

Arbeidsmobiliteit

Techniek en ICT in perspectief



Inhoudsopgave

1	Samenvatting	1
2	Aanleiding onderzoek	2
3	Methode	2
4	Wat is arbeidsmobiliteit	3
5	Beroepenmobiliteit op de arbeidsmarkt	4
5.1	Wisseling van beroepsklasse: technische/ICT beroepen versus andere beroepsklassen	4
5.2	Wisseling beroep: opnieuw dezelfde beroepsklasse of een andere beroepsklasse?	6
5.3	Beroepenmobiliteit x sectormobiliteit: technologische beroepen (techniek & ICT)	8
5.4	Samenvattende resultaten beroepenmobiliteit	8
6	Mobiliteit vanuit (niet-)technologische sectoren	9
6.1	Technologische sectoren versus totaal: beroepenmobiliteit (alle beroepen)	10
6.2	Technologische beroepen in (niet-)technologische sectoren: beroepenmobiliteit	10
6.3	Technologische beroepen in (niet-)technologische sectoren: sectormobiliteit	10
6.4	Samenvattende resultaten mobiliteit vanuit (niet-)technologische sectoren	11
7	Uitstroom uit bedrijven en wisseling van werkgever	12
7.1	Uitstroom uit bedrijven en vrijwillig ontslag	12
7.2	Wisseling van werkgever binnen de sector	14
7.3	Samenvattende resultaten uitstroom bedrijven en wisseling van werkgever	15
8	Conclusie & discussie	15
8.1	Conclusie	15
8.2	Discussie	16

1. Samenvatting

Arbeidsmobiliteit is het wisselen van sector, functie/beroep en/of werkgever. In deze publicatie vergelijken we de mobiliteit van personen werkzaam in technische en ICT beroepen en/of sectoren met het gemiddelde van de gehele arbeidsmarkt. Hierdoor krijgen we meer inzicht in behoud van personeel voor de technologie. De analyses laten het volgende beeld zien:

→ **Technische en ICT beroepen: beroepen- en sectormobiliteit lager dan gemiddeld.**

De mobiliteit van personen met technische en ICT beroepen is lager dan gemiddeld op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn personen met een technisch/ICT beroep (iets) minder geneigd om te wisselen van sector. Van degenen die tóch wisselen van beroep, kiezen personen met een technisch beroep relatief vaak opnieuw voor een technisch beroep.

→ **Personen met technologische beroepen (technische en ICT beroepen) binnen technologische sectoren kennen een lagere beroepen- en sectormobiliteit dan personen met technologische beroepen in niet-technologische sectoren.**

Beroepenmobiliteit: als een persoon met een technologisch beroep in een technologische sector werkt, is de kans klein dat hij/zij overstapt naar een niet-technologisch beroep. De kans om over te stappen naar een niet-technologisch beroep is wat groter wanneer iemand in een niet-technologische sector werkt.

De definitie van technologie omvat zowel techniek als ICT.

Sectormobiliteit: wanneer iemand met een technologisch beroep in een technologische sector werkt, is de kans relatief groot dat hij/zij *in geval van sectorwisseling*, overstapt naar een andere technologische sector. De kans op overstap naar een technologische sector is kleiner wanneer iemand met een technologisch beroep in een niet-technologische sector werkt.

→ **Minder dan gemiddelde uitstroom bij technische bedrijven en werkgeverwisseling**

Personen werkzaam in technische sectoren stromen minder vaak dan gemiddeld uit bij bedrijven (geen data van de ICT-sector beschikbaar). Vrijwillig ontslag/vertrek van werknemers komt daarbij ook minder dan gemiddeld voor. Werkgevers in technische sectoren geven ook minder vaak dan gemiddeld aan knelpunten te ervaren rondom behoud van personeel (wel knelpunten rondom instroom).

Wat betreft het wisselen van werkgever zijn data van alle sectoren (dus ook ICT) voor handen. *Binnen* technologische sectoren wisselen werknemers minder vaak dan gemiddeld van werkgever. De sector 'dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie' vormt hierop een uitzondering en kent een gemiddeld tot bovengemiddeld percentage werknemers dat wisselt van werkgever. Vanuit het oogpunt van menselijk kapitaal betekent dat nog niet direct een 'verlies' voor de IT, omdat uit data van beroepenmobiliteit blijkt dat personen met een ICT-beroep zelden van beroep wisselen.

→ **Eindconclusie van dit rapport is dat de mobiliteit vanuit techniek en ICT lager is dan de gemiddelde mobiliteit op de arbeidsmarkt.**

Dit onderzoek betreft gemiddelden en er zijn dus verschillen mogelijk tussen individuele bedrijven, subsectoren of specifieke beroepen.

2. Aanleiding onderzoek

De arbeidsmarkt staat de laatste jaren onder grote spanning; er zijn veel vacatures en personeel is vaak lastig te vinden. De spanning op de arbeidsmarkt is bovengemiddeld voor technische en ICT beroepen¹. Behoud van medewerkers is een relevant thema voor veel werkgevers, en een van de factoren om personeelstekorten in te perken. Is behoud in techniek en ICT hoger, lager of hetzelfde als gemiddeld op de arbeidsmarkt? Deze dynamiek heeft een direct effect op de poule aan beschikbare medewerkers voor deze sectoren en beroepen.

Hoewel er wel enige kennis is over de overgang tussen technische opleidingen en de arbeidsmarkt^{2,3}, hoe technisch werkgevers jongeren kunnen aanspreken⁴ en redenen van personen om over te stappen van technische naar niet-technische beroepen⁵, ontbreekt een basale vergelijking wat betreft switchgedrag vanuit technische beroepen en sectoren ten opzichte van de mobiliteit op de gehele arbeidsmarkt.

Dit leidt tot de onderzoeksvraag: in hoeverre verschilt de arbeidsmobiliteit vanuit de techniek en ICT in vergelijking met het gemiddelde op de Nederlandse arbeidsmarkt?

3. Methode

Verschillende recente literatuur- en databronnen zijn gebruikt om de onderzoeksvraag te beantwoorden. Voor alle analyses is gekozen om de meest recente data in kaart te brengen (2022) en waar mogelijk ook een historisch beeld te tonen. Bij beroepen- en sectormobiliteitsanalyses wordt alleen baan-baan mobiliteit geanalyseerd. Personen die de arbeidsmarkt hebben verlaten door bijvoorbeeld pensioen of ziekte, zijn geen onderdeel van deze cijfers.

Een van de hoofdbronnen van data is het CBS-maatwerk [Arbeidsdeelname van technici, 2013-2022](#) (2023, Ministerie van EZK/Techniekpact; hoofdstuk 5.3 en 6). Deze bron bevat een overkoepelende definitie van techniek/technologie. Dit betekent dat data van technische en ICT beroepen gebundeld zijn; dit geldt eveneens voor de technologische sectoren.

Wat betreft beroepensmobiliteit zijn aanvullende data geanalyseerd uit CBS Statline [Werkzame beroepsbevolking; wisseling van beroepsklasse](#) (betreft 2022; publicatiedatum 2023) en van de periode 2004-2020 uit CBS Statline [Werkzame beroepsbevolking; wissel beroepsklasse 2003-2022](#) (publicatiedatum 2022). Deze bronnen bevatten een uitsplitsing naar ICT en technische beroepen. Deze data liggen ten grondslag aan hoofdstuk 5.1 en 5.2.

Bij CBS-data is in de analyse de categorie 'Onbekend' (circa 2%) verwijderd, omdat deze onder andere bestaat uit missende of lastig te interpreteren enquêtedata. Deze categorie komt met name voor bij de totaalcijfers en weinig bij specifieke sectoren en beroepen (omdat die bekende data veronderstellen). Dit verschil tussen totaalcijfers en sector/beroepencijfers resulteert in vertekening. Door het schrappen van de categorie 'Onbekend' hopen we een meer valide analyse te maken. Tegelijk introduceren we daarmee de aanname dat de data uit de categorie 'Onbekend' ongeveer dezelfde onderliggende patronen kennen als de rest van de data.

Daarnaast zijn data geanalyseerd van het Sociaal en Cultureel Planbureau ([Werkgeversonderzoek 2023](#)) over behoud van personeel en uitstroom van personeel uit bedrijven naar sector (hoofdstuk 7.1). In deze bron wordt een andere indeling van sectoren gehanteerd. Industrie & landbouw vormen bijvoorbeeld een gezamenlijke categorie. Bouwnijverheid is een categorie. ICT vormt in deze definitie geen eigen categorie en kon daardoor

1. Bron: UWV. [Dashboard Spanningsindicator \(werk.nl\)](#)

2. Bron: Tech Your Future. [Bèta-alumni aan het werk: wie kiest er voor de techniek? De professionele identiteit van bètaprofessionals en carrièerekeuzes.](#)

3. Bron: SEO & ROA, Arbeidsmarktcrapte technici. [Ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven.](#)

4. Bron: Tech Your Future. [Wat jongeren echt willen van werkgevers in de techniek.](#)

5. SEO & ROA, Arbeidsmarktcrapte technici. [Ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven.](#)

niet worden geanalyseerd. Voor hoofdstuk 7.2 zijn data geanalyseerd over wisseling van werkgever per sector uit de [Arbeidsmarktmonitor](#) van Human Capital Topsectoren (gepubliceerd in 2023; eveneens gebaseerd op CBS-data). Hierbij bestaat de definitie uit de twee-digit Standaard Bedrijfsindeling van het CBS. Dit is een complete en vrij gedetailleerde indeling op sectorniveau.

4. Wat is arbeidsmobiliteit?

Arbeidsmobiliteit, ofwel personeel dat overstapt van functie/beroep, bedrijf of sector, is iets dat continu plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Mobiliteit kan extra worden aangewakkerd door diverse factoren, waaronder de economische omstandigheden (hoog- of laagconjunctuur)⁶, innovatieontwikkelingen (zoals digitalisering) en ondernemerschap/flexibilisering van de arbeidsmarkt.

In een periode van laagconjunctuur, waarbij de arbeidsmarkt ruim is, is er vaker sprake van gedwongen mobiliteit⁶; een tijdelijk contract wordt bijvoorbeeld niet verlengd of door een reorganisatie moet men op zoek naar wat nieuws. Een ruime arbeidsmarkt kan betrekking hebben op bijna de hele arbeidsmarkt, maar treft vaak specifieke sectoren of beroepsgroepen.

Tijdens hoogconjunctuur, waarbij de arbeidsmarkt krap is, kan juist vrijwillige mobiliteit worden aangewakkerd.⁶ Vanwege de hoge mate van baan zekerheid, verkennen werknemers actiever hun mogelijkheden en nemen ze sneller de beslissing om over te stappen, gedreven door zowel push- als pullfactoren. Een pullfactor is de mogelijkheid tot betere arbeidsvoorwaarden in een andere organisatie en een pushfactor is bijvoorbeeld het op de huidige plek niet meer helemaal naar de zin hebben.

Innovatie, flexibilisering van de arbeidsmarkt en ondernemerschap kunnen leiden tot hogere mobiliteit⁷. Digitalisering⁸ kan bijvoorbeeld impact hebben op de arbeidsmarkt voor administratieve beroepen (minder vacatures, vaker overstap naar andere beroepen) en krapte op de arbeidsmarkt voor ICT beroepen (meer vacatures, waardoor vanuit verschillende richtingen overstap naar deze beroepsklasse toeneemt).

In hoeverre is mobiliteit iets positiefs of negatiefs? Dit is afhankelijk van de context. In sectoren met grote tekorten, is behoud van personeel vaak belangrijk en is mobiliteit in de vorm van vertrekkend personeel minder gewenst. In andere situaties kan mobiliteit juist een positieve verandering betekenen en resulteren in een betere aansluiting voor zowel werknemer als werkgever, hetzij door een verandering van functie in een bedrijf of overstap naar een andere organisatie.

In dit rapport leggen we specifiek de focus op mobiliteit en behoud van technologisch personeel. Daarbij zullen we de arbeidsmobiliteit vanuit verschillende invalshoeken belichten: beroepsmobiliteit, sectormobiliteit en verandering van werkgever.

6. Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk.](#)

7. Bron: Tijdschrift voor Politieke Economie Digitaal. [Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt.](#)

8. Bron: Sociaaleconomische Raad. [Effecten technologisering op de arbeidsmarkt, een kennisdocument.](#)

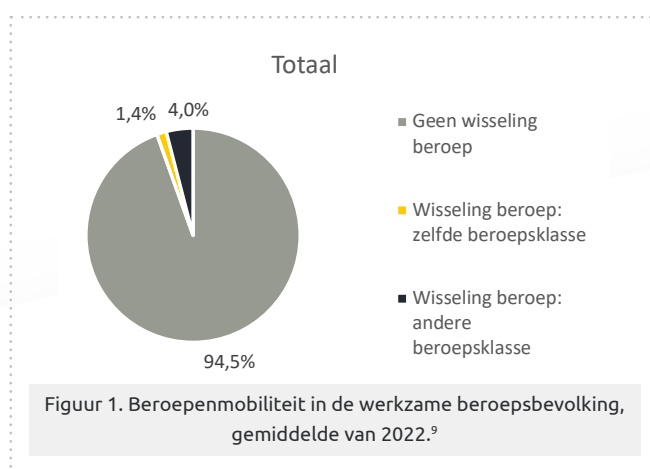
5. Beroepenmobiliteit op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk gaan we in op de overstap rondom beroepen. Hoe vaak wordt er vanuit technische en ICT beroepen naar andere beroepen overgestapt? Hoe verhoudt dit zich tot mobiliteit in andere beroepsklassen? En zodra er van beroep wordt gewisseld: valt het nieuwe beroep in dezelfde beroepsklasse of wordt er overgestapt naar een beroep in een andere beroepsklasse?

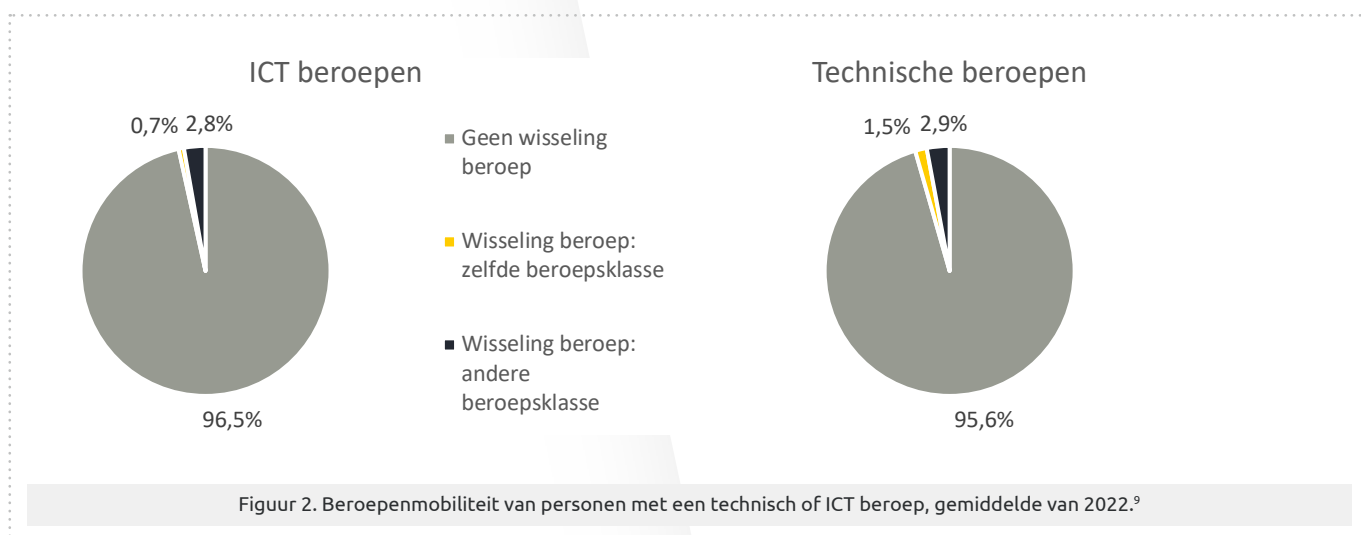
In de Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (BRC 2014) worden dertien beroepsklassen onderscheiden. Beroepsklassen zijn een bundeling van beroepen die overeenkomsten vertonen qua kennis en bekwaamheden.

5.1 Wisseling van beroepsklasse: Technische/ICT beroepen versus andere beroepsklassen

In Figuur 1 is te zien welk deel van de werkzame beroepsbevolking in 2022 wisselde van beroep en beroepsklasse. In de totale werkzame beroepsbevolking wisselde 5,4% van beroep, en bleef 94,5% in hetzelfde beroep werken. Van de 5,4% die wisselde van beroep, veranderde 1,4% naar een beroep binnen dezelfde beroepsklasse en 4,0% naar een beroep in een andere beroepsklasse. Een persoon die in hetzelfde beroep blijft werken, hoeft dat niet noodzakelijkerwijs in dezelfde sector of bij dezelfde werkgever te doen. Deze cijfers betreffen dus uitsluitend wisselingen van *beroep*.



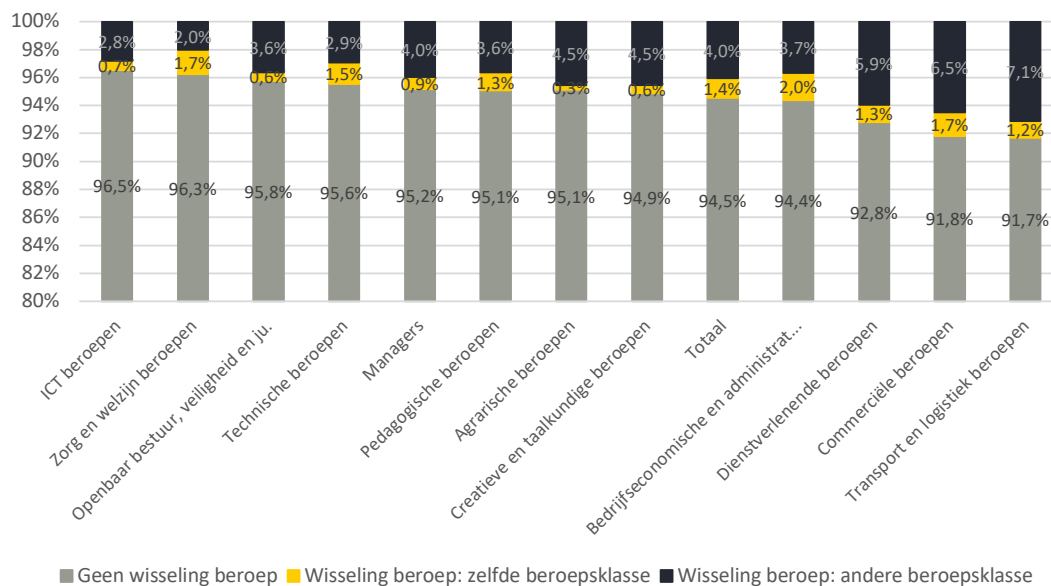
Personen met een technisch of ICT beroep behouden vaker hetzelfde beroep in vergelijking met het gemiddelde. In Figuur 2 is te zien dat in 2022 95,6% van de personen met een technisch beroep en 96,5% van de personen met een ICT beroep, hetzelfde beroep behield. Personen met een ICT beroep wisselden zowel weinig binnen (0,7%) als buiten de eigen beroepsklasse (2,8%). Personen met een technisch beroep wisselden wel ongeveer even vaak als gemiddeld binnen de eigen beroepsklasse (1,5%), maar minder vaak dan gemiddeld naar een andere beroepsklasse (2,9%).



9. Bron: CBS Statline, [Werkzame beroepsbevolking; wisseling van beroepsklasse](#). Enquêteresultaten met missende gegevens zijn verwijderd (categorie "Onbekend").

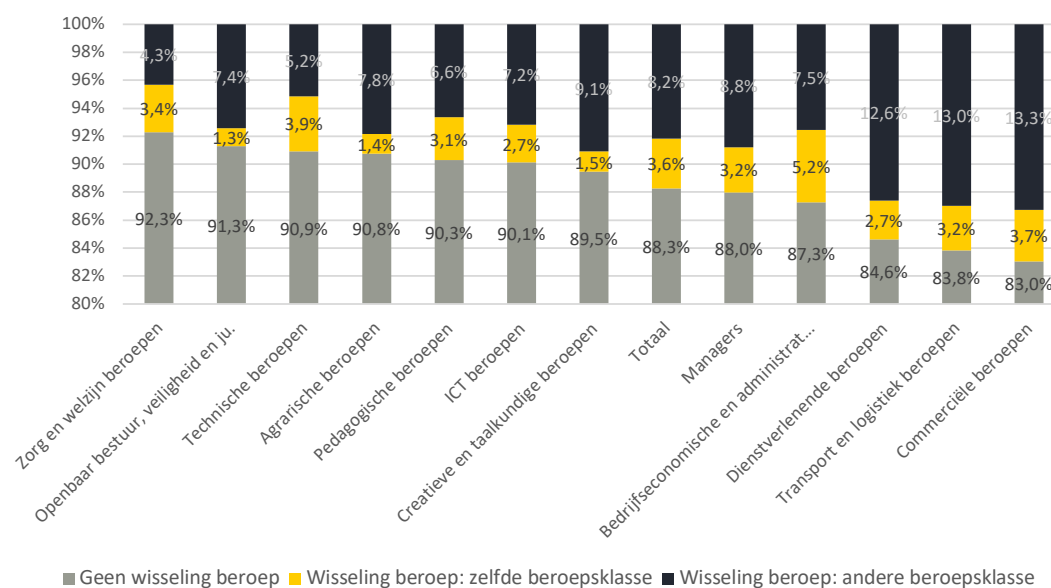
In Figuur 3 worden alle beroepsklassen met elkaar vergeleken. Daarbij valt op dat personen met een ICT beroep, zorg- en welzijnsberoep, openbaar bestuur/veiligheid/juridisch beroep of technisch beroep het minst vaak wisselen van beroep. Meer dan 95,5% van de personen in deze beroepsklassen behield in 2022 hetzelfde beroep.

Wisselaars kunnen kiezen voor een ander beroep in dezelfde of een andere beroepsklasse. In hoofdstuk 5.2 gaan we hier meer op in. In Figuur 3 is te zien dat het aandeel werkenden dat wisselt naar een *andere beroepsklasse* het laagst is in zorg- en welzijnsberoepen, ICT beroepen en technische beroepen. Personen met transport/logistieke beroepen, commerciële beroepen en dienstverlenende beroepen wisselen daarentegen het vaakst van beroep. Zij wisselen ook het vaakst naar een *andere beroepsklasse*.



Figuur 3. Beroepsmobiliteit in het jaar 2022 (gemiddelde van vier kwartalen). Gesorteerd op wisseling van beroep (totaal).⁹

Geldt de beroepsmobiliteit die we in 2022 zien per beroepsklasse alleen voor dat jaar of gaat het om een algemener beeld? In Figuur 4 zijn mobiliteitsdata van 2004-2020 weergegeven.



Figuur 4. Beroepsmobiliteit in 2004-2020 (gemiddelde van alle jaren). Gesorteerd op wisseling van beroep.¹⁰

10. Bron: CBS Statline Werkzame beroepsbevolking; wissel beroepsklasse 2003-2022

Als we de historische beroepenmobiliteitsdata van 2004-2020 bekijken, valt als eerste op dat de gemiddelde beroepenmobiliteit hoger was in die periode dan in 2022. Waar 88,3% van de werkzame personen hetzelfde beroep behield in de jaren 2004-2020, was dat 94,5% in 2022. We kunnen dus stellen dat de beroepenmobiliteit relatief laag was in 2022.

In de periode 2004-2020 lijken verder behoorlijk dezelfde patronen zichtbaar als in 2022 wat betreft beroepenmobiliteit per beroepsklasse. Beroepenmobiliteit is relatief laag in de beroepsklassen zorg en welzijn, openbaar bestuur, veiligheid en justitie en techniek. Bij ICT beroepen is wel een verschuiving opgetreden. De mobiliteit was iets lager dan gemiddeld in de periode 2004-2020, maar is in 2022 het laagst van alle beroepsklassen.

In Tabel 1 is van de periode 2004-2020 per jaar de mobiliteit te zien van personen met ICT beroepen, technische beroepen en alle beroepen (totaal). Daarin valt op dat de mobiliteit vanuit de beroepsklasse technische beroepen structureel lager is dan gemiddeld. Voor de beroepsklasse ICT beroepen geldt dat de mobiliteit in 2004 tot en met 2006 ongeveer gemiddeld was, maar sindsdien lager dan gemiddeld.

Jaar	Geen wisseling beroep	Wisseling beroep: zelfde beroepsklasse	Wisseling beroep: andere beroepsklasse	Geen wisseling beroep	Wisseling beroep: zelfde beroepsklasse	Wisseling beroep: andere beroepsklasse	Geen wisseling beroep	Wisseling beroep: zelfde beroepsklasse	Wisseling beroep: andere beroepsklasse
	ICT beroepen	ICT beroepen	ICT beroepen	technische beroepen	technische beroepen	technische beroepen	totaal - alle beroepen	totaal - alle beroepen	totaal - alle beroepen
2004	89%	3%	7%	92%	4%	4%	90%	3%	7%
2005	90%	4%	6%	92%	4%	5%	90%	3%	7%
2006	89%	4%	7%	92%	4%	5%	89%	3%	7%
2007	89%	3%	8%	90%	5%	6%	87%	4%	9%
2008	88%	4%	8%	89%	5%	5%	87%	4%	9%
2009	89%	3%	7%	91%	4%	5%	88%	4%	8%
2010	91%	2%	7%	92%	3%	5%	89%	3%	8%
2011	91%	3%	7%	91%	4%	5%	89%	3%	8%
2012	90%	3%	7%	91%	4%	4%	89%	3%	8%
2013	92%	2%	7%	92%	4%	5%	89%	3%	8%
2014	92%	1%	6%	92%	3%	5%	90%	3%	7%
2015	91%	2%	7%	92%	3%	5%	89%	3%	8%
2016	91%	2%	7%	90%	4%	6%	88%	3%	9%
2017	91%	3%	6%	90%	4%	6%	88%	4%	9%
2018	90%	2%	8%	91%	3%	6%	87%	4%	9%
2019	88%	3%	9%	89%	5%	6%	86%	4%	10%
2020	90%	2%	8%	90%	5%	5%	87%	4%	9%

Tabel 1. Jaarlijkse beroepenmobiliteit 2004-2020. ICT beroepen, technische beroepen en totaal. Grijs betekent evenveel mobiliteit als gemiddeld in de werkzame beroepsbevolking; geel betekent meer mobiliteit en blauw betekent minder mobiliteit dan gemiddeld.¹⁰

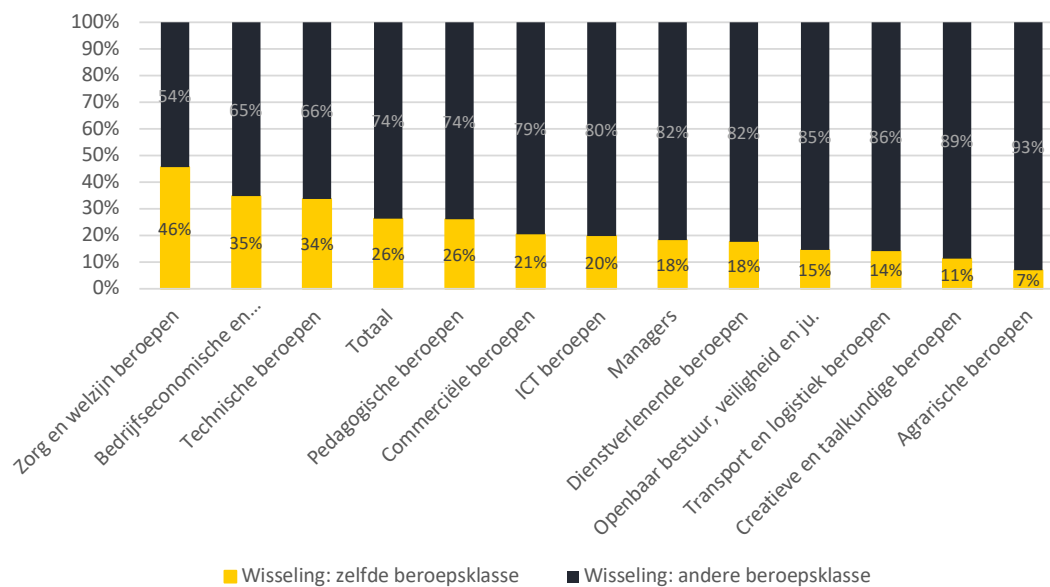
5.2 Wisseling beroep: opnieuw dezelfde beroepsklasse of een andere beroepsklasse?

Als we alleen naar de personen kijken die wisselen van beroep, welk deel kiest opnieuw een beroep in dezelfde beroepsklasse, en welk deel verandert juist van beroepsklasse?

In Figuur 5 is te zien dat in 2022 de meerderheid van alle personen die wisselen van beroep, kiest voor een andere beroepsklasse (74% van alle wisselaars). Wel zijn er behoorlijke verschillen tussen beroepsklassen. Personen die wisselen van beroep vanuit de beroepsklassen zorg- en welzijn, bedrijfseconomische en administratieve beroepen of technische beroepen, kiezen het vaakst opnieuw voor een beroep in dezelfde beroepsklasse. Wisselaars uit de beroepsklassen agrarische beroepen, creatieve en taakkundig beroepen, transport en logistieke beroepen of een beroep in openbaar bestuur, veiligheid en justitie kiezen juist relatief het vaakst voor een beroep in een andere beroepsklasse.

Indien er wordt gewisseld van beroep, geldt dus voor personen met een technisch beroep dat zij relatief vaak overschakelen naar een ander technisch beroep. Indien er wordt gewisseld vanuit een ICT beroep naar

een ander beroep, is dat vaker dan gemiddeld naar een andere beroepsklasse (80%). Wel moet hierbij in het achterhoofd gehouden worden, dat dit alsnog een heel klein percentage betreft, dat lager ligt dan het gemiddelde (zie Figuur 3: 2,8% van de personen met een ICT beroep wisselt naar een beroep in een andere beroepsklasse tegenover 4,0% gemiddeld).



Figuur 5. Beroepenmobiliteit in het jaar 2022 (gemiddelde van vier kwartalen): indien er wordt gewisseld, is dat naar dezelfde of een andere beroepsklasse?⁹

In Figuur 6 wordt van de beroepenmobiliteit het gemiddelde van de tijdsperiode 2004-2020 getoond. In die periode zien we dat wisselaars vaker kiezen voor een beroep in dezelfde beroepsklasse (30% t.o.v. 26% in 2022). Wel zijn dezelfde patronen zichtbaar: vanuit de klassen zorg en welzijn, techniek en bedrijfseconomische beroepen kiezen wisselaars relatief het vaakst voor een beroep in de eigen beroepsklasse. Wisselaars vanuit de beroepsklassen creatieve en taalkundige beroepen, openbaar bestuur, veiligheid en justitie en agrarische beroepen, kiezen juist relatief vaak voor een beroep in een andere beroepsklasse.



Figuur 6. Beroepenmobiliteit, gemiddelde van 2004-2020: indien er wordt gewisseld, is dat naar dezelfde of een andere beroepsklasse?¹⁰

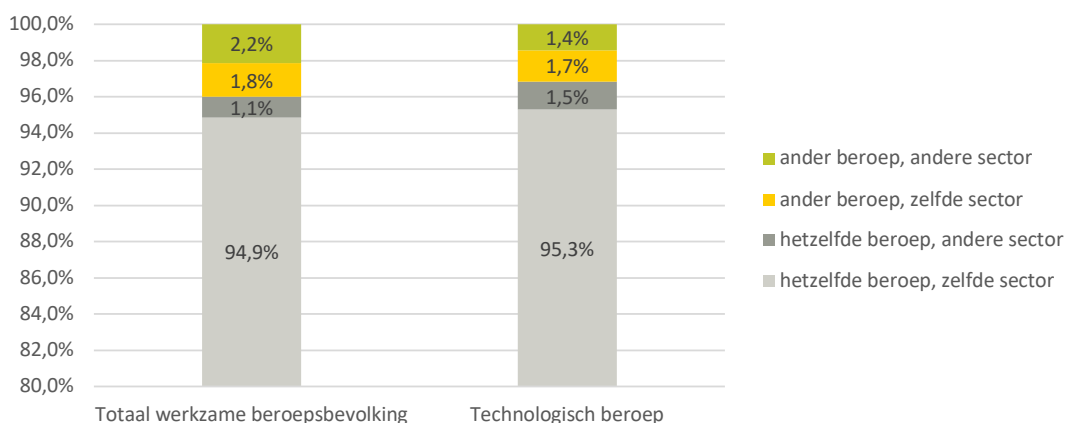
5.3 Beroepmobiliteit x sectormobiliteit: technologische beroepen (techniek & ICT)

Zijn personen met een technologisch beroep vaker of minder vaak geneigd om van sector te veranderen? Naast beroepmobiliteit, kunnen we ook kijken naar de sector waarin gewerkt wordt. In de definitie worden de beroepsklassen techniek en ICT gebundeld.

Als we kijken naar zowel mobiliteit van beroep als sector (Figuur 7), zien we dat in de algehele werkzame beroepsbevolking 94,9% in hetzelfde beroep in dezelfde sector blijft werken. Bij personen met een technologisch beroep ligt dit percentage iets hoger: 95,3%.

Personen met een technologisch beroep wisselen minder vaak naar een ander beroep (3,1%) dan gemiddeld (4,0%) (ongeacht sector). Wel wisselen sommigen naar een andere sector, maar met behoud van hetzelfde beroep (1,5%). Dit aandeel is 1,1% in de totale werkzame beroepsbevolking. Personen met een technologisch beroep wisselen in totaal ook iets minder vaak van sector dan gemiddeld (2,9% versus 3,3%); dit is ongeacht of de sector technologisch is of niet. Personen met een technologisch beroep wisselen dus minder vaak dan gemiddeld van beroep en sector.

Vanaf 5.3 spreken we over technologische beroepen. Dit is een bundeling van zowel technische als ICT beroepen. De definitie van Techniekpact ligt hieraan ten grondslag. De definitie is te vinden in het [CBS-maatwerk](#).



Figuur 7. Wisseling van beroep en sector (alle sectoren), technologische beroepen vergeleken met de totale werkzame beroepsbevolking.¹¹

5.4 Samenvattende resultaten beroepmobiliteit

Vanuit ICT beroepen en technische beroepen wordt relatief minder vaak van beroep gewisseld ten opzichte van het gemiddelde op de Nederlandse arbeidsmarkt. In totaal wisselde in Nederland in 2022 ongeveer 4% van de werkenden naar een andere beroepsklasse, en daarnaast 1,4% naar een beroep in dezelfde beroepsklasse. Voor ICT beroepen geldt zowel een lage wisseling van beroep binnen de eigen klasse (0,7%), als daarbuiten (2,8%). Voor technische beroepen geldt dat binnen de eigen beroepsklasse gemiddeld wordt veranderd van beroep (1,5%), maar relatief weinig naar andere beroepsklassen wordt gewisseld (2,9%). Personen met een technisch beroep die wisselen van beroep, kiezen dus relatief vaak opnieuw voor een technisch beroep.

In de periode 2004 tot en met 2020 zien we dat dit geen toevalligheid is. Structureel wordt er vanuit de beroepsklasse technische beroepen minder dan gemiddeld gewisseld van beroep. En wanneer er tóch wordt gewisseld, is dit bovengemiddeld vaak opnieuw naar een technisch beroep. Bij de beroepsklasse ICT beroepen

11. Bron: Maatwerk CBS. Techniekpact, Ministerie van Economische Zaken en Klimaat. Enquêteresultaten met missende gegevens zijn verwijderd (categorie "Onbekend").
Arbeidsdeelname van technici van 15 tot 75 jaar, 2013-2022 (cbs.nl)

valt wel op dat de mobiliteit in 2022 erg laag is ten opzichte van eerdere jaren. Vóór 2007 gold voor ICT beroepen een gemiddelde mobiliteit; vanaf 2007 is er wel sprake van structureel lagere mobiliteit. In 2022 is de mobiliteit vanuit ICT beroepen uitzonderlijk laag; het laagst van alle beroepsklassen.

- De beroepenmobiliteit is dus lager bij personen met zowel technische als ICT beroepen in vergelijking met de totale werkzame beroepsbevolking.
- Vanuit de beroepsklasse 'technische beroepen' kiezen personen die wisselen van beroep, relatief vaak opnieuw voor een beroep in dezelfde beroepsklasse.
- Personen met technologische beroepen zijn daarnaast iets minder vaak dan gemiddeld geneigd om van sector te veranderen.

6. Mobiliteit vanuit (niet)-technologische sectoren

Waar in hoofdstuk 5 beroepenmobiliteit centraal staat, wordt mobiliteit vanuit de technologische en niet-technologische sectoren belicht in hoofdstuk 6.

Binnen de definitie van technologische sectoren vallen de bouw, ICT, metaalindustrie, voedings- en genotmiddelenindustrie, chemische industrie, energie en delfstoffenwinning en overige industrie.

6.1 Technologische sectoren versus totaal: beroepenmobiliteit (alle beroepen)

Voordat we de vergelijking maken van personen met *technologische beroepen* in technologische en niet-technologische sectoren, kijken we eerst naar data van beroepenmobiliteit (*alle beroepen*) van personen werkzaam in de technologische sector ten opzichte van het gemiddelde op de arbeidsmarkt. In hoeverre zijn personen die in de technologische sector werken geneigd om over te stappen van beroep? In Figuur 8 is dit te vinden.

Personen (met technologische en niet-technologische beroepen) die werken in een technologische sector blijven iets vaker in hetzelfde beroep werken dan gemiddeld (96,6% versus 96,0%). Vanuit de technologische sectoren wordt dus relatief minder vaak veranderd van beroep (3,4% versus 4,0% gemiddeld).

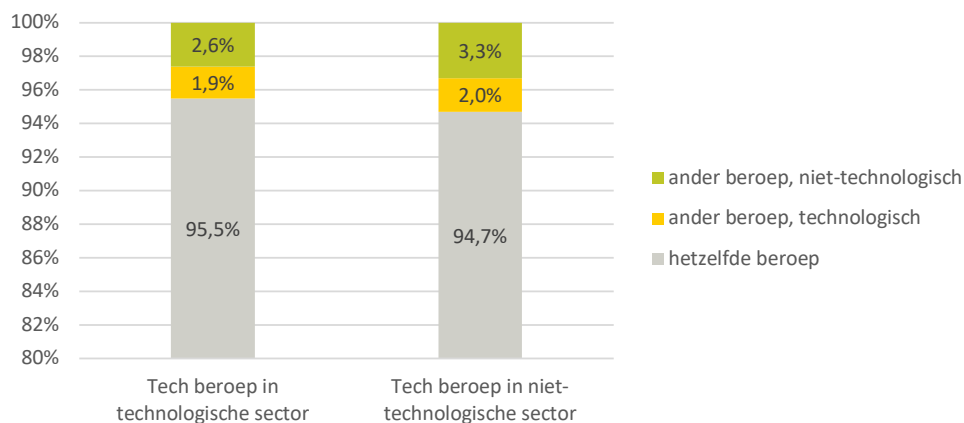


Figuur 8. Wisseling van beroep. Totale werkzame beroepsbevolking versus werkzaam in de technologische sector. Alle beroepen zijn meegenomen.¹¹

6.2 Technologische beroepen in (niet-)technologische sectoren: beroepsmobiliteit

Zo ongeveer de helft van de personen met een technologisch beroep werkt in een technologische sector, en de helft in een niet-technologische sector.¹² Is de sector van invloed op de beroepsmobiliteit?

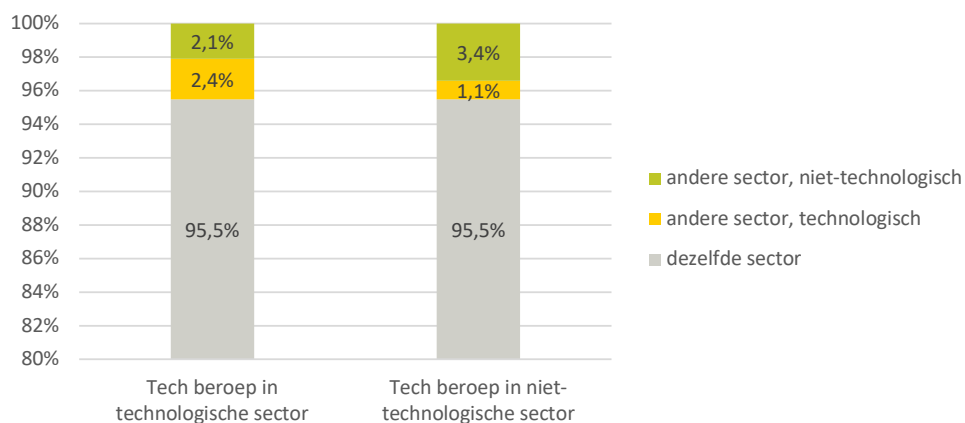
In Figuur 9 is te zien dat personen met een technologisch beroep in een technologische sector, iets vaker in hetzelfde beroep blijven werken (95,5%) dan degenen die in een niet-technologische sector werken (94,7%). Personen met een technologisch beroep in een niet-technologische sector, wisselen wat vaker naar een ander beroep (5,3% versus 4,5%). Daarbij is met name het percentage dat wisselt naar een niet-technologisch beroep iets hoger (3,3% versus 2,6%).



Figuur 9. Wisseling van beroep: de technologische sector vergeleken met niet-technologische sectoren (betreft personen met initieel een technologisch beroep).¹¹

6.3 Technologische beroepen in (niet-)technologische sectoren: sectormobiliteit

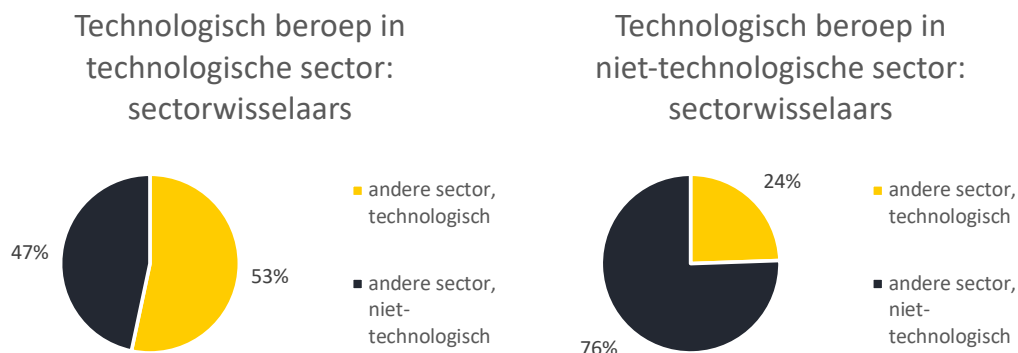
Hoe zit het met de sectorwisseling? Uit Figuur 10 is dit af te lezen. Personen met een technologisch beroep die werken in een technologische of niet-technologische sector, blijven even vaak in dezelfde sector werken (95,5%).



Figuur 10. Wisseling naar technologische of niet-technologische sectoren. Personen met een technologisch beroep: een vergelijking van degenen die initieel werken in een technologische versus niet-technologische sector.¹¹

12. Zie het CBS maatwerk [Arbeidsdeelname van technici, 2013-2022](#) (publicatiedatum 2023).

Wel is het zo dat als werkenden van sector wisselen, vanuit een technologische sector de meerderheid (53% van de wisselaars) opnieuw kiest voor een (andere) technologische sector (zie Figuur 11). Als personen wisselen vanuit een niet-technologische sector, kiezen ze vaak opnieuw voor een niet-technologische sector (76% van de wisselaars). 24% kiest ervoor om te wisselen vanuit een niet-technologische naar een technologische sector.



Figuur 11. Personen met een technologisch beroep die wisselen van sector: keuze voor een niet-technologische of technologische sector. Een vergelijking van personen die initieel in een technologische versus niet-technologische sector werken.¹¹

6.4 Samenvattende resultaten mobiliteit vanuit (niet-)technologische sectoren

Personen werkzaam in technologische sectoren (alle beroepen, zowel technologische als niet-technologische), zijn minder dan gemiddeld geneigd om van beroep te wisselen.

Personen met een technologisch beroep in een technologische sector, blijven iets vaker in hetzelfde beroep werken (95,5%) dan degenen met een technologische beroep in een niet-technologische sector (94,7%). Personen met een technologisch beroep in een niet-technologische sector, hebben een iets grotere neiging om te wisselen naar een niet-technologisch beroep (3,3% versus 2,6%).

Vanuit technologische sectoren wordt even vaak van sector veranderd als vanuit niet-technologische sectoren. Wel blijkt er voor overstappers van sectoren een voorkeur te bestaan: vanuit de technologische sector kiezen overstappers vaak opnieuw een technologische sector (53%) en vanuit de niet-technologische sector juist vaker voor een niet-technologische sector (76%).

- Personen die werken in een technologische sector wisselen minder vaak van beroep dan gemiddeld (alle beroepen).
- Personen met een technologisch beroep binnen de technologische sector, blijven vaker in een technologisch beroep en -sector werken dan degenen met een technologisch beroep buiten de technologische sector.

7. Uitstroom uit bedrijven en wisseling van werkgever

Waar we in hoofdstuk 5 en 6 zien dat technici minder dan gemiddeld geneigd zijn hun beroep(sklasse) of de technologische sector te verlaten, weten we nog niet in hoeverre werknemers ook bij dezelfde werkgever blijven. Hoe groot is de uitstroom van personeel uit technologische bedrijven en in hoeverre zijn technici geneigd om te wisselen van werkgever?

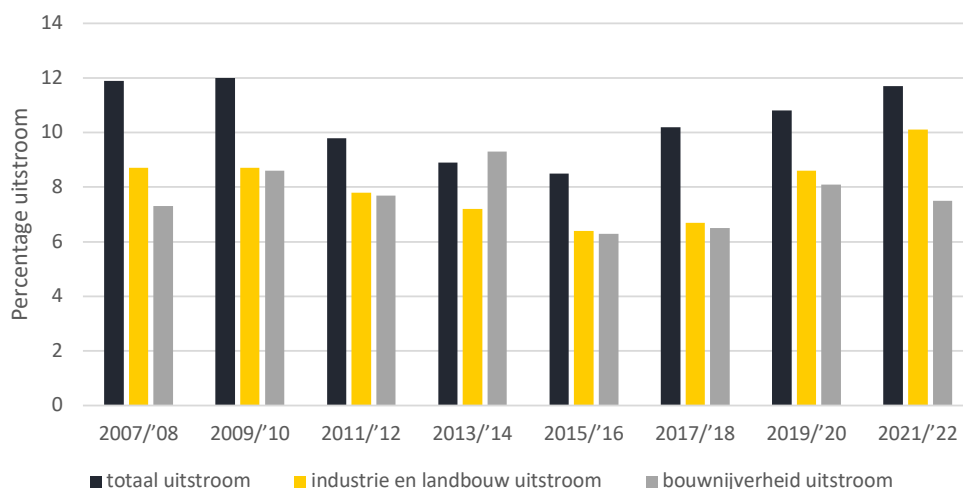
7.1 Uitstroom uit bedrijven en vrijwillig ontslag

In werkgeversonderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)¹³ wordt onder andere in kaart gebracht welk deel van de werkgevers knelpunten ervaart door problemen met het aantrekken van nieuw personeel en behoud van huidig personeel. Ook wordt uitgevraagd hoeveel instroom, uitstroom en doorstroom in de betreffende organisaties heeft plaatsgevonden.

In de data van het SCP¹⁴ zien we dat er relatief weinig uitstroom van personeel plaatsvindt bij bedrijven in de sectoren bouwnijverheid en industrie & landbouw (zie Figuur 12). Gemiddeld op de gehele arbeidsmarkt verlaat in 2021/'22 11,7% van het personeel de organisatie (vestiging) waar hij of zij werkt. In de industrie & landbouw gaat het om 10,1% van het personeel en in de bouwnijverheid om 7,5%. Dat is dus lager dan het gemiddelde. Hierbij valt ook op dat dit structureel het geval is in de meetperiode 2007/'08 tot en met 2021/'22. Uitzondering hierop is 2013/'14, toen de bouw vanwege de laagconjunctuur relatief veel gedwongen ontslagen kende (zie ook Figuur 15).

Het Sociaal en Cultureel Planbureau hanteert eigen definities wat betreft sectoren. Daarin zijn de sectoren 'industrie & landbouw' en 'bouwnijverheid' het meest representatief voor de technische sectoren. De definitie bevat geen sector 'ICT', waardoor deze niet kon worden meegenomen in de analyse.

Het totale aandeel uitstroom zegt nog niet alles over de redenen. Het SCP brengt ook in kaart wat de redenen zijn van vertrek van werknemers. Oorzaken van uitstroom zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid, pensioen/overlijden, aflopen tijdelijk contract, gedwongen ontslag en vrijwillig ontslag. Als we de data combineren van



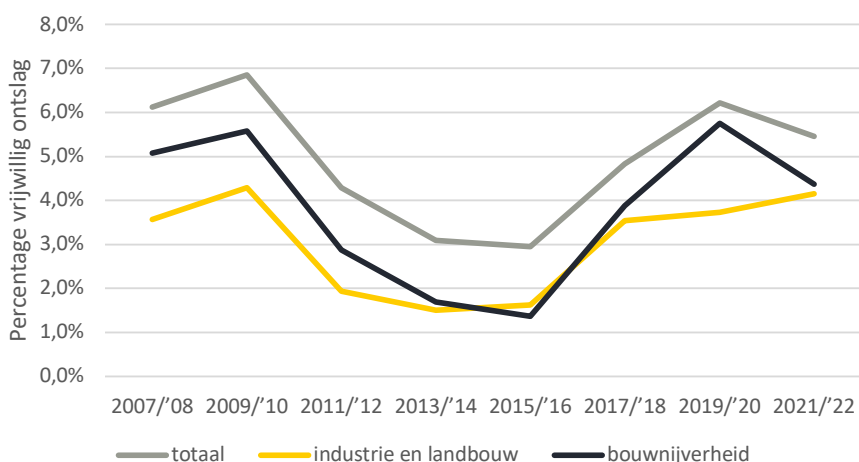
Figuur 12. Uitstroom van personeel. Data afkomstig van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Het aandeel werknemers dat de vestiging verliet, gedeeld door het totaal aantal werknemers.¹⁴

13. Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau. *Samenvatting | Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers – editie 4 - SCP*

14. Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau. *Hoe ontwikkelen in-, uit- en doorstroom van personeel zich? | Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers – editie 4 - SCP*

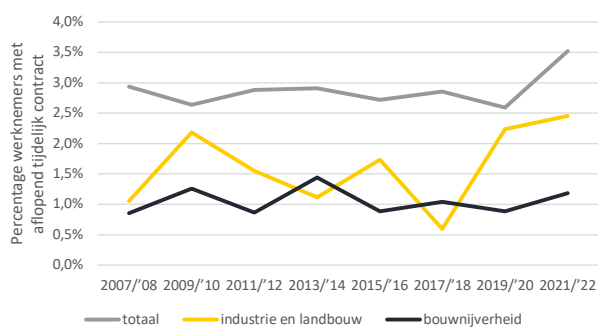
het aandeel uitstroom met het aandeel vrijwillig ontslag, hebben we een schatting van het percentage van de werknemers dat vrijwillig vertrekt, dus overstapt naar een ander bedrijf/andere organisatie. Zo kunnen we vergelijken of vrijwillig vertrek minder vaak, even vaak of vaker voorkomt in de technische sectoren ten opzichte van het gemiddelde.

In Figuur 13 is in de periode 2007/'08 te zien welk deel van de werknemers vrijwillig vertrekt uit bedrijven. We zien dat vrijwillig ontslag minder vaak voorkomt in de sectoren bouwnijverheid en industrie & landbouw dan gemiddeld. Dit geldt voor de gehele periode 2007/'08 tot 2021/'22. Wel is zichtbaar dat het aandeel vrijwillige vertrekkers in de bouwnijverheid fluctueert rond de conjunctuur. In perioden van hoogconjunctuur (rond 2008 en 2018/'19) stijgt het aandeel werknemers dat vrijwillig ontslag neemt, en dus uit eigen beweging overstapt naar een andere werkgever.

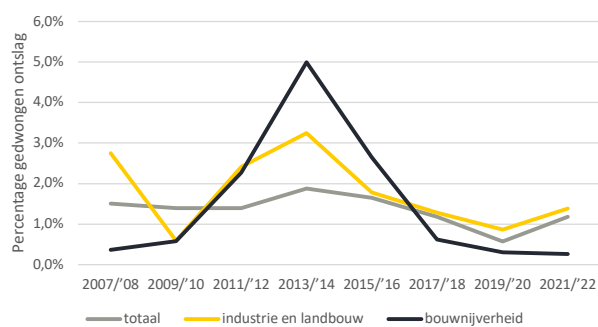


Figuur 13. Schatting van het aandeel werknemers dat vrijwillig ontslag neemt per bedrijf. Het aandeel werknemers dat de vestiging verlaat, gedeeld door het totaal aantal werknemers; keer het gedeelte vertrekkers dat vrijwillig ontslag neemt.¹⁴

Hieruit blijkt dat werknemers in technische sectoren minder vaak dan gemiddeld vrijwillig van baan veranderen. Hoe zit het dan met de gedwongen mobiliteit? Aflopende contracten komen ook minder dan gemiddeld voor (zie Figuur 14). Gedwongen ontslagen zijn juist gemiddeld of iets hoger dan gemiddeld in de sector industrie & landbouw en afhankelijk van de conjunctuur wisselt dit in de sector bouwnijverheid (zie Figuur 15).



Figuur 14. Gemiddeld aandeel werknemers dat uitstroomt vanwege het aflopen van tijdelijke contracten.¹⁴



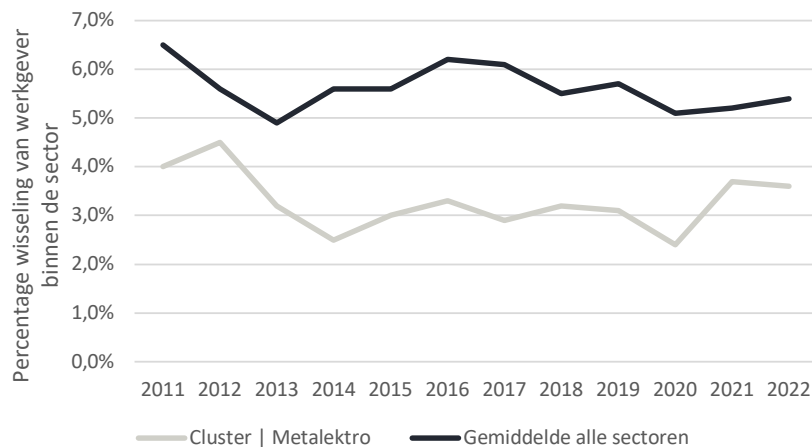
Figuur 15. Gemiddeld aandeel werknemers dat uitstroomt vanwege gedwongen ontslag.¹⁴

7.2 Wisseling van werkgever binnen de sector

In data van de Arbeidsmarktmonitor 2023 (Human Capital Topsectoren) zien we dat wisseling van werkgever minder vaak dan gemiddeld voorkomt binnen bijna alle technologische sectoren.¹⁵

In bijvoorbeeld de metaalktro¹⁶ is in 2022 3,6% van de werknemers binnen de sector van werkgever veranderd, ten opzichte van 5,4% gemiddeld (zie Figuur 16). In de procesindustrie¹⁷ gaat het om 3,3% in 2022.

In de Arbeidsmarktmonitor van de Human Capital Topsectoren zijn verschillende data te vinden over alle sectoren van de Nederlandse arbeidsmarkt en ook stromen op de arbeidsmarkt, zoals tussen de sectoren. Binnen sectoren is bijvoorbeeld in kaart gebracht welk deel van de werknemers wisselt van werkgever.



Figuur 16. Gemiddeld wisselt in Nederland 5,4% van de werkenden binnen alle sectoren van werkgever in 2022. In deze figuur is te zien welk percentage van de werknemers wisselt van werkgever binnen de metaalktro, in vergelijking met het gemiddelde van alle sectoren.

Als we op detailniveau naar de technologische sectoren kijken, zien we dat bij bijna allemaal een lager dan gemiddeld aandeel werknemers binnen de sector wisselt van werkgever. Een aantal voorbeelden hiervan zijn de sector vervaardiging van voedingsmiddelen (3,7% van de werknemers in 2022, ten opzichte van 5,4% gemiddeld), vervaardiging van papier en karton (2,1%), vervaardiging van chemische producten (1,8%) en vervaardiging van computer en elektronische apparatuur (0,7%). Bij bedrijven in de algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling wisselde in 2022 3,5% van de werknemers van werkgever binnen de sector; bij grond-, water- en wegenbouwbedrijven 3,2%, binnen gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw 4,2% en in de sector architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies ging het om 2,8%. Binnen de sector dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie betrof het 1,3% van de werknemers en bij bedrijven in de telecommunicatie 0,6%.

Uitzondering hierop is de sector 'dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie', waar een gemiddeld tot bovengemiddeld deel van de werknemers wisselt van werkgever binnen de sector. In de jaren 2021 en 2022 ging het om een bovengemiddeld aandeel: in 2021 betrof het 7,3% van de werknemers (5,2% gemiddeld) en in 2022 6,9% van de werknemers (5,4% gemiddeld). Tussen 2016 en 2020 was de werkgever-werkgever mobiliteit in deze sector ongeveer gelijk aan het gemiddelde van alle sectoren.

15. Bron: [Baanwisselingen](#) • [Arbeidsmarktmon.](#) • [Dialogic \(topsectorenarbeidsmarktmonitor.nl\)](#)

16. De metaalktro bestaat uit een bundeling van deelsectoren. Dit betreft SBI-codes 24, 25, 26, 27, 29, 30 en 33.

17. De sector procesindustrie bestaat uit SBI-codes 6, 8, 10, 12, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 en 35.

Wat betreft niet-technologische sectoren zagen we in 2022 een minder dan gemiddelde wisseling van werkgever binnen bijvoorbeeld de sectoren openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen (2,9%), overige zakelijke dienstverlening (2,0%) en reclame en marktonderzoek (2,6%). Een bovengemiddelde wisseling van werkgever vond plaats in bijvoorbeeld de sectoren gezondheidszorg (6,5%), onderwijs (6,7%), arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer (12,1%) en eet- en drinkgelegenheden (8,1%).

7.3 Samenvattende resultaten uitstroom bedrijven en wisseling van werkgever

Bedrijven in technische sectoren industrie & landbouw en bouwnijverheid hebben minder dan gemiddeld te maken met uitstroom van personeel (10,1% industrie en landbouw en 7,5% bouwnijverheid versus 11,7% gemiddeld in alle sectoren). Een lagere uitstroom geldt niet alleen in 2021/22, maar ook in eerdere jaren. Er zijn geen data over de ICT-sector beschikbaar.

Werknemers namen in 2021/22 minder vaak vrijwillig ontslag bij bedrijven in de sectoren bouwnijverheid (4,4%) en industrie & landbouw (4,2%) ten opzichte van het gemiddelde (5,5%). Ook hiervan zijn geen data van de ICT-sector beschikbaar.

Waar binnen alle sectoren gemiddeld 5,4% in 2022 wisselde van werkgever, was dat aandeel in bijna alle technologische sectoren kleiner. In de procesindustrie ging het bijvoorbeeld om 3,3% van de werknemers en in de metalektro 3,6%. Enige uitzondering hierop is de sector *dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie*, waar 6,9% van de werknemers in 2022 wisselde van werkgever.

- **Minder vaak dan gemiddeld hebben bedrijven in technische sectoren te maken met uitstroom van personeel.**
- **Werknemers vertrekken minder vaak dan gemiddeld uit eigen beweging uit bedrijven in technische sectoren.**
- **Het deel van het personeelsbestand dat *binnen* de technische sectoren wisselt van werkgever, ligt lager dan gemiddeld.**

8. Conclusie & discussie

8.1 Conclusie

Personen met technische en ICT beroepen blijven relatief vaak in een technologisch beroep werken. Binnen de subcategorie ICT beroepen is de arbeidsmobiliteit erg laag: er geldt een beperkte wisseling naar andere beroepsklassen, en weinig beroepswisseling binnen de eigen beroepsklasse. Voor technische beroepen geldt dat er ongeveer een gemiddelde overstap is *binnen* de eigen beroepsklasse (wisseling van technisch beroep naar een ander technisch beroep) en *weinig* wordt overgestapt naar niet-technische beroepen. Personen met technologische beroepen zijn daarnaast iets minder dan gemiddeld geneigd om te wisselen van sector.

Personen werkzaam in *technologische sectoren* wisselen wat minder vaak van beroep (alle beroepen). Wanneer iemand in een technologische sector een technologisch beroep uitoefent, is de kans groter om in geval van baanwisseling in een technologisch beroep en/of sector te blijven werken, vergeleken met een persoon met een technologisch beroep in een niet-technologische sector.

Ook wordt er door werkenden in technologische sectoren minder dan gemiddeld gewisseld van werkgever (uitgezonderd IT-dienstverlening). Er vindt minder dan gemiddelde uitstroom plaats uit technische bedrijven (ICT onbekend) en daarbij is ook het aandeel werknemers dat vrijwillig vertrekt lager dan gemiddeld.

Uit de data kunnen we concluderen dat er relatief weinig mobiliteit plaatsvindt vanuit technologische beroepen en sectoren naar niet-technologische beroepen en sectoren. Dit duidt erop dat personeel relatief vaak behouden blijft binnen techniek/ICT in het algemeen, in vergelijking met de gemiddelde mobiliteit op de arbeidsmarkt.¹⁸

8.2 Discussie

Interpretatie van de uitkomsten: relatief lage mobiliteit en uitstroom techniek/technologie

In sommige rapporten, waaronder het rapport Arbeidskrapte technici¹⁹, wordt gesuggereerd dat mogelijke problemen met behoud ('weglek') een van de oorzaken zou kunnen zijn van de krapte in techniek en ICT. In dit mobiliteitsonderzoek wordt die aanname getoetst door een vergelijking te maken met andere beroepen/sectoren. De uitkomsten werpen een ander licht op de zaak. We zien juist dat technici minder vaak dan gemiddeld wisselen van beroep of sector. In de data zien we dat de lagere mobiliteit van technici niet alleen geldt in 2022, maar dat dat in eerdere jaren ook al het geval was. Daarnaast blijkt op het niveau van werkgevers dat de (vrijwillige) uitstroom uit technische bedrijven lager is dan gemiddeld (geen data van ICT-sector beschikbaar) en wordt er binnen de technische sectoren minder vaak dan gemiddeld gewisseld van werkgever.

Lage beroepenmobiliteit in 2022

In de data valt op dat de beroepenmobiliteit in 2022 erg laag is in vergelijking met eerdere jaren.. Dit kan meerdere oorzaken hebben, waaronder de laatste periode met maatregelen rondom COVID-19 (iets meer onzekerheid in de maatschappij waardoor minder snel wordt veranderd van baan, gecombineerd met steunmaatregelen voor bedrijven) en tegelijk een hoogconjunctuur/ arbeidsmarktkrapte met relatief weinig gedwongen ontslagen.²⁰ Daarnaast is de vraag in hoeverre werknemers zelf op zoek zijn naar een andere baan. In data van het Arbeidsmarktpanel van het Sociaal en Cultureel Planbureau is te zien dat dit in de periode 2004 tot 2016 redelijk constant was en dat er vanaf 2016 steeds iets minder werknemers op zoek waren naar een andere baan. Die data lopen tot 2020. Met name in 2020 was het aandeel werknemers dat naar een andere baan zocht lager dan voorheen, wellicht door de bovengenoemde situatie rondom COVID-19. Omdat 2022 qua arbeidsmarkt dus mogelijk iets afwijkend was, zou het interessant kunnen zijn om de data ook in toekomstige jaren te monitoren.

Minder wisseling van functie binnen technische bedrijven

Dat technici minder vaak van beroep wisselen, zou behalve de gerapporteerde lagere (vrijwillige) uitstroom en werkgeverwisseling, mede veroorzaakt kunnen worden door lagere doorstroom naar andere functies binnen het bedrijf. In data van het Sociaal en Cultureel Planbureau zien we namelijk dat binnen technische bedrijven doorstroom naar andere functies minder vaak plaatsvindt dan gemiddeld.¹⁴ Voor deze data geldt dat er geen gegevens zijn van de ICT-sector. In 2021/22 stroomde gemiddeld in alle sectoren 2,6% van de werknemers door naar een andere functie binnen het bedrijf. In de industrie & landbouw ging het gemiddeld om 2,4% en in de bouwnijverheid was het aandeel 2%.

Technologisch beroep in technologische sector = blijver

In de data van dit onderzoek valt een zekere 'honkvastheid' op als het gaat om werkenden in technologische beroepen in technologische sectoren. Wel wordt er door sommigen gewisseld binnen technologische sectoren/beroepen, wat te maken kan hebben met de hoogconjunctuur en arbeidstekorten in de techniek.²¹ Daar gaan we later in de discussie verder op in.

18. Het onderzoek betreft gemiddelden; individuele werkgevers zouden dit anders kunnen ervaren.

19. Bron: SEO & ROA, Arbeidsmarktkrapte technici. Ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven. Via <https://www.seo.nl/publicaties/arbeidsmarktkrapte-technici/>.

20. Bron: SCP, Arbeidsmarkt in kaart, wel en niet-werkenden - editie 3 (gepubliceerd 2022). Via [Zoeken meer werknemers een andere baan? | Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3 - SCP](#)

21. UvW, dashboard spanningsindicator en dashboard vacaturemarkt. Via [Dashboard Spanningsindicator](#) (werk.nl) en [Dashboard Vacaturemarkt](#) (werk.nl).

Honkvastheid van technici is iets dat we terugvinden in het onderzoeksrapport “Bèta-alumni aan het werk: wie kiest er voor de techniek?”²² In dat rapport wordt onder andere beschreven dat er een lage uitstroomneiging uit techniek is. In het rapport wordt geconcludeerd dat het risico op verlies van technici op de arbeidsmarkt laag is. De resultaten uit het huidige onderzoek ondersteunen die conclusie.

In datzelfde onderzoek²² haalden de onderzoekers uit een enquête dat het overgrote deel van de alumni met een technische functie in een technische sector daar wil blijven werken (96%). Dit strookt met onze bevindingen, waarin we ook zien dat met name personen met een technologisch beroep in een technologische sector daarin blijven werken.

In die enquête geeft ook een groot deel van de alumni met een technisch beroep in een niet-technische sector aan in de toekomst wel in de technische sector te willen werken (85%). Wij zien in de data van 2022 dat ongeveer een kwart van degenen die van sector veranderen (vanuit een niet-technologische sector) kiezen voor een technologische sector. Dit is lager dan de 85% uit het alumni-onderzoek, maar dit is natuurlijk de wisseling in een jaar tijd en het zou kunnen dat een deel van de overstappers naar een andere niet-technologische sector, er wel voor open zou staan om naar een technologische sector over te stappen. We zien dus wel terug dat een deel van de sectorwisselaars (met een technologisch beroep) vanuit niet-technologische sectoren naar technologische sectoren overstappen.

Technische werkgevers ervaren minder dan gemiddeld knelpunten rondom behoud van personeel; wel vaak knelpunten rondom instroom

In de data vinden we een lagere mobiliteit van technici op de arbeidsmarkt dan gemiddeld, en ook een lagere uitstroom van personeel uit bedrijven in technische sectoren. Is het dan ook zo dat behoud van personeel een minder groot probleem is bij technische werkgevers dan gemiddeld?

Het SCP enquêteert werkgevers niet alleen over in-, uit- en doorstroom, maar ook over ervaren knelpunten rondom het aantrekken en behoud van personeel. In de sectoren industrie & landbouw en bouwnijverheid rapporteren werkgevers minder vaak dan gemiddeld knelpunten rondom het behoud van personeel (9,1% van de werkgevers in industrie en landbouw en 8,8% bouwnijverheid versus 11% gemiddeld in alle sectoren).¹⁴ Deze bevinding komt overeen met de lagere uitstroompercentages dan gemiddeld (hoofdstuk 7.1). Dit wijst er dus op dat behoud van personeel een minder vaak voorkomend knelpunt is in de technische branches dan gemiddeld op de arbeidsmarkt.

Waar behoud van personeel dus in mindere mate een knelpunt vormt in de technische sectoren, is het het vermelden waard dat behoud van personeel juist veel vaker dan gemiddeld een knelpunt vormt voor werkgevers in de sector zorg & welzijn (19,4%). Dit strookt met de bevinding in hoofdstuk 7.2 dat er binnen deze sector relatief vaak wordt gewisseld van werkgever.

Niet alleen behoud is van belang voor voldoende menselijk kapitaal, maar ook het aantrekken van nieuw personeel.²³ Van alle sectoren blijkt in 2021/'22 49,3% van de werkgevers problemen te hebben met het aantrekken van nieuw personeel. In de bouwsector heeft 74,3% van de werkgevers moeite om nieuw personeel aan te trekken, en in de industrie & landbouw gaat het om 53% van de werkgevers. Een groter aandeel dan gemiddeld dus. Er zijn in de technische branches dus meer dan gemiddeld problemen met het aantrekken van personeel.

22. Bron: Tech Your Future. Bèta-alumni aan het werk: wie kiest er voor de techniek? De professionele identiteit van bètaprofessionals en carrièrekeuzes. Via [R3 Rapportage Mind the Gap - Alumni_DEF.pdf \(wsimg.com\)](#)

23. Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Welke knelpunten ervaren en verwachten werkgevers in het personeelsbeleid? | Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers – editie 4 - SCP](#)

Hoogconjunctuur kan oorzaak zijn vrijwillig vertrek, zelfs bij tevredenheid over baan

In data van de conjunctuurgevoelige sector bouwnijverheid, zagen we dat vrijwillig vertrek wat hoger was in perioden van hoogconjunctuur. In data van werkgeverwisseling zagen we dat personen in de sector IT-dienstverlening vaker dan gemiddeld wisselen van werkgever binnen de sector. Dit gold met name de laatste jaren. Ook hier verwachten we een link met de hoogconjunctuur.²⁴

De push- en pullfactoren die genoemd zijn, hebben daarmee te maken. Eventuele concurrentie van werkgevers kan daarbij een rol spelen. Uit het TNO-onderzoek "Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit"²⁵ blijkt dat in tijden van hoogconjunctuur zelfs werkenden die zeer tevreden zijn met hun baan, vaker van baan wisselen.

Vrijwillige vertrekkers blijven vaker binnen sector

Niet alleen valt in de data van deze publicatie op dat er relatief weinig wordt gewisseld vanuit technologie, maar dat wanneer er wisseling plaatsvindt, dit vaak binnen de eigen sector of beroepsgroep gebeurt.

In eveneens het TNO-onderzoek "Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit"²⁵ is een verband gevonden tussen vrijwillig of gedwongen vertrek en sectorkeuze. Personen die vrijwillig vertrekken bij hun baan, kiezen vaker een baan in dezelfde sector. Personen die te maken hebben met een gedwongen ontslag wisselen juist relatief vaker van sector.

Vervolgonderzoek

Enkele aanvullend statistieken zouden inzichten kunnen toevoegen aan dit onderzoek:

- **Analyse van data over wisseling van werkgever op basis van beroep (en eventueel sector). Vanuit beroepsperspectief ontbreken deze data namelijk nog.**
- **Een andere factor die we in deze publicatie niet hebben meegenomen, is de mobiliteit van mannen en vrouwen in (niet-)technologische sectoren en beroepen.**
- **Daarnaast zijn de definities van beroep/sector in sommige analyses (brondata) in dit onderzoek op vrij grof niveau, en zou indien datatechnisch mogelijk, extra uitsplitsing naar type beroep of sector interessant kunnen zijn.**
- **Tenslotte ontbreken data over ICT-bedrijven wat betreft het aandeel uitstroom per bedrijf, het aandeel vrijwillig en gedwongen vertrek en de ervaren knelpunten van werkgevers rondom instroom en behoud. Dit zou interessant zijn als aanvulling om een completer beeld te kunnen schetsen van personeelsbehoud in de ICT-sector.**

Daarnaast zou het interessant kunnen zijn om te onderzoeken welke factoren voor overstappers vanuit technologische beroepen relevant zijn, in vergelijking met algemene overstappers. In het onderzoek Arbeidsmarktkrapte technici²⁶ worden redenen getoond waarom personen overstappen van technische naar niet-technische beroepen. Hierbij ontbreekt alleen een vergelijking met algemene redenen van overstappers. Tot slot zou het interessant kunnen zijn om te identificeren wat redenen zijn om van niet-technologische beroepen over te stappen naar technologische beroepen. Die kennis zou werkgevers extra handvatten kunnen bieden bij het ontwikkelen van beleid en activiteiten gericht op het aantrekken en behouden van technologisch personeel.

24. Bron: UWV. [Personeelstekort in ICT blijft, ondanks toename aantal ICT'ers](#) (werk.nl)

25. TNO, Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit. Via [Rapport_baanbaan.pdf](#) (flexnieuws.nl)

26. SEO & ROA, Arbeidsmarktkrapte technici. Ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven. Via <https://www.seo.nl/publicaties/arbeidsmarktkrapte-technici/>.

Platform

Talent voor
Technologie