 – juni 2013), naar functiefamilie en totaal

Functiefamilie	Totaal aantal per 1 juni 2013	Aantal doorstromers	Aandeel/graad
Voor- en afmontage	510	4	<1%
Kunststofverwerking	139	0	0%
Houtbewerking	1.362	18	1%
Algemene ondersteuning	387	1	<1%
Spuiterij	147	1	<1%
Houtskeletbouw	2.826	26	<1%
Bouwmontage	463	3	<1%
Magazijn/expeditie/transport	226	0	0%
Werkvoorbereiding/calculatie	859	11	1%
Financiële administratie	650	10	2%
Commercie	259	0	0%
Technische dienst	102	0	0%
Productieleiding	215	3	1%
ICT/automatisering	17	0	0%
Totaal	8.162	77	1%

Bron: SSWT, peildatum 1 juni 2013

Tabellen behorende bij hoofdstuk 11

Tabel I.7 Behoefte aan cursussen/trainingen van medewerkers voor komend jaar, naar bedrijfsgrootte en totaal

Bedrijfsgrootte	Behoefte	Geen behoefte	Weet niet	Totaal
Klein (N=46)	30%	50%	20%	100%
Middelgroot (N=27)	33%	44%	22%	100%
Groot (N=27)	85%	15%	0%	100%
Totaal (N=100)	46%	39%	15%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Tabel I.8 Opleidingsbehoefte volgens geraadpleegde werkgevers, naar productgroep en totaal

Productgroep	Behoefte	Geen behoefte	Weet niet	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=60)	45%	42%	13%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	60%	20%	20%	100%
Trappen (N=5)	100%	0%	0%	100%
Houtskeletbouw (N=17)	53%	35%	12%	100%
Overig (N=13)	15%	54%	31%	100%
Totaal (N=100)	46%	39%	15%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Tabel I.9 Mate waarin werkgevers een jaarlijks plan voor (bij)scholing opstellen, naar productgroep en totaal

Productgroep	Wel scholingsplan	Geen scholingsplan	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=60)	22%	78%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	60%	40%	100%
Trappen (N=5)	60%	40%	100%
Houtskeletbouw (N=17)	29%	71%	100%
Overig (N=13)	39%	61%	100%
Totaal (N=100)	29%	71%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Tabel I.10 Mate waarin werkgevers jaarlijks budget reserveren voor (bij)scholing, naar productgroep en totaal

Productgroep	Wel budget	Geen budget	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=60)	18%	82%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	20%	80%	100%
Trappen (N=5)	20%	80%	100%
Houtskeletbouw (N=17)	29%	71%	100%
Overig (N=13)	39%	61%	100%
Totaal (N=100)	23%	77%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Tabel I.11 Mate waarin werkgevers bekend zijn met SSWT-scholingsbudget, naar productgroep en totaal

Productgroep	Bekend	Onbekend	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=60)	85%	15%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	60%	40%	100%
Trappen (N=5)	60%	40%	100%
Houtskeletbouw (N=17)	71%	29%	100%
Overig (N=13)	62%	39%	100%
Totaal (N=100)	77%	23%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Onderstaande vraag is alleen gesteld aan werkgevers die bekend zijn met Handboek gesprekkensysteem, vandaar dat N=71.

Tabel I.12 Gebruik Handboek gesprekkensysteem, naar productgroep en totaal

Productgroep	Wel gebruik	Wel bekend, geen gebruik	Geen gebruik	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=43)	42%	26%	33%	100%
Kunststof gevelelementen (N=4)	50%	50%	0%	100%
Trappen (N=4)	50%	0%	50%	100%
Houtskeletbouw (N=11)	55%	46%	0%	100%
Overig (N=9)	33%	11%	56%	100%
Totaal (N=71)	44%	27%	30%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Tabel I.13 Mate waarin werkgevers werken met Persoonlijke Ontwikkelingsplannen o.i.d., naar productgroep en totaal

Productgroep	Gebruik POP's	Geen gebruik POP's	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=60)	18%	82%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	20%	80%	100%
Trappen (N=5)	60%	40%	100%
Houtskeletbouw (N=17)	29%	71%	100%
Overig (N=13)	15%	85%	100%
Totaal (N=100)	22%	78%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

Tabel I.14 Gebruik Arbocatalogus Timmerindustrie, naar productgroep en totaal

Productgroep	Wel gebruik	Wel bekend, geen gebruik	Onbekend mee	Weet niet	Totaal
Houten kozijnen, ramen en deuren (N=60)	38%	15%	35%	12%	100%
Kunststof gevelelementen (N=5)	40%	20%	40%	0%	100%
Trappen (N=5)	60%	20%	20%	0%	100%
Houtskeletbouw (N=17)	24%	6%	47%	24%	100%
Overig (N=13)	15%	23%	46%	15%	100%
Totaal (N=100)	34%	15%	38%	13%	100%

Bron: *Werkgeversraadpleging, peildatum 1 juni 2013*

BIJLAGE II TOELICHTING LEERLINGENAANTALLEN

In hoofdstuk 6 staan de leerlingenaantallen weergegeven op basis van een brede en smalle definitie van de relevante opleidingen voor de timmerindustrie. Hieronder staat weergegeven welke opleidingen gerekend tot beide typen definities worden gerekend. Hierbij zijn de zogenoemde Crebo-nummers van de desbetreffende opleidingen steeds tussen haakjes weergegeven.

Opleidingen 'brede definitie'

Assistent houtbranche (94560)
Machinaal Houtbewerker Timmerindustrie (10936)
Montagemedewerker Timmerindustrie (94610)
Machinaal Houtbewerker (95000)
Allround Werkplaatstimmerman (10931)
Allround Machinaal Houtbewerker Timmerindustrie (10932)
Machinaal Houtbewerker (Machinaal Houtbewerker) (93530)
Machinaal Houtbewerker (Allround Machinaal Houtbewerker Timmerindustrie) (93533)
Montagemedewerker Timmerindustrie (94620)
Allround Montagemedewerker Gevelementen (94621)
Allround Houtskeletbouwer (94622)
Allround Machinaal Houtbewerker (95570)
Kaderfunctionaris Timmerindustrie (10928)
Meewerkend Leidinggevende Machinaal Houtbewerken (94550)
Meewerkend Leidinggevende Montage Timmerindustrie (94630)
Werkvoorbereider Houtbranche (94650)
Werkvoorbereider Timmerindustrie (94652)

Opleidingen 'smalle definitie'

Machinaal Houtbewerker Timmerindustrie (10936)
Montagemedewerker Timmerindustrie (94610)
Allround Werkplaatstimmerman (10931)
Allround Machinaal Houtbewerker Timmerindustrie (10932)
Machinaal Houtbewerker (Allround Machinaal Houtbewerker Timmerindustrie) (93533)
Montagemedewerker Timmerindustrie (94620)
Allround Montagemedewerker Gevelementen (94621)
Allround Houtskeletbouwer (94622)
Kaderfunctionaris Timmerindustrie (10928)
Meewerkend Leidinggevende Montage Timmerindustrie (94630)
Werkvoorbereider Timmerindustrie (94652)