



**Wij Techniek**  
samen werken aan jouw ontwikkeling



# Eindrapportage kwalitatief onderzoek 'Roadshow'

Een inventarisatie van de behoefte van starters  
in de Technische Installatiebranche

Bedrijfsnaam: Bruis  
Auteur(s): Nathalie Scholtes  
Datum: 22 november 2024  
Versie: 1

**BRUIS**

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Samenstelling deelnemers</b>	<b>4</b>
2.1	Medewerkers	4
2.2	Werkgevers	6
<b>3</b>	<b>De starter</b>	<b>7</b>
3.1	Periode als starter	7
3.2	Ervaringen	7
3.3	Vertrekredenen	9
3.4	Onboarding	10
3.5	Wij Techniek en starters	10
3.6	Sleutelmomenten	11
3.7	Informatiebehoefte	12
<b>4</b>	<b>Communicatie</b>	<b>14</b>
4.1	Bereikbaarheid	14
<b>5</b>	<b>Ontwikkelen</b>	<b>16</b>
5.1	Informatievoorziening	16
5.2	Leermethodiek	16
5.3	Ontwikkelfrequentie	18
5.4	Gebruiksmomenten App	19
<b>6</b>	<b>Doelgroepen</b>	<b>20</b>
6.1	Vrouwen	20
6.2	< 25 jaar	20
6.3	25 – 35 jaar	21
6.4	> 35 jaar	21
6.5	Statushouder / nieuwkomer	21
6.6	Kantoorpersoneel	22
6.7	Technisch uitvoerend personeel	22
<b>7</b>	<b>Succesfactoren voor Vaksterk</b>	<b>23</b>
<b>8</b>	<b>Dankwoord</b>	<b>24</b>

# 1 Inleiding

In dit rapport presenteren we de resultaten van het kwalitatieve onderzoek dat is uitgevoerd om de behoeften van starters in de Technische Installatiebranche (TIB) in kaart te brengen.

Het onderzoek is opgezet om richting te geven aan de ontwikkeling van Vaksterk, een programma dat tot doel heeft de uitstroom van starters uit de branche te beperken. Onder starters verstaat Wij Techniek medewerkers die 2 jaar of minder werkzaam zijn in de TIB.

Het kwalitatieve onderzoek, dat onder de werknaam 'Roadshow' werd uitgevoerd, bestond uit persoonlijke diepte-interviews met zowel werkgevers als medewerkers. In totaal zijn 90 medewerkers en 46 (vertegenwoordigers van) werkgevers geïnterviewd.

Het onderzoek werd uitgevoerd in 2 fasen, wat resulteert in variërende aantallen respondenten per vraag en/of doelgroep. Voor uitsplitsingen naar specifieke doelgroepen is een minimum van 8 respondenten gehanteerd. Aangezien het om diepte-interviews gaat, mag worden verondersteld dat het onderzoek een representatief beeld biedt van de ervaringen en behoeften van de betrokkenen.

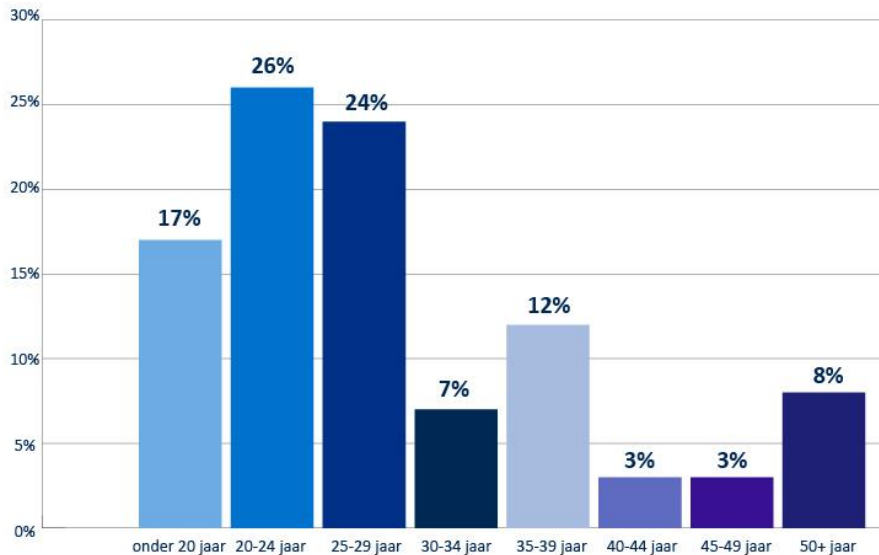
Dit rapport biedt een weergave van de verzamelde gegevens en observaties. We hopen hiermee bij te dragen aan meer inzicht in de behoeften van starters en het verdere succes van Vaksterk.

## 2 Samenstelling deelnemers

Om de verzamelde gegevens als lezer goed te kunnen interpreteren is het van belang om eerst een beeld van de achtergrond en samenstelling van de deelnemers te hebben.

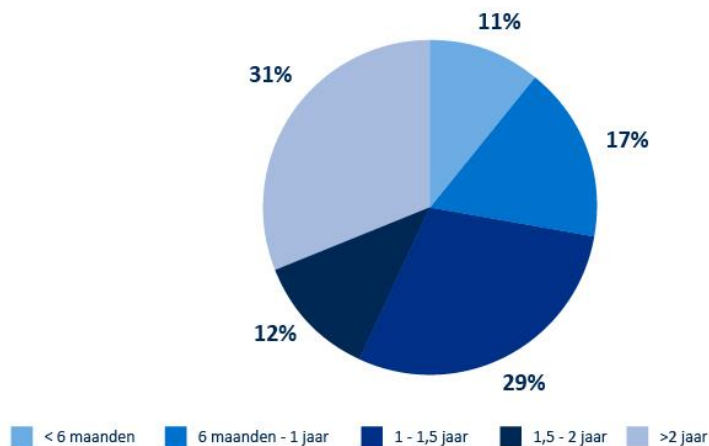
### 2.1 Medewerkers

In totaal zijn 90 medewerkers geïnterviewd. De leeftijdsverdeling van deze groep is als volgt:

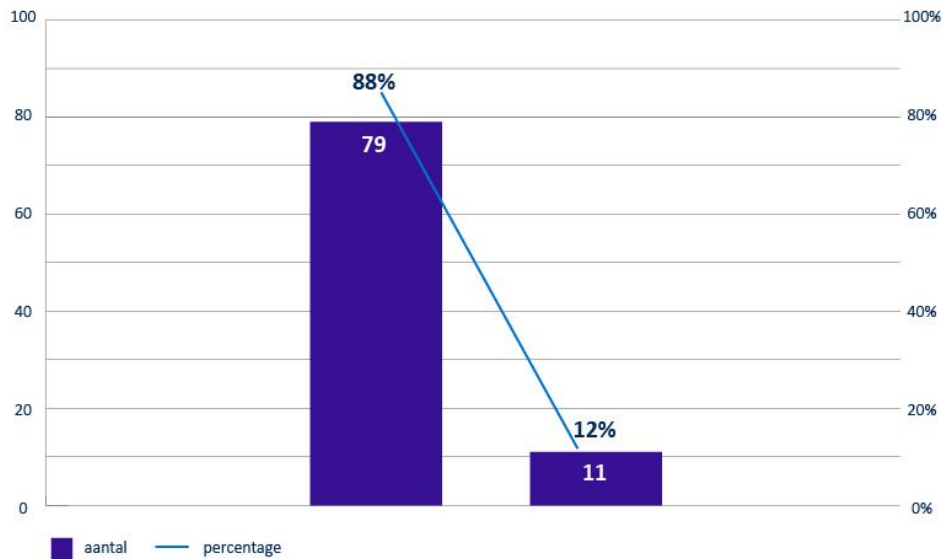


Figuur 1: Verdeling op leeftijd

Voor het onderzoek is het belangrijk dat de deelnemers op dit moment starter zijn of recent starter zijn geweest, zodat ze een helder beeld konden schetsen van de behoeften binnen deze groep. In de onderstaande figuur wordt weergegeven hoe lang de deelnemers actief zijn in de branche, wat laat zien dat zij een representatieve groep starters vormen.



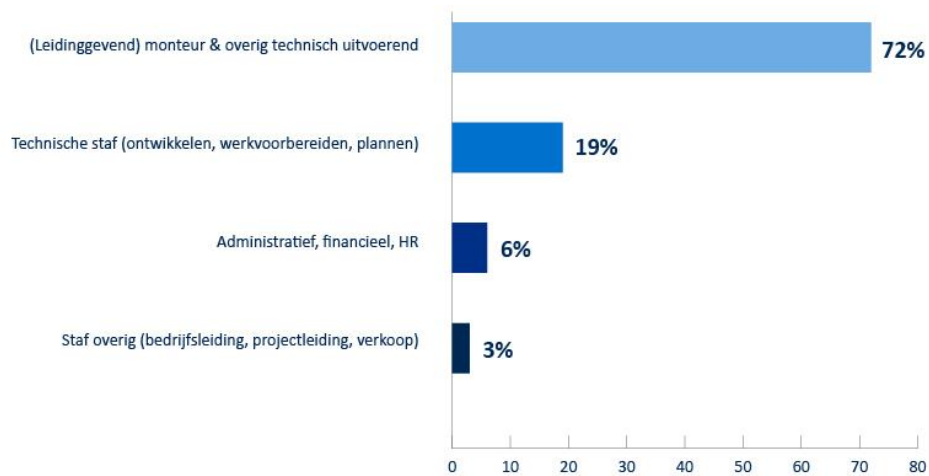
Figuur 2: Periode werkzaam in de branche



Figuur 3: Verdeling op geslacht

De verhouding tussen mannen en vrouwen onder de deelnemers is gelijk aan de verhouding in de branche. Van de vrouwen in de TIB is ongeveer 3% werkzaam in een technische functie, terwijl dit bij de geïnterviewde vrouwen op 73% ligt.

Dat percentage komt overeen met de samenstelling van de deelnemers op functiegroepen waarvan het grootste deel werkzaam is in een technische functie.



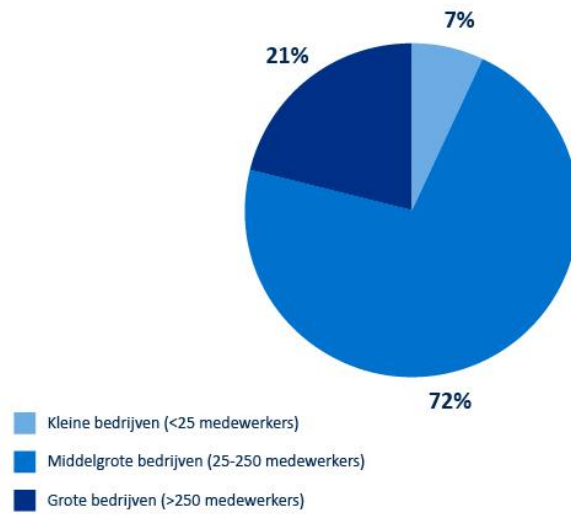
Figuur 4: Verdeling naar functie

Vanwege de lage representativiteit in sommige functiegroepen is in dit rapport ervoor gekozen om de functiegroepen 'Staf overig' en 'Administratief samen' te voegen bij de specificaties van gegevens.

## 2.2 Werkgevers

In totaal zijn 46 werkgevers of hun vertegenwoordigers geïnterviewd. De groep werkgevers is divers, waarbij de grootste werkgever 7.000 medewerkers in dienst heeft en de kleinste werkgever 6 medewerkers.

Onder de geïnterviewden is de verdeling naar het aantal medewerkers per bedrijf als volgt:



*Figuur 5: Omvang deelnemende bedrijven*

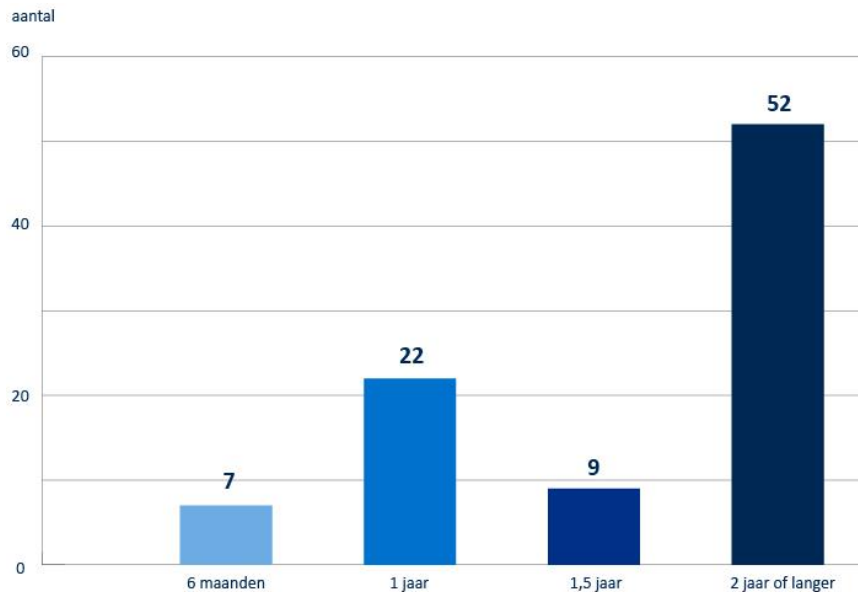
Deze verdeling geeft geen juiste afspiegeling van de branche, waarin juist kleine bedrijven ongeveer 85% van het totaal vormen en grote bedrijven slechts een klein deel uitmaken, namelijk ongeveer 1%.

### 3 De starter

Starters worden door Wij Techniek gedefinieerd als medewerkers die 2 jaar of korter werkzaam zijn in de TIB. In het onderzoek hebben we gegevens verzameld om een zo compleet mogelijk beeld te schetsen van deze groep en hun behoeften tijdens de eerste 2 jaar van hun loopbaan.

#### 3.1 Periode als starter

We hebben de medewerkers gevraagd hoe lang zij vinden dat iemand als starter kan worden beschouwd in het begin van een loopbaan in de TIB. Hierbij valt het op dat het grootste deel zichzelf 2 jaar of langer nog als starter beschouwd.



Figuur 6: Hoelang ben je een starter

#### 3.2 Ervaringen

Bij de medewerkers hebben we opgehaald wat hun positieve en minder positieve ervaringen waren tijdens hun periode als starter.

##### De 5 meest genoemde positieve ervaringen

###### 1. Collegialiteit en werksfeer

Veel starters noemen de gezellige sfeer op de werkvloer en de steun van collega's als grote pluspunten. Ze waarderen vooral de openheid, het delen van kennis en het gevoel echt bij het team te horen. De start bij de werkgever wordt als warm ervaren en de prettige communicatie met collega's en leidinggevenden zorgen ervoor dat zij zich welkom voelen.

met je handen werken

spullen goed geregeld

begeleiding regelruimte

waardering goede sfeer

werk in de buurt

afwisselend werk support collega's

ontwikkeling goede sfeer

zelfstandig werken

2. **Begeleiding en ondersteuning**  
Goede begeleiding wordt vaak genoemd als een fijne ervaring. Starters voelen zich gesteund door praktijkbegeleiders of leermeesters die geduldig zijn en ze de ruimte geven om fouten te maken. Starters worden gekoppeld aan ervaren collega's waardoor het inwerken soepel verloopt.
3. **Ontwikkelmogelijkheden**  
Starters vinden het fijn dat er veel aandacht is voor hun persoonlijke en professionele groei. Ze kunnen allerlei cursussen en trainingen volgen en er zijn volop doorgroeimogelijkheden. Er is ook genoeg ruimte om nieuwe vaardigheden te leren, zowel op de werkvloer als op school, zoals in de praktijkruimtes.
4. **Uitdaging en autonomie**  
Starters krijgen de kans om zelfstandig taken op te pakken en verantwoordelijkheid te nemen door al in korte tijd zelfstandig te mogen werken. Het praktisch aan de slag zijn wordt als uitdagend en leerzaam ervaren.
5. **Praktisch werk**  
Met je handen werken en iets tastbaars maken wordt met regelmaat aangegeven als positieve ervaring. Veel van hen noemen het werk concreet en zichtbaar. De afwisseling in taken en het feit dat je meteen meehelpt aan technische oplossingen, maakt het werk interessant.

#### **De 5 minst positieve ervaringen**

1. **Gebrek aan begeleiding en ondersteuning**  
Veel starters geven aan dat ze zich in de beginperiode onvoldoende ondersteund voelen. Praktijkbegeleiders of leermeesters hebben soms weinig tijd of zijn niet altijd beschikbaar.

talent onbenut    **platte of botte cultuur**  
**onvoldoende feedback**    generatiekloof  
 slechte communicatie  
**slechte begeleiding**  
 repeterend werk    teveel zelfstandigheid  
 simpele klussen    hoge werkdruk  
 geen onboarding    reistijd  
**slecht materiaal**  
 geen zicht op doorgroei

Ook het ontbreken van een duidelijk inwerktraject zorgt ervoor dat starters in het diepe worden gegooid en zelf moeten uitzoeken hoe zaken werken. Bij sommige bedrijven wordt de leerling al snel als volwaardig medewerker ingezet, zonder rekening te houden met de behoefte aan leren en begeleiding.

2. **Communicatieproblemen**  
Starters ervaren de communicatie binnen de organisatie vaak onduidelijk, recht voor z'n raap of soms wat bot. Feedback wordt niet altijd constructief gegeven en aannames worden snel gemaakt. De verwachtingen worden niet altijd goed afgestemd tussen werkgever en starter. Dit kan leiden tot frustratie bij de starter, vooral wanneer taken niet overeenkomen met opleidingsdoelen.



### 3. Werkdruk en productie boven leren

In veel gevallen wordt een hoge werkdruk ervaren, als reden wordt een tekort aan personeel bij het bedrijf aangegeven. Hierdoor is er weinig ruimte om rustig te leren of fouten te maken. Het uitvoeren van werk krijgt daardoor soms voorrang boven persoonlijke ontwikkeling.

### 4. Cultuur en sociale omgeving

Verschillen in werkcultuur en generaties zorgen soms voor spanningen. Oudere collega's staan niet altijd open voor verandering en kunnen negatief of stug zijn richting jongere medewerkers is de ervaring. De werkomgeving wordt soms als 'plat' of bot ervaren.

### 5. Praktische knelpunten

Starters noemen praktische problemen zoals slechte organisatie op de eerste werkdag, gebrek aan gereedschap of rotklussen die vooral aan nieuwkomers worden toegewezen. Lange reistijden, vroege werkuren en het ontbreken van vergoedingen hiervoor worden ook genoemd.

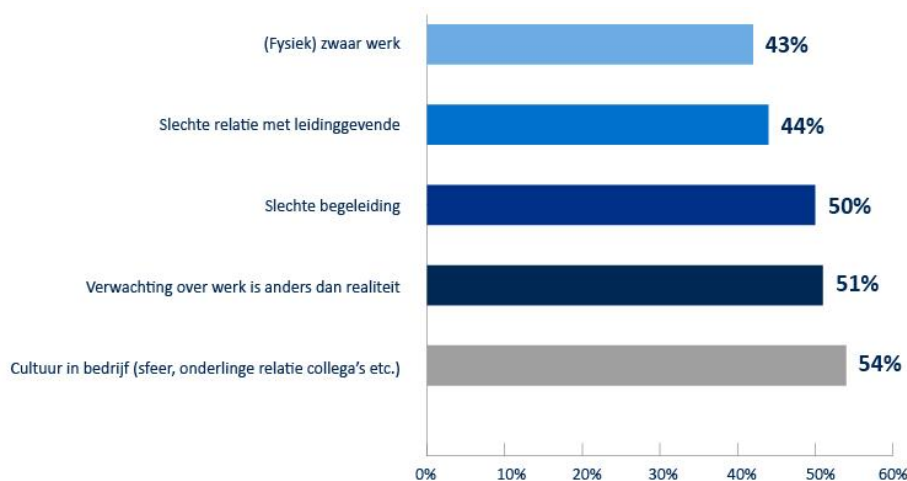
Wat opvalt is dat een groot deel van de genoemde onderwerpen zowel bij de positieve als minder positieve ervaringen worden genoemd door dezelfde medewerkers. Als voorbeeld wordt regelmatig genoemd dat zij het als positief ervaren dat ze snel zelfstandig mogen werken, echter aan de andere kant ervaren ze ook dat ze door deze zelfstandigheid in het diepe worden gegooid en daarmee het gevoel hebben dat ze 'zwemmen'.

## 3.3 Vertrekredenen

De minder positieve ervaringen komen voor een groot deel overeen met de top 5 van vertrekredenen.

De cultuur binnen bedrijven wordt soms als hard en onaangenaam ervaren, met weinig aandacht voor samenwerking en onderlinge steun. Dit kan starters het gevoel geven dat ze niet passen in de organisatie en dat er aandacht voor hen is. Ze ervaren een gebrek aan goede begeleiding, vooral tijdens de inwerkperiode. "Je wordt dan in het diepe gegooid en moet dan zwemmen" wordt regelmatig aangegeven in de interviews. Dit geldt zowel voor vakinhoudelijke als persoonlijke begeleiding.

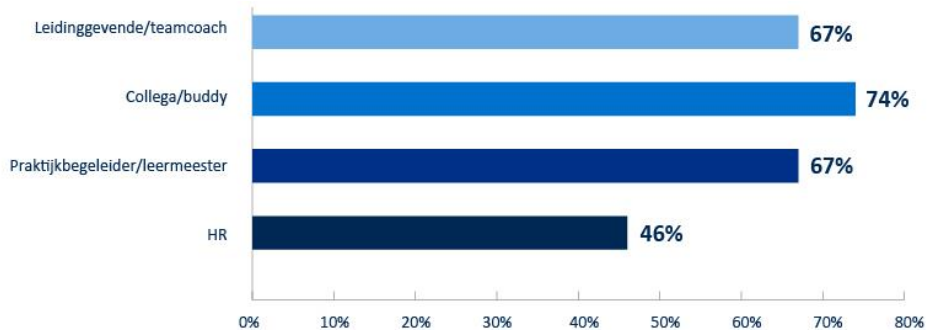
Ook hebben starters vaak een ander beeld van het werk, dat niet strookt met de werkelijkheid. Dit betreft de fysieke zwaarte van het werk, de verantwoordelijkheden die ze krijgen en de taken die ze moeten uitvoeren met relatief weinig kennis. Onvoldoende informatie vooraf speelt hierin een grote rol. Bij de vertrekreden '(fysiek) zwaar werk' wordt dit door 54% van de vrouwen als reden aangegeven en door 36% van de mannen.



Figuur 7: Vertrekredenen starter

### 3.4 Onboarding

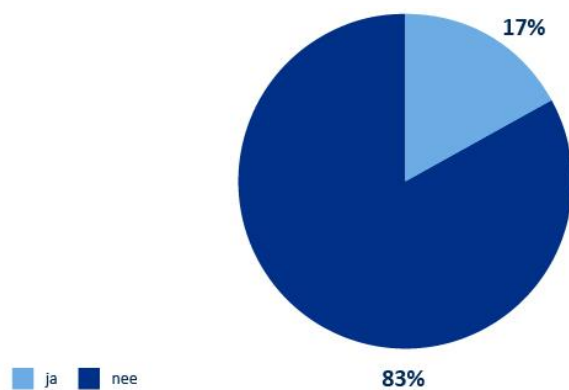
Starters hebben een goede inwerkperiode nodig om hun weg te kunnen vinden in het werk en de branche. We hebben aan de werkgevers gevraagd wie de begeleiding van de starter in hun organisatie op dit moment op zich neemt. Het blijkt dat bij de meeste werkgevers meerdere personen betrokken zijn bij de begeleiding van starters, waarschijnlijk voor verschillende onderwerpen en thema's gedurende de inwerkperiode.



Figuur 8: Begeleiding starter

### 3.5 Wij Techniek en starters

Daarnaast is aan de werkgevers gevraagd of Wij Techniek momenteel een rol speelt in hun onboarding- of inwerkprogramma. Uit onderstaande figuur blijkt dat dit weinig het geval is.



Figuur 9: Wij Techniek aanwezig onboarding

Vervolgens is gevraagd wat Wij Techniek kan toevoegen in de begeleiding en ontwikkeling van starters. Onderstaande onderwerpen en suggesties zijn het meest genoemd door de werkgevers waar zij een rol voor Wij Techniek zien.

#### Informatievoorziening

- Er is behoefte aan meer informatie over wat Wij Techniek precies doet en hoe zij starters kunnen helpen in hun loopbaan. Het helpt als er een beter beeld is van de opleidingen, doorgroeimogelijkheden in de branche en als Wij Techniek beter zichtbaar wordt.
- Het is belangrijk om het werken in de technieksector meer te stimuleren en te promoten.

#### Trainingen en Opleidingen

- Er is veel vraag naar praktijkgerichte trainingen en opleidingen, zoals vaktechnische cursussen die aansluiten op het 'echte' werk. Ook trainingen in soft skills, zoals communicatie en leiderschap, worden vaak genoemd als iets wat starters nodig hebben en waar Wij Techniek een rol in kan spelen.
- Via mobiele apps en digitale kennisbanken alle informatie over trainingen en opleidingen makkelijker toegankelijk te maken. Zo kunnen medewerkers beter kiezen wat past bij hun loopbaan.

### Loopbaanpaden en begeleiding

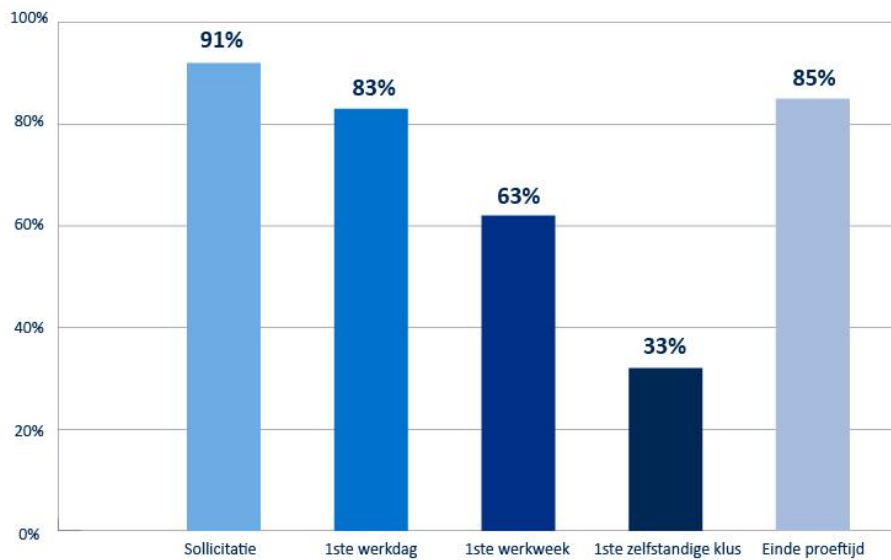
- Het ontwikkelen van loopbaanpaden, zodat starters duidelijk kunnen zien hoe ze kunnen groeien of zich kunnen specialiseren binnen de technische sector. Dit helpt hen om betere keuzes te maken in hun ontwikkeling.
- Coaching wordt gezien als nuttig, zowel voor de starter als voor de praktijkbegeleider. Het begeleiden kan overzichtelijker worden gemaakt, bijvoorbeeld door tools of trainingen voor begeleiders.

### Onboarding

- Er is behoefte aan overzichtelijke onboarding-programma's, digitale ondersteuning zoals een website met informatie en het delen van best practices.
- Er wordt ook gevraagd om meer samenwerking met scholen. Dit maakt de overgang van opleiding naar werk makkelijker en sluit beter aan op wat de branche nodig heeft.

### 3.6 Sleutelmomenten

Gedurende de startersfase zijn er verschillende sleutelmomenten. Momenten die belangrijk zijn voor de starter. Hieronder is opgenomen welke momenten de werkgever als sleutelmomenten ziet voor de starter.



Figuur 10: Sleutelmomenten

Als andere belangrijke sleutelmomenten worden voornamelijk een nieuw (vast) contract of het behalen van een diploma of certificaat genoemd.

### 3.7 Informatiebehoefte

Aan de werkgevers en medewerkers is gevraagd welke informatie zij belangrijk vinden voor starters in de eerste 2 jaar van hun loopbaan. De resultaten hiervan worden weergegeven in onderstaande grafieken.



Figuur 11: Informatiebehoefte volgens medewerker

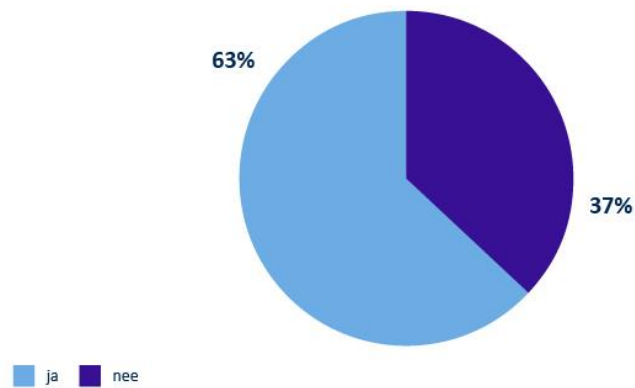


Figuur 12: Informatiebehoefte volgens werkgever

Daarnaast geven medewerkers aan dat zij tijdens hun startersperiode graag toegang willen hebben tot de onderstaande informatie.

- Nieuwsberichten.
- Informatie over (nieuwe) technieken.
- Forum voor vragen.
- Communicatie met klanten.
- Aanvulling op het onderwerp financieel. Zoals salarisperspectief, informatie over DUO, inflatie, pensioen en terugbetaling bij het eerder stoppen van een opleiding.

Aan de medewerkers is gevraagd of zij ook behoefte hebben aan soft skills, oftewel de 21e-eeuwse vaardigheden. Het merendeel gaf aan hier inderdaad behoefte aan te hebben.



*Figuur 13: Behoeft soft skills*

De term soft skills of 21e-eeuwse vaardigheden is een ruim begrip. Er is bij de medewerkers die aangaven hier behoefte aan te hebben doorgevraagd welke behoefte dat dan is. De rode lijn die in de antwoorden zichtbaar is, is de behoefte aan praktische en toepasbare handvatten om met dagelijkse situaties om te gaan. Starters zoeken concrete voorbeelden en tips die direct toepasbaar zijn in de praktijk zoals:

- Moeilijke gesprekken voeren met klanten, leidinggevendenden of collega's.
- Omgaan met verschillende generaties en persoonlijkheidstypen.
- Het effectief kunnen uiten van meningen en ideeën.

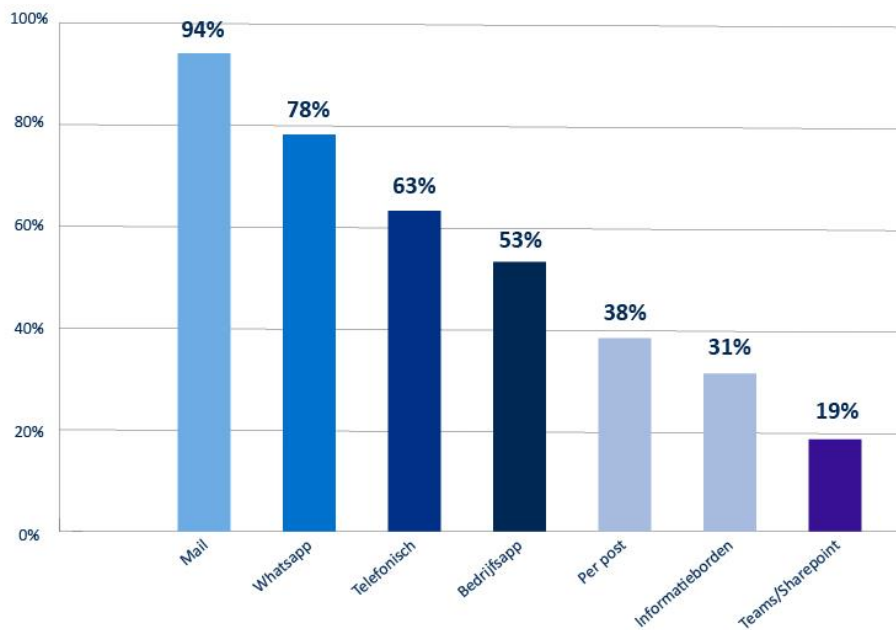
Daarnaast wordt benadrukt dat persoonlijke aandacht, elkaar 'zien' en het opbouwen van vertrouwen net zo belangrijk worden ervaren als deze vaardigheden.

## 4 Communicatie

Een van de grote uitdagingen voor het ontwikkelen van een programma voor starters is de communicatie. Hoe willen zij informatie ontvangen en hoe zijn zij te bereiken? Zowel onder de medewerkers als werkgever hebben we dit onderzocht.

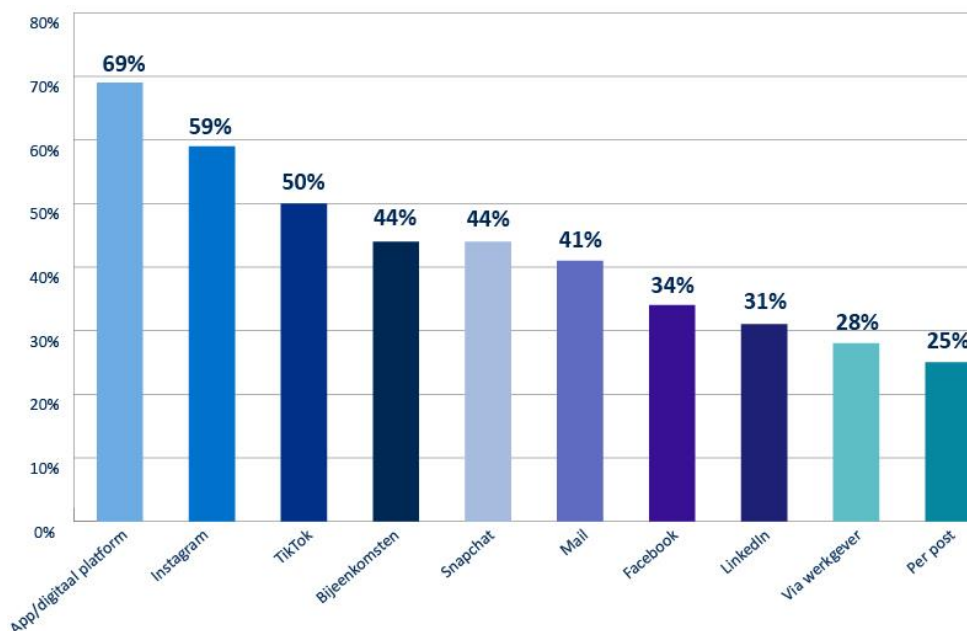
### 4.1 Bereikbaarheid

De werkgevers zijn gevraagd hoe zij op dit moment hun medewerkers voorzien van informatie. Opvallend is dat de bedrijfsapp regelmatig wordt genoemd. Hierbij moet worden opgemerkt dat de omvang van de ondervraagde bedrijven niet representatief is voor de gehele TIB-sector. Onder de respondenten zijn relatief meer (middel)grote bedrijven vertegenwoordigd dan gemiddeld in de branche.



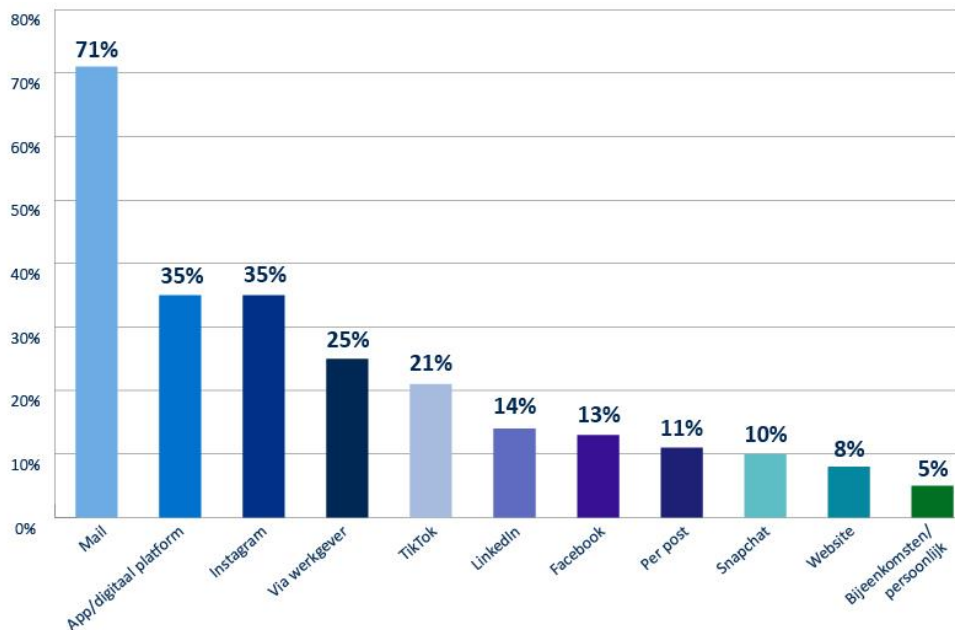
Figuur 14

Werkgevers is ook gevraagd welke communicatiemiddelen Wij Techniek moet gebruiken om starters te bereiken. In tegenstelling tot de communicatiemiddelen die zij zelf binnen hun organisatie inzetten, wordt sociale media aanzienlijk vaker genoemd.



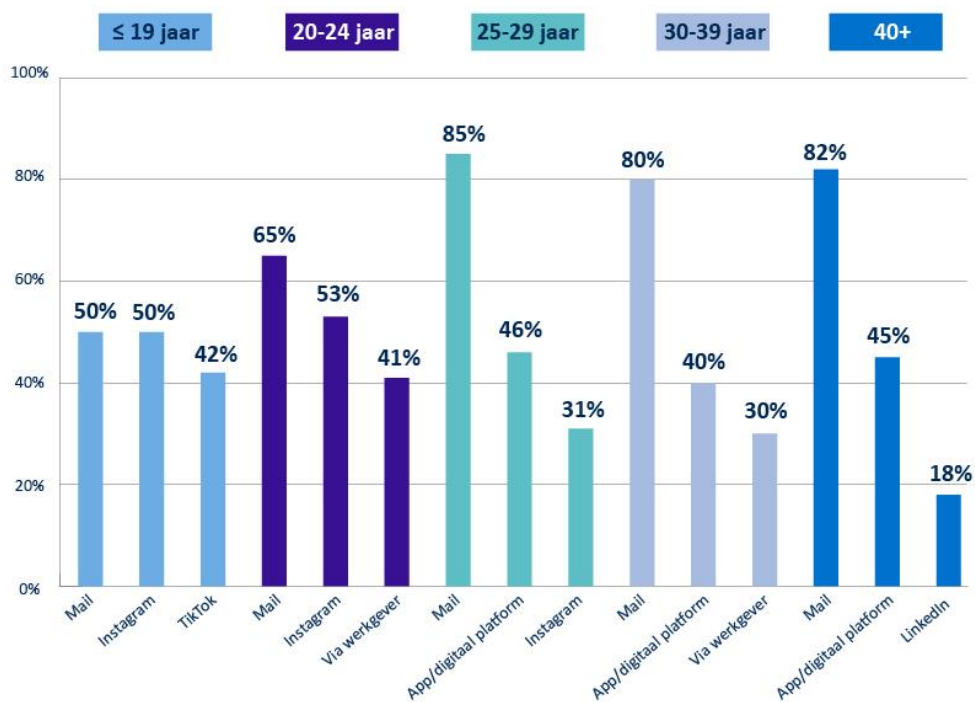
Figuur 15

Medewerkers is eveneens gevraagd hoe zij het liefst geïnformeerd willen worden over Vaksterk en andere activiteiten van Wij Techniek. Uit de reacties blijkt dat mail duidelijk de voorkeur heeft.



Figuur 16: Bereikbaarheid

Het is interessant om deze informatie per leeftijdsgroep te analyseren, zodat de verschillende voorkeuren beter zichtbaar worden. Omwille van de representativiteit hebben we ervoor gekozen de leeftijden op onderstaande manier in te delen.



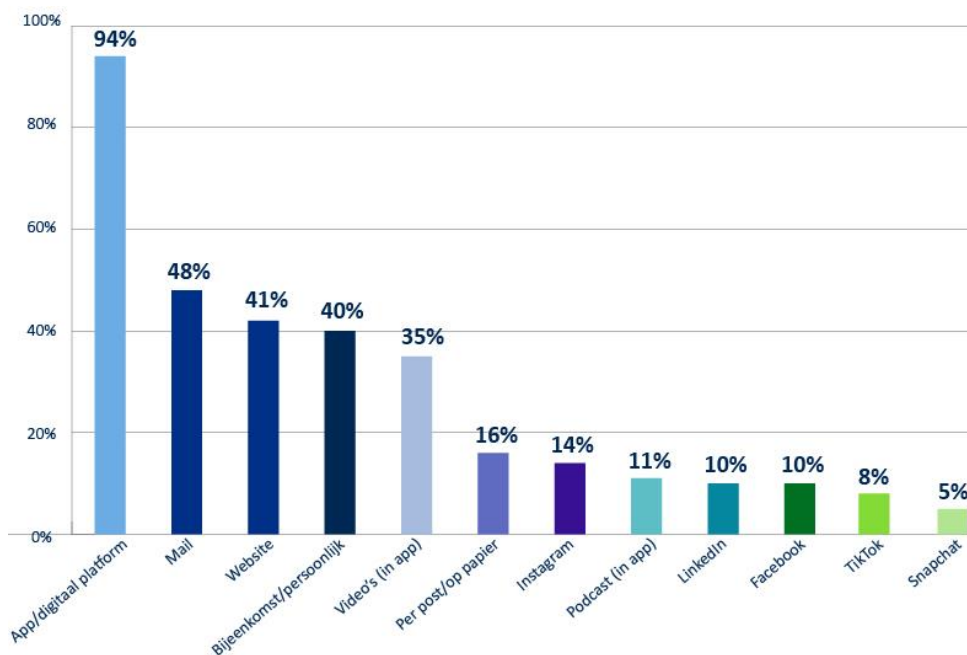
Figuur 17

## 5 Ontwikkelen

Vaksterk heeft als doel om starters zich welkom te laten voelen in de TIB, zorgen dat ze een start maken met eigen regie op duurzame inzetbaarheid en dat ze de weg weten te vinden voor vervolgstappen in de branche. We hebben opgehaald welke informatie belangrijk is voor hen. De mogelijkheid voor de starter om zich daarin verder te kunnen ontwikkelen is een belangrijk onderdeel om de doelstellingen te kunnen behalen.

### 5.1 Informatievoorziening

We hebben opgehaald welke informatie belangrijk is voor de starters maar hoe willen zij dat deze informatie tot hen komt? Met andere woorden; in welke vorm willen ze dat de informatie aangeboden wordt? In onderstaand figuur zijn de voorkeuren opgenomen zoals de medewerkers die hebben aangegeven.

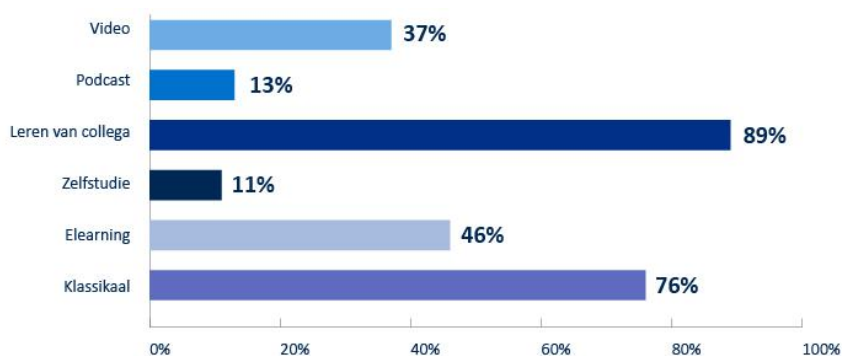


Figuur 18: Informatievoorziening

In de specificatie op leeftijd waren geen significante verschillen te ontdekken. De voorkeur ligt voornamelijk voor digitaal waarbij de leeftijdscategorie tussen 20-29 jaar als enige leeftijdsgroep bijeenkomsten als tweede hoogst voorkeur aangeeft.

### 5.2 Leermethodiek

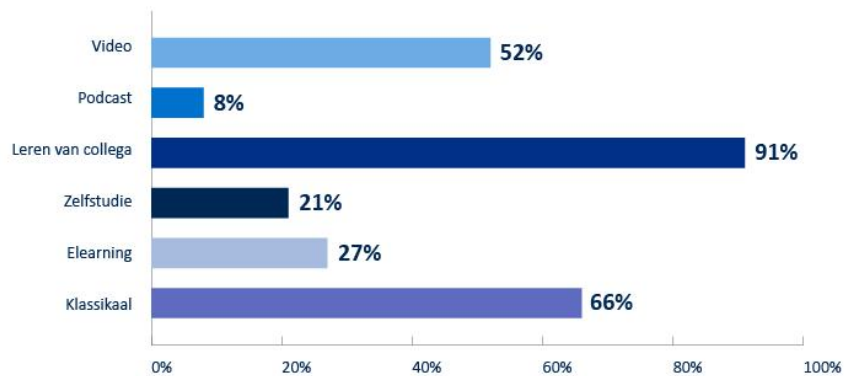
Er zijn diverse leermethodieken beschikbaar om jezelf te ontwikkelen. Om het aanbod beter af te stemmen op de voorkeuren, is dit meegenomen in het onderzoek. Werkgevers is gevraagd hoe zij de leervoorkeuren van starters inschatten. De resultaten hiervan zijn weergegeven in de onderstaande grafiek.



Figuur 19: Voorkeur leermethodiek werggevers



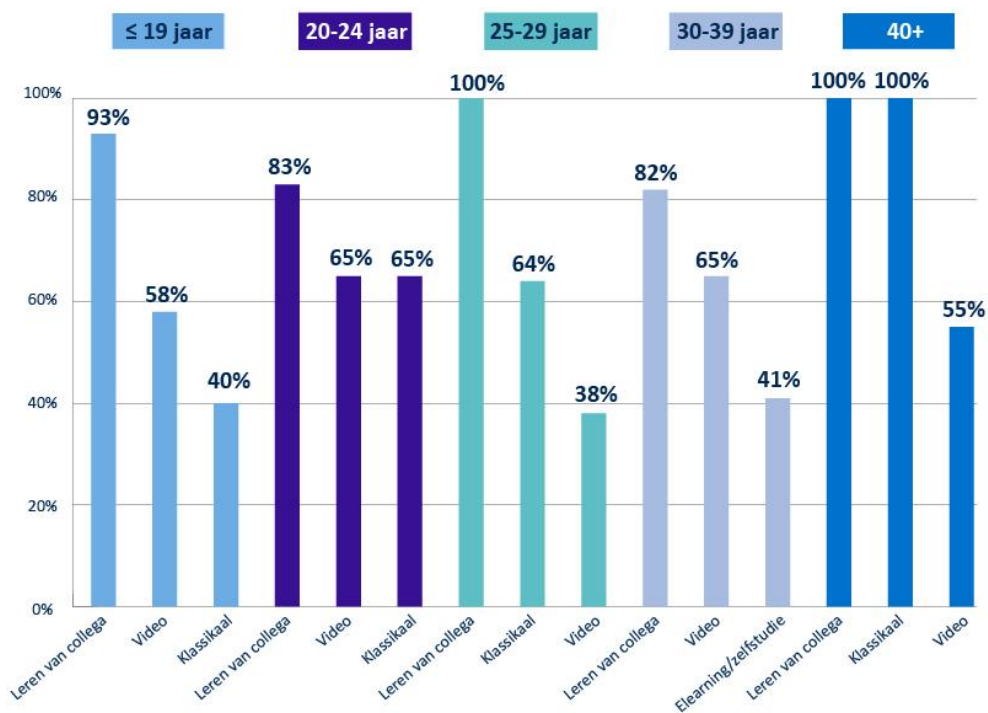
De opgegeven voorkeuren van de medewerkers zijn in onderstaande grafiek opgenomen.



Figuur 20: Voorkeur leermethodiek medewerkers

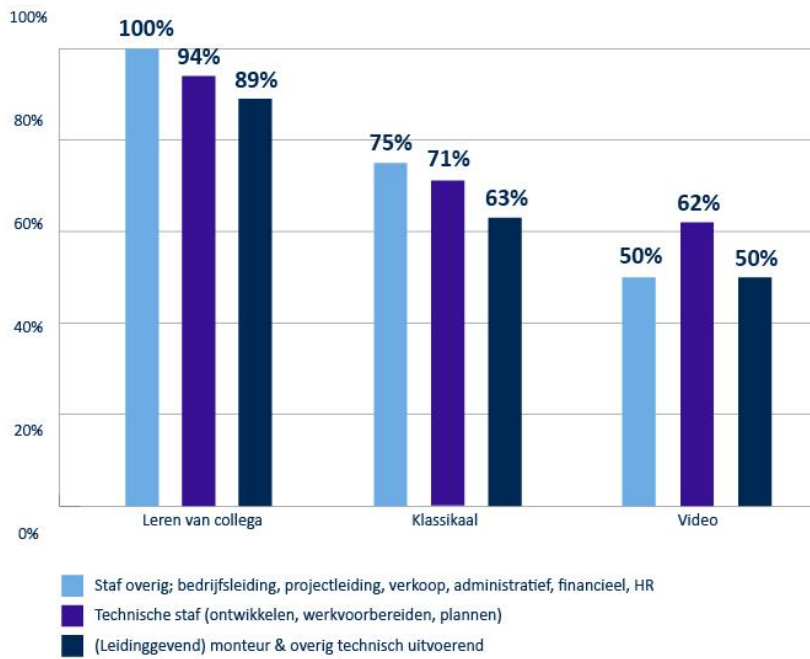
Hierin valt op dat het leren via video en zelfstudie bij medewerkers significant vaker is genoemd dan door de werkgevers in tegenstelling tot elearning.

Als we inzoomen op de voorkeuren voor leermethodieken dan zien de we volgende verdeling op leeftijd ontstaan:



Figuur 21

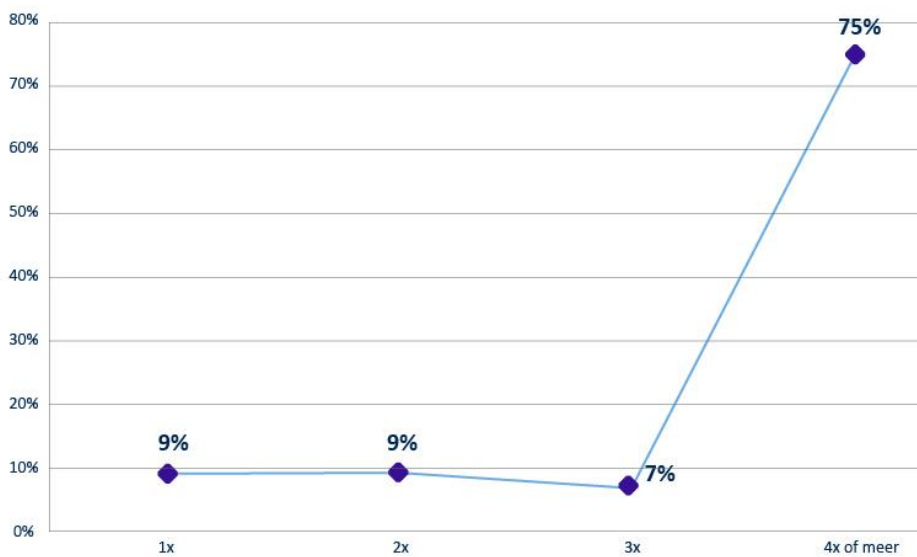
Vervolgens is onderzocht of er verschillen zijn tussen de functiegroepen. Hoewel de trend in de top 3 van grootste voorkeuren overeenkomt, zijn er verschillen in de mate waarin deze voorkeuren naar voren komen.



Figuur 22

### 5.3 Ontwikkelfrequentie

Starters hebben de wens om zichzelf te ontwikkelen, maar hoe vaak per jaar streven ze daarnaar? Uit het onderzoek blijkt dat driekwart van de ondervraagde medewerkers dit minstens 4 keer per jaar wil doen.



Figuur 23: Ontwikkelfrequentie

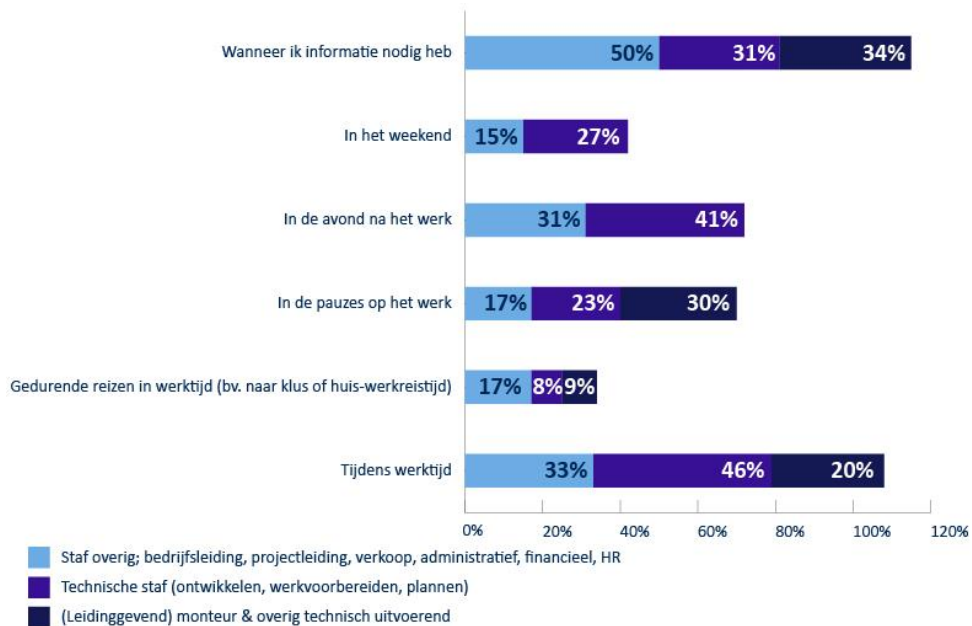
## 5.4 Gebruiksmomenten App

In Vaksterk is de keuze gemaakt om een app te ontwikkelen voor starters waarin zij zich kunnen ontwikkelen. Aan starters is gevraagd op welk moment zij gebruik gaan maken van de app.



Figuur 24: Tijdstip appgebruik

Omdat de functie en functie-inhoud van invloed kunnen zijn op wanneer starters de app gebruiken, is een uitsplitsing gemaakt naar functiegroepen. Dit levert het volgende beeld op.



Figuur 25: Tijdstip appgebruik functiegroepen

## 6 Doelgroepen

De TIB bestaat uit diverse doelgroepen. Om starters binnen deze groepen effectief te bereiken, is het belangrijk inzicht te krijgen in hun specifieke behoeften. Daarom hebben we zowel medewerkers als werkgevers gevraagd om deze behoeften per doelgroep te benoemen. De onderzochte doelgroepen zijn ingedeeld op basis van functietype (kantoor- of technisch uitvoerend), leeftijdsgroepen, vrouwen en statushouders/nieuwkomers.

### 6.1 Vrouwen

De respondenten gaven regelmatig aan dat zij geen andere behoeften zien voor vrouwen dan voor mannen. Toch kwamen er wel enkele terugkerende thema's naar voren.

- **Veilig werkklimaat**  
Vrouwen hebben behoefte aan een veilige werkomgeving, zowel fysiek als mentaal. Er wordt gesproken over bescherming tegen intimidatie en ongepast gedrag. De cultuur binnen de TIB wordt als mannelijk en soms zelfs als hard ervaren. Er is behoefte aan een werkklimaat dat openstaat voor vrouwelijke collega's, met respect en begrip voor hun persoonlijke situatie en behoeften.
- **Gelijkwaardigheid**  
Vrouwen hebben behoefte aan gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen. Dan wordt met name salaris en de erkenning van vrouwen als volwaardige medewerkers genoemd.
- **Comfortabele werkomgeving**  
Er worden behoeften op praktische zaken aangegeven zoals aparte toiletten voor vrouwen en geschikte bedrijfskleding die beter aansluit op vrouwelijke vormen.
- **Flexibele werktijden**  
De mogelijkheid om parttime te werken of flexibele werktijden in te voeren voor een betere werk-privébalans is voor vrouwen van belang.
- **Fysieke werkeisen**  
Er is een duidelijke zorg over de fysieke eisen van het werk voor vrouwen, zoals zwaar gereedschap en de fysieke belasting die als moeilijker kan worden ervaren. Dit wordt soms als belemmering gezien om vrouwen in bepaalde technische functies te laten werken.

### 6.2 < 25 jaar

Voor de groep van medewerkers onder de 25 jaar werden onderstaande thema's benoemd.

- **Begeleiding**  
Ze willen begeleid worden, duidelijke instructies krijgen en weten wat er van hen verwacht wordt. Ze hebben behoefte aan begrip dat zij relatief weinig werkervaring en kennis hebben.
- **Toekomstperspectief**  
Deze groep heeft behoefte aan perspectief op doorgroeimogelijkheden, loopbaan en salaris.
- **Flexibele werktijden**  
De mogelijkheid om minder uren per week te werken, eerder te kunnen stoppen op de dag of later te beginnen.
- **Gelijkwaardigheid**  
De behoefte om gezien en serieus genomen te worden kan een belangrijk zijn voor deze groep, evenals het zich onderdeel van het team voelen.

- **Autonomie**  
Het werk moet meer afwisselende taken hebben en uitdagend en leuk zijn. Ook willen ze meer vrijheid op het werk in telefoongebruik.

### 6.3 25 – 35 jaar

De rode lijn in de onderwerpen voor deze doelgroep hangt veel samen met de levensfase waarin medewerkers komen of zitten. De volgende onderwerpen worden genoemd.

- **Ontwikkeling**  
Deze groep medewerkers wil graag stappen in hun loopbaan maken en doorgroeien. Daarin willen ze graag ondersteund worden en weten wat ervoor nodig is.
- **Flexibele werktijden**  
Ook voor deze doelgroep is flexibiliteit in werkuren en vakanties een belangrijke behoefte. Dit wordt bijvoorbeeld gekoppeld aan het stichten van een gezin of een eigen huis.
- **Salaris**  
Salaris is een terugkerend onderwerp, voor deze doelgroep wordt dit ook in verband gebracht met het kopen van een huis en het starten van een gezin.

### 6.4 > 35 jaar

Voor deze doelgroep waren dit de terugkerende thema's in mogelijke behoeften.

- **Vitaliteit**  
Voor deze doelgroep wordt aangegeven dat ondersteuning in gezondheid en vitaliteit een thema kan zijn. Zeker als het werk fysiek te zwaar wordt.
- **Zelfstandigheid**  
Er wordt aangegeven dat de behoefte om sneller zelfstandig een klus te kunnen uitvoeren onder de groep groter is.
- **Samenwerken**  
De behoefte om in een werkklimaat te werken waar samenwerking centraal staat en waardering voor het werk dat wordt uitgevoerd.
- **Digitale vaardigheden**  
Voor deze doelgroep wordt aangegeven dat ze soms moeite hebben met het bijbenen van digitale ontwikkelingen en daar mogelijk extra ondersteuning bij nodig hebben.

### 6.5 Statushouder / nieuwkomer

De respondenten gaven aan dat zij bij deze doelgroep voornamelijk onderstaande behoeften zien.

- **Taalontwikkeling**  
De grootste behoefte is het leren van de Nederlandse taal, zowel mondeling als schriftelijk. Het begrijpen van de vaktaal is ook erg van belang voor deze groep.
- **Begeleiding en ondersteuning**  
Er wordt een behoefte naar extra begeleiding aangegeven. Dit op technisch gebied maar betreft ook het geduld van collega's en een gestructureerde aanpak.

- **Samenwerken**  
Deze doelgroep heeft behoefte om opgenomen te worden door collega's en zich onderdeel van het team en bedrijf te voelen. Dat betekent het begrijpen van de bedrijfscultuur en normen en waarden.
- **Digitale vaardigheden**  
Er wordt aangegeven dat statushouders moeite hebben met digitale tools. Ze hebben ondersteuning nodig bij het gebruik van computers of andere digitale tools, zoals bij het volgen van online trainingen.

## 6.6 **Kantoorpersoneel**

De respondenten gaven regelmatig aan dat zij geen andere behoeften zien voor kantoor of technisch uitvoerend personeel. Er zijn wel 2 thema's die vaker terugkeren.

- **Goede communicatie met buitendienst**  
Mogelijk dat het kantoorpersoneel een behoefte heeft aan goede communicatie met de buitendienst en een betere kennis en inzicht in de uitvoering door de buitendienst.
- **Goede werkplek en benodigdheden**  
Een goede werkplek en spullen die goed functioneren, zo worden een goed toetsenbord, muis en andere werkbenodigdheden genoemd.

## 6.7 **Technisch uitvoerend personeel**

Voor technisch uitvoerend personeel zijn een aantal zaken genoemd. Onderstaande onderwerpen het meest frequent.

- **Goede communicatie met werkvoorbereiding en binnendienst**  
De behoefte aan goede communicatie en begrip van de werkvoorbereiding en binnendienst is van belang.
- **Goed materiaal**  
De respondenten geven aan dat goed gereedschap, kleding en bus een belangrijke behoefte is onder deze doelgroep.

## 7 Succesfactoren voor Vaksterk

Aan zowel werkgevers als medewerkers is gevraagd welke succesfactoren Vaksterk nodig heeft om te slagen. Onderstaand zijn per thema de reacties gerangschikt.

- **Duidelijke en nuttige informatie**  
De app moet duidelijke, relevante en beknopte informatie bieden afgestemd op de behoeften van de starters. Dit is zowel praktische informatie als informatie over de mogelijkheden in de sector.
- **Gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid**  
De app moet laagdrempelig zijn in gebruik. Met visueel aantrekkelijke elementen (zoals tegels en afbeeldingen), weinig tekst en overzichtelijk.
- **Bekendheid**  
Het is belangrijk om de app bekend te maken. Bijvoorbeeld door werkgevers als ambassadeurs te gebruiken, de app op te nemen in de onboarding-proces en QR-codes te delen.
- **Leuke content**  
Er is behoefte aan visueel leuke en nuttige content. Zoals korte video's, een 'quote of the day' of 'filmpje van de dag' of beloningen die je krijgt bij gebruik van de app om starters terug te laten keren.
- **Betrokkenheid van werkgevers**  
Werkgevers moeten de app actief ondersteunen en ervoor zorgen dat medewerkers het gebruiken bijvoorbeeld door tijd en ruimte te bieden voor het gebruik van de app tijdens werktijd.
- **Community**  
Het creëren van een gemeenschap gevoel. Bijvoorbeeld door verhalen van collega's, het organiseren van evenementen en het aanbieden van een platform voor interactie tussen medewerkers.
- **Praktische en technische ondersteuning**  
De app moet ondersteuning bieden in de vorm van praktische uitleg. Zoals video's die bepaalde taken of technieken uitleggen.
- **Regelmatige updates en nieuwtjes**  
Regelmatig nieuwe en interessante inhoud, zoals nieuws, updates en leuke feiten over het werk.

We hopen met deze bevindingen een waardevolle bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van Vaksterk en tegelijkertijd meer inzicht te bieden in de behoeften van starters in de TIB, met als doel de uitstroom van starters te verminderen.

## 8 Dankwoord

Allereerst willen we de werkgevers en medewerkers hartelijk danken voor het delen van hun tijd en inzichten. Jullie input was ontzettend waardevol en heeft ons geholpen om een goed beeld te krijgen van de behoeften en verwachtingen van starters in de TIB.

Ook een grote dank aan het 'Roadshow-team' dat dit onderzoek heeft uitgevoerd. Jullie inzet, enthousiasme en deskundigheid hebben ervoor gezorgd dat het onderzoek waardevolle inzichten heeft opgeleverd en dit rapport tot stand kwam.



Dit is een uitgave van:

**Wij Techniek**

Postbus 416  
3440 AK Woerden  
Korenmolenlaan 4  
3447 GG Woerden

0800 88 55 885

[support@wij-techniek.nl](mailto:support@wij-techniek.nl)  
[wij-techniek.nl](http://wij-techniek.nl)

samen werken aan jouw ontwikkeling

