

ARBEIDSMARKT MONITOR

EEN UITGAVE VAN DE STICHTING ARBEIDSMARKT
EN OPLEIDING IN DE METALEKTRO

OKTOBER 2016

MEER BEDRIJVEN

ZOEKEN

LEIDINGGEVENDEN



PARTTIME

WERKEN

NOG ONGEBRUIKELIJK

ato-METALEKTRO

INHOUD

- 3 Voorwoord**
- 4 Werkgelegenheid groeit**
- 8 Meer bedrijven met vacatures voor leidinggevenden, vooralsnog weinig verandering in wervingsproblemen**
- 13 Ondanks vergrijzing verwachten metalektrobedrijven weinig vervangingsproblemen rond pensioenuitstroom**

Meedoen aan het werkgeverspanel?

Meld uw bedrijf aan: www.ao-metalektro.nl/arbeidsmarktmonitor

Vragen? Monique de Haan staat u graag te woord.

Telefoon 06-27 06 56 53. E-mail: m.dehaan@ao-metalektro.nl

Colofon

De arbeidsmarktmonitor Metalektro is een uitgave van de Stichting A+O Metalektro.

Uitgave

Oktober 2016

Redactie en productie

A+O Metalektro

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)

van de Universiteit Maastricht

Aan deze uitgave werkten mee

Expertpanel Arbeidsmarktmonitor Metalektro

Communicatieadviseur A+O Metalektro

Ontwerp

Meester Ontwerpers, Amsterdam

Druk

Opmeer Drukkerij bv, Den Haag

Stichting A+O Metalektro

Frankrijklaan 10A / 2391 PX Hazerswoude-Dorp / Postbus 77 / 2390 AB Hazerswoude-Dorp

Telefoon 088 - 60 50 900 / info@ao-metalektro.nl / www.ao-metalektro.nl

In het bestuur van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding Metalektro zijn vertegenwoordigd:



Overname uit deze uitgave is toegestaan, mits met bronvermelding

VOORWOORD

Arbeidsmarktmonitor Metalektro, eerste helft 2016

In deze Arbeidsmarktmonitor worden de voornaamste arbeidsmarktontwikkelingen geschetst waarmee bedrijven in de Metalektro in de eerste helft van 2016 te maken hadden. We kijken onder meer naar de ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, in- en uitstroom van personeel, vacatures, wervingsproblemen, verwachte pensioen-uitstroom en duurzame inzetbaarheid.

Stichting A+O Metalektro brengt elk kwartaal de werkgelegenheidsontwikkelingen van het afgelopen kwartaal in kaart en neemt daarin ook mee wat de verwachtingen van de metalektrobedrijven zijn voor de daarop volgende drie maanden. Dit resulteert in de werkgelegenheidsbarometer die ieder kwartaal verschijnt op de website van A+O. Daarnaast wordt twee keer per jaar een uitgebreidere vragenlijst aan het panel van metalektrobedrijven voorgelegd. Hierin komen de verschillende thema's aan bod die u in deze en andere edities van de Arbeidsmarktmonitor aantreft.

Deze Arbeidsmarktmonitor is in opdracht van A+O Metalektro samengesteld door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht.

WERKGELEGENHEID GROEIT

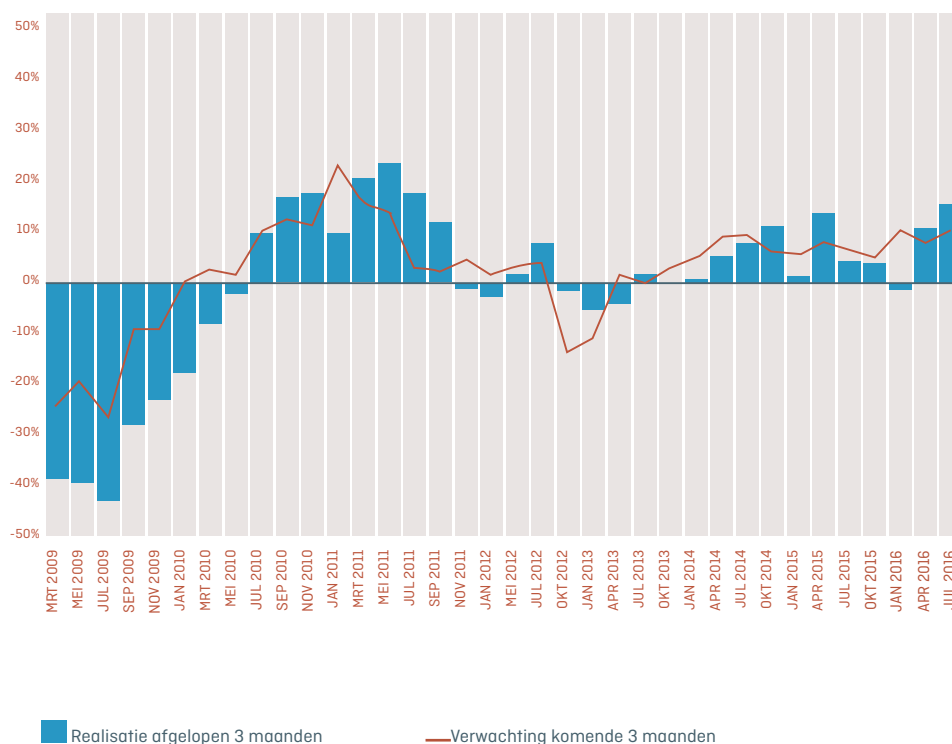
De werkgelegenheidsbarometer laat sinds 2014 vrijwel structureel positieve ontwikkelingen in de werkgelegenheid zien. Ook in het eerste halfjaar van 2016 zet deze groei door: in het eerste en tweede kwartaal van 2016 zijn er meer bedrijven met groeiende werkgelegenheid dan bedrijven met krimp. Het overwicht van bedrijven met groei is zelfs jarenlang niet zo groot geweest als in het tweede kwartaal.

De positieve werkgelegenheidsontwikkeling in het eerste halfjaar komt grotendeels overeen met de verwachtingen die de bedrijven aan het begin van deze kwartalen uitspraken. Ook voor het derde kwartaal hebben metalektrobedrijven bijzonder positieve verwachtingen.

FIGUUR
01

Werkgelegenheidsbarometer

Bron: ROA, Werkgelegenheidsbarometer Metalekto, 2009-2016



Landelijke werkgelegenheidsgroei, weinig regionale verschillen

In lijn met de werkgelegenheidsbarometer, volgt ook uit analyses op pensioenfondsgegevens van PME dat de werkgelegenheid in het eerste halfjaar van 2016 is gegroeid [figuur 2]. Het aantal werkzame personen dat onder het Pensioenfonds van de Metalektro (PME) valt, groeide met 1,0 procent. Dit is een sterkere groei dan in de tweede helft van 2015 (toen 0,2%).

Ook geldt de groei dit keer voor het hele land. Waren er in de tweede helft van 2015 ook nog provincies met negatieve netto-instroom, in de eerste helft van 2016 zien we in alle twaalf provincies een positieve netto-instroom.¹ In Drenthe (in 2e helft 2015 nog -0,1%) is de sector relatief het sterkst gegroeid, namelijk met 1,9 procent. In Zeeland is de groei relatief het geringst geweest, maar Zeeland realiseerde in de tweede helft van 2015 al een hoge 5 procent netto-instroom.

FIGUUR 02

Netto-instroom naar provincie²

Bron: PME-gegevens, bewerking door ROA

² Gebaseerd op de woonplaats van de werknemers



¹ Zie figuur 2 van de Arbeidsmarktmonitor April 2016 voor het beeld van de 2e helft van 2015.

Parttime werk in de Metalektro nog relatief ongebruikelijk

Momenteel werkt 10,7 procent van alle werknemers in de Metalektro in deeltijd. Het percentage deeltijders ligt daarmee iets hoger dan in 2015 toen het 9,6 procent betrof, maar is relatief gezien nog altijd erg laag. Immers bedroeg het gemiddelde percentage deeltijdwerkers over heel Nederland in 2015 48,8 procent. Het percentage deeltijdwerkers onder mannen in de Metalektro bedraagt 4,7 procent (26,3% gemiddeld in Nederland) en onder vrouwen 51,7 procent (75,1% gemiddeld in Nederland). Navraag bij een aantal metalektro-bedrijven wijst erop dat voltijdswerken de culturele norm is in de sector en dat, vooral wat betreft technische functies, deeltijdwerk nog met argusogen wordt bekeken.

In *figuur 3* gaan we nader in op het percentage medewerkers in deeltijd, naar leeftijd en geslacht. Het percentage deeltijdwerkers verschilt bij mannen nauwelijks naar leeftijd. Pas nadat mannen 65 zijn geworden is er een noemenswaardig aandeel dat in deeltijd werkt. Het betreft hier echter nog maar een bijzonder klein aantal. Bij vrouwen zien we een scherpe toename in deeltijdwerk vanaf 30 jaar die piekt bij de categorie tot 45 jaar. Vooral deze piek in deeltijdwerk bij vrouwen zorgt ervoor dat het gemiddelde beeld over de gehele sector ook een lichte toename toont tussen de 30 en 45 jaar.

Aandeel technische medewerkers met vast contract stabiel

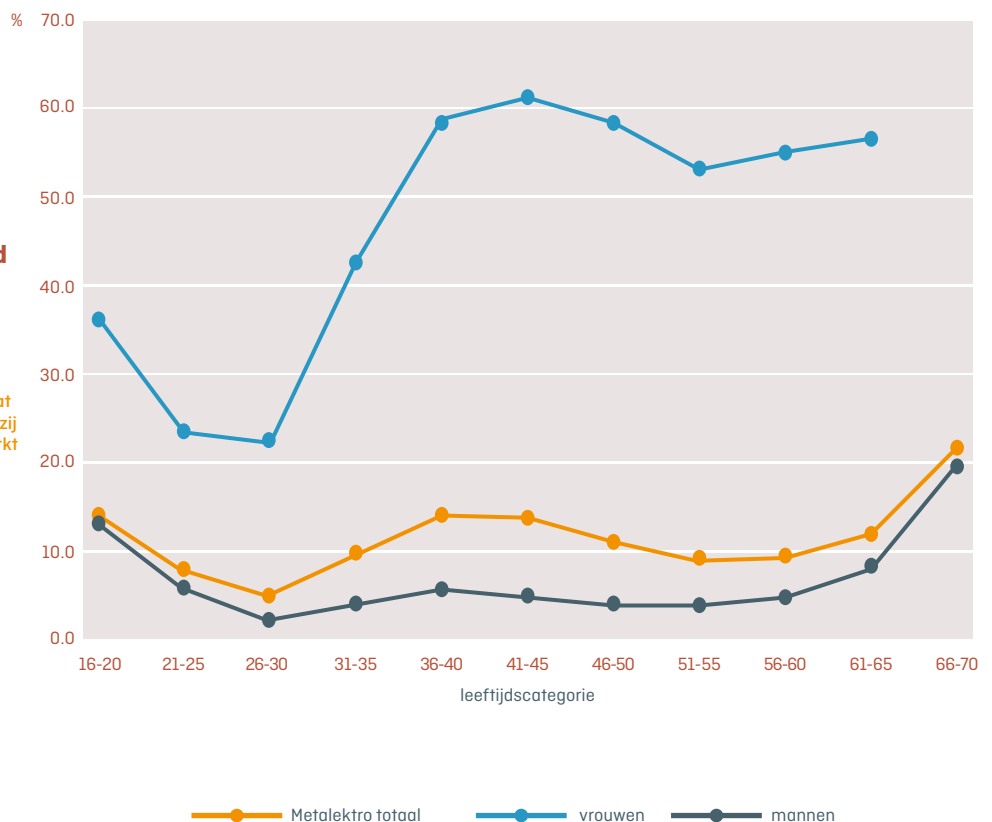
Het aandeel technische medewerkers met een vast contract bleef in de eerste helft van 2016 stabiel op 87 procent. De overige 13 procent van de technische medewerkers heeft momenteel een tijdelijk contract (6%) of is ingeleend (7%).

FIGUUR 03

Personeel werkzaam in deeltijd, naar leeftijd en geslacht³

Bron: PME-gegevens, bewerking door ROA

³ Als uitgangspunt is genomen dat iemand in deeltijd werkt als hij/zij minder dan 35 uur per week werkt



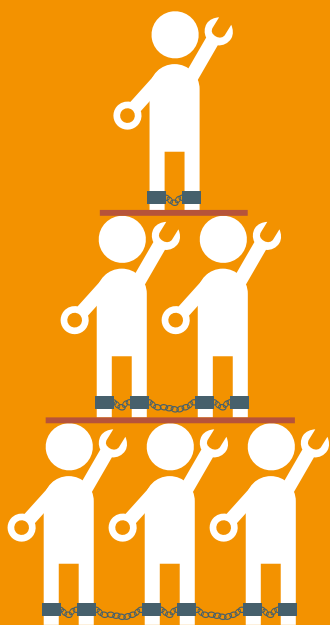
**KORT EN
KRACHTIG**



**POSITIEVE VERWACHTINGEN
OVER DERDE KWARTAAL 2016**



**GROEIENDE WERKGELEGENHEID IN EERSTE
HELFT 2016, IN ALLE PROVINCIES**



AANDEEL VASTE DIENSTVERBANDEN STABIEL



**VEEL MINDER DEELTIJDWERK IN DE METALEKTRO
(10,7%) DAN GEMIDDELD IN NEDERLAND (48,8%)**

MEER BEDRIJVEN MET VACATURES VOOR LEIDINGGEVENDEN, VOORALSNOG WEINIG VERANDERING IN WERVINGSPROBLEMEN

Ten opzichte van januari 2016 is het aandeel bedrijven met vacatures voor leidinggevenden toegenomen. Dit geldt voor zowel technisch als niet-technisch leidinggevende functies. Het aandeel bedrijven dat momenteel wervingsproblemen ondervindt is vergelijkbaar met 2015; ongeveer één op de vier. Wervingsproblematiek heeft vooral een toename van de werkdruk als gevolg. Ook kan het ertoe leiden dat werk blijft liggen en deadlines worden gemist.

Figuur 4 toont vooral een markante toename in het aandeel bedrijven met vacatures voor leidinggevende niet-technische functies en, in mindere mate, leidinggevende technische functies. Ten opzichte van januari 2016 zijn er momenteel iets minder bedrijven met vacatures voor ondersteunende technische functies en technisch opgeleide verkopers. Uitvoerende technische functies blijft de functiecategorie waarvoor de meeste bedrijven vacatures hebben.

Ondanks groeiende werkgelegenheid weinig verandering in vacatureduur en wervingsproblemen

Wat betreft de snelheid waarmee vacatures ingevuld worden heeft één op de tien bedrijven hiervoor gemiddeld slechts één maand nodig en heeft 40% hiervoor gemiddeld één tot twee maanden nodig. De helft van de bedrijven heeft vacatures dus gemiddeld maximaal twee maanden open staan. De afgelopen jaren is dit aandeel vrij stabiel gebleven.

Ondanks de groei in het aandeel bedrijven met vacatures, lijkt het (vooral) niet langer te duren om vacatures in te vullen.

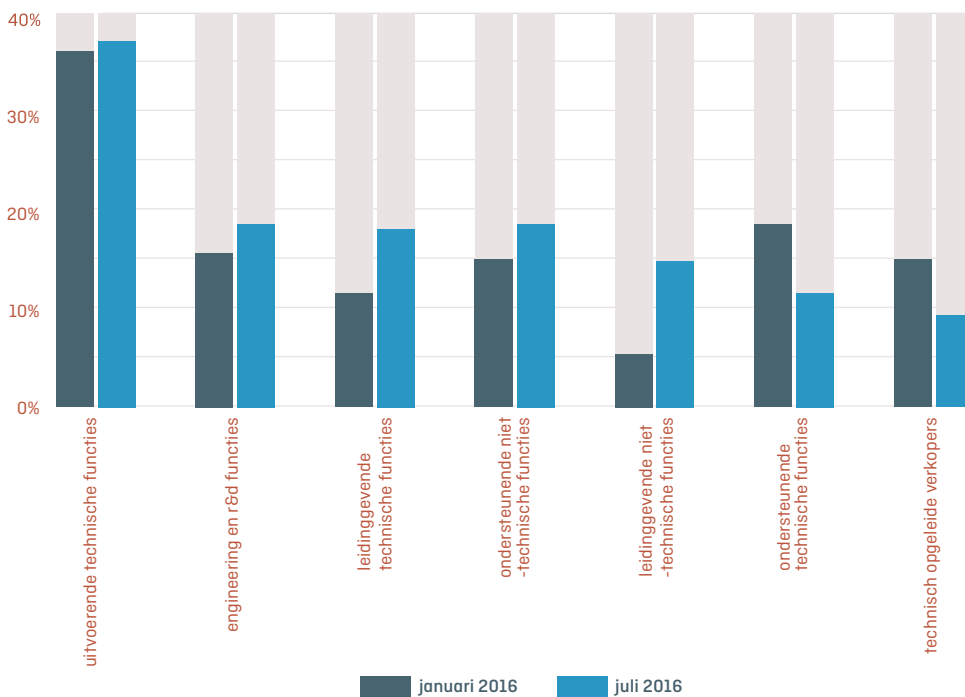
Het percentage bedrijven dat (erg) veel wervingsproblemen ervaart is ook niet verder gestegen. *Figuur 5* toont dat 24% van de bedrijven momenteel aangeeft (erg) veel problemen te ondervinden bij het aantrekken van technisch personeel. Dit is, kleine schommelingen daargelaten, vergelijkbaar met de vijf voorafgaande jaren (tot en met 2011). In 2009 en 2010, net na het uitbreken van de economische crisis waren er duidelijk minder wervingsproblemen, terwijl er in 2007 en 2008, net voor de crisis, veel meer wervingsproblemen werden ervaren.

Van de bedrijven die momenteel wervingsproblemen hebben, geeft twee derde als oorzaak aan dat het vinden van nieuw personeel vooral bemoeilijkt wordt doordat sollicitanten niet over de juiste competenties beschikken. Ook is het gebrek aan sollicitanten volgens vier op de tien bedrijven met wervingsproblemen een oorzaak.

FIGUUR
04

Percentage bedrijven met vacatures naar functiecategorie

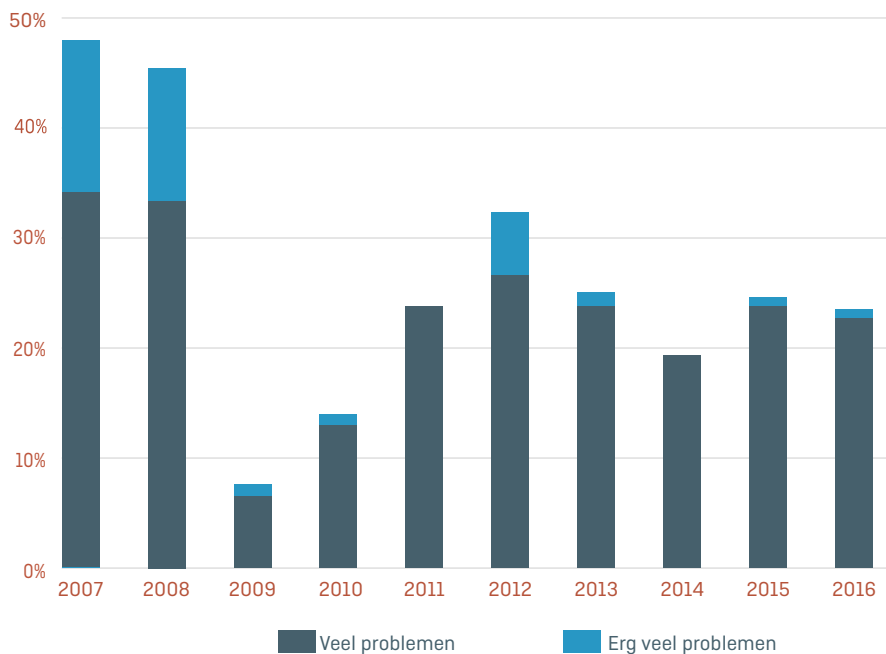
Bron: ROA, Werkgeverspanel Metalektro, 2015-2016



FIGUUR
05

Percentage bedrijven met problemen bij het aantrekken van technici

Bron: ROA, Werkgeverspanel Metalektro, 2007-2016



Het ervaren van wervingsproblemen kan diverse gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering. *Figuur 6* toont dat het vooral leidt tot een toegenomen werkdruk, wat momenteel door ruim acht op de tien bedrijven met wervingsproblemen wordt ervaren. Dit is nog hoger dan in 2015, toen het al door zeven

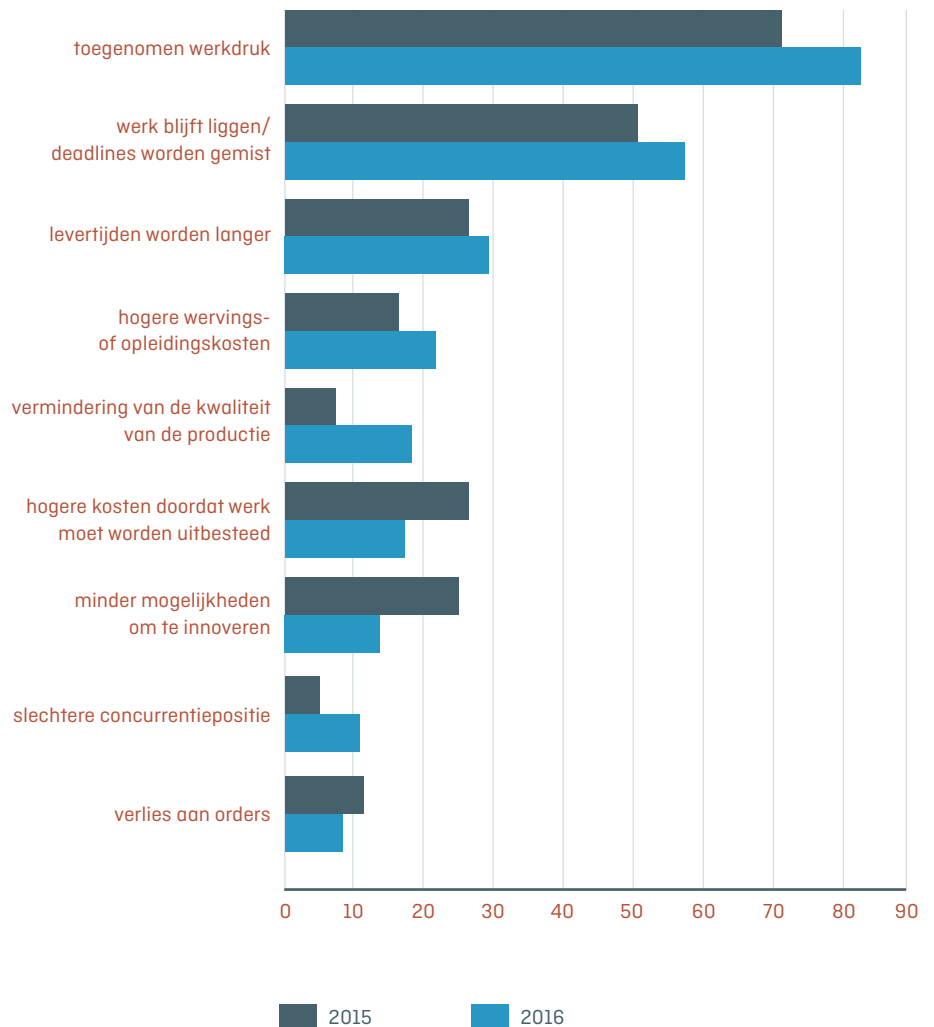
op de tien bedrijven werd genoemd. Een ander veelgenoemd gevolg van wervingsproblemen betreft het blijven liggen van werk en/of het missen van deadlines. Meer dan de helft (57%) van de bedrijven die wervingsproblemen hebben ervaren, noemt dit als negatief gevolg.

FIGUUR
06

Direct merkbare gevolgen van wervingsproblemen⁴

Bron: ROA, Werkgeverspanel Metalektro, 2015-2016

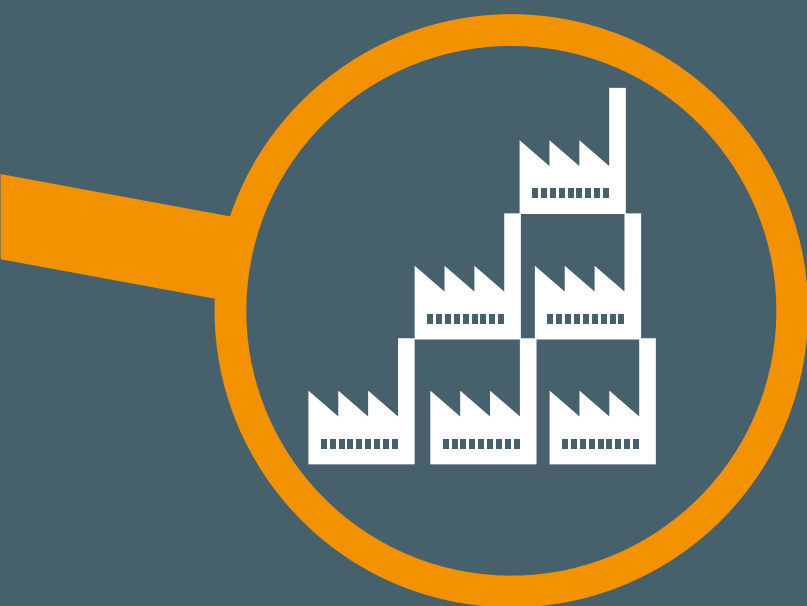
⁴ Alleen gevolgen die in 2015 of 2016 door ten minste 10% van de bedrijven zijn genoemd



**KORT EN
KRACHTIG**



**TOENAME IN AANDEEL BEDRIJVEN MET
VACATURES VOOR LEIDINGGEVENDEN**



**AANDEEL METALEKTROBEDRIJVEN DAT
WERVINGSPROBLEMEN ERVAART IS STABIEL**



**DE HELFT VAN DE METALEKTROBEDRIJVEN HEEFT
VACATURES GEMIDDELD BINNEN 2 MAANDEN INGEVULD**



ONDANKS VERGRIJZING VERWACHTEN METALEKTROBEDRIJVEN WEINIG VERVANGINGSPROBLEMEN ROND PENSIOENUITSTROOM

Hoewel de Metalektro een vrij hoge gemiddelde leeftijd kent⁵, is er sinds 2007 sprake van een sterke afname in de verwachte uitstroom door pensionering. Ook de verwachte vervangingsproblemen door pensionering worden in 2016 door bedrijven veel lager geacht dan zo'n tien jaar geleden. Wanneer de door bedrijven verwachte uitstroom wordt vergeleken met de feitelijke leeftijdsopbouw in de sector, lijkt er mogelijk sprake van enige onderschatting van de uitstroom.

Figuur 7 laat zien hoe de leeftijdsopbouw binnen de Metalektro eruit ziet anno juli 2016, alsmede de leeftijdsopbouw van alle werkenden in Nederland (op basis van CBS-gegevens) in 2015⁶. De leeftijdsopbouw blijkt fors te verschillen tussen mannen en vrouwen. Waar de piek bij vrouwen rond de 45 jaar ligt en de piramide vrij symmetrisch is (dat wil zeggen ruwweg evenveel vrouwen jonger dan 45 als vrouwen ouder dan 45), ligt de piek bij mannen rond de 50 jaar en is de piramide erg asymmetrisch. Een relatief groot deel van de mannen is ouder dan 50 jaar, waardoor er – omdat de sector ook getalsmatig grotendeels uit mannen bestaat – van een behoorlijk vergrijsde sector gesproken kan worden. In de komende jaren zal een relatief groot deel van de mannen met pensioen gaan.

Verwachte pensioenuitstroom

In de arbeidsmarktmonitor Metalektro wordt ieder jaar aan bedrijven gevraagd hoeveel procent van hun medewerkers, per functiecategorie, zij verwachten dat met pensioen zal gaan in de komende vijf jaar (*figuur 8*). Tussen 2007 en 2013 is er over het algemeen een (sterk) dalende lijn te zien in het percentage medewerkers waarvan verwacht wordt dat zij de komende vijf jaar met pensioen gaan. Sinds 2013 is deze trend wat gestabiliseerd en voor sommige functies, zoals technisch opgeleide verkopers, zelfs licht stijgend. In alle jaren wordt verwacht dat pensionering het meest gaat voorkomen bij de uitvoerende technici, waarbij het in 2016 om ongeveer 4% gaat. De verwachte percentages voor de overige functies liggen in 2016 rond de 1% tot 2%. Uit berekeningen op basis van gegevens van pensioenfondsen PME blijkt echter dat momenteel ruim 5% van de werknemers 62 jaar of ouder is en dus in de komende vijf jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Het lijkt er dus op dat metalektrobedrijven een iets te lage inschatting maken van het percentage medewerkers dat de komende vijf jaar met pensioen gaat.

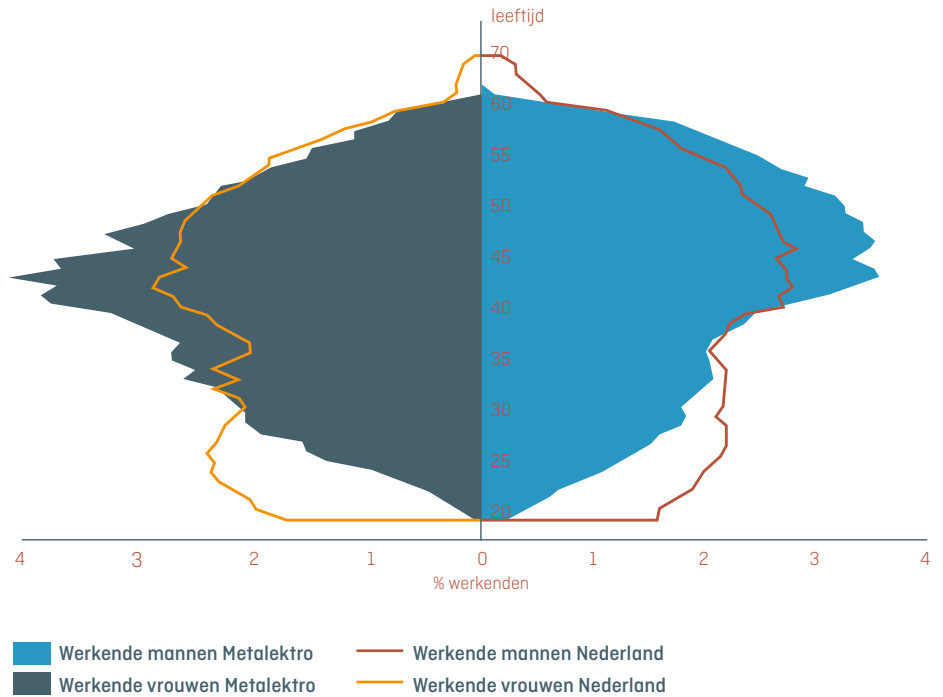
⁵ Zie voor een uitgebreide vergelijking met Nederland als geheel hoofdstuk 6 in Dijkman, S., Gerards, R., De Grip, A., Kuenn-Nelen, A., Mommers, A. en Poulissen, D. (2015) Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2015. ROA, Maastricht.

⁶ De figuur toont de procentuele verdeling naar leeftijd binnen de groep vrouwen dan wel mannen. De figuur toont niet hoeveel vrouwen en mannen er in de sector werken

FIGUUR
07

**Leeftijdspiramide
Metalektro, naar
geslacht**

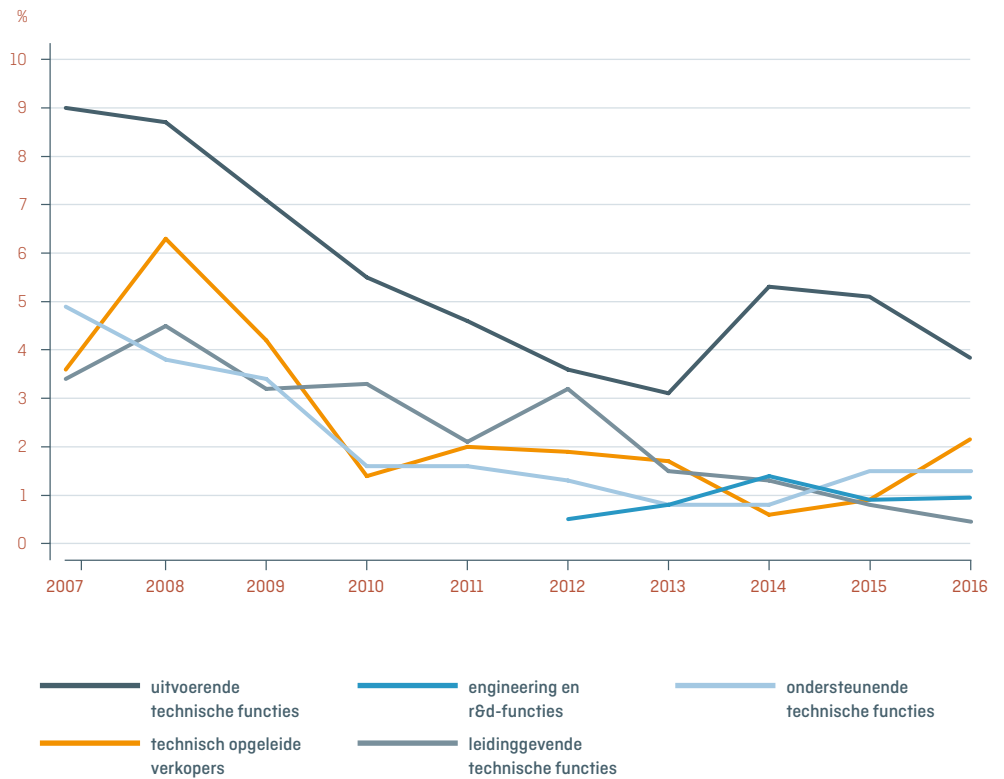
Bron: CBS, enquête beroeps-
bevolking, 2015; PME, 2016,
bewerking door ROA



FIGUUR
08

**Verwachte
pensioenuitstroom
komende vijf jaar
(% medewerkers),
2007-2016**

Bron: ROA, Werkgeverspanel
Metalektro, 2007-2016



Steeds minder vervangingsproblemen bij pensionering verwacht

Figuur 9 laat zien in hoeverre bedrijven problemen verwachten bij de vervanging van werknemers die de komende vijf jaar met pensioen gaan. Sinds 2007 werden er steeds minder vervangingsproblemen verwacht, waarbij deze afname voor alle functies gold. Sinds 2014 is de dalende trend gestabiliseerd en momenteel ligt het percentage bedrijven dat vervangingsproblemen verwacht voor de meeste functiecategorieën zelfs iets hoger dan in 2014. Dit hangt waarschijnlijk samen met de licht toegenomen wervingsproblemen die metalectrobedrijven, ten opzichte van 2014, ervaren (figuur 5).

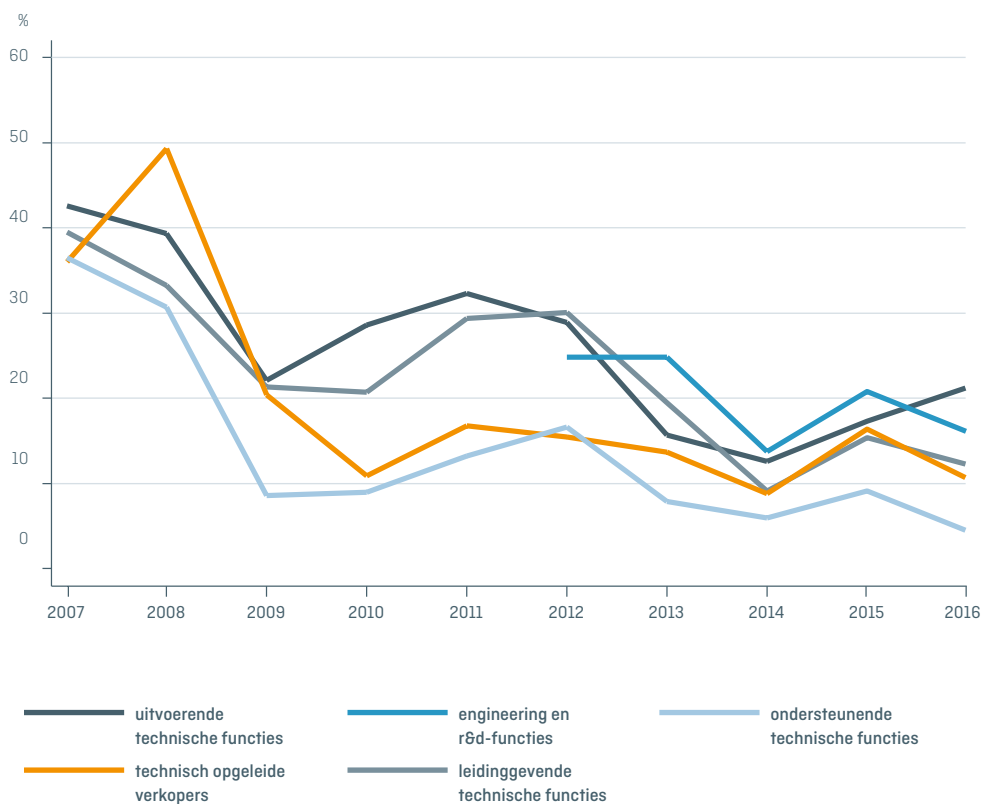
Vaak aandacht voor belasting ter bevordering van duurzame inzet

Om de duurzame inzet te bevorderen, geeft 60% van de bedrijven in 2016 aan aandacht te hebben voor de (fysieke) belasting van medewerkers (tabel 1). Andere vaak ingezet te active-aging instrumenten (door meer dan de helft van de bedrijven genoemd) zijn: 'rekening houden met de leeftijdsopbouw binnen het bedrijf bij werving van nieuw personeel', 'toepassen van hulpmiddelen om fysieke problemen te voorkomen/verhelpen' en 'multi/breed inzetbaar maken van medewerkers'. Ook in 2015 waren dit de vier meest genoemde instrumenten om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Wel wordt brede inzetbaarheid van medewerkers in 2016 iets minder vaak als instrument genoemd.

FIGUUR 09

Verwachte vervangingsproblemen als gevolg van pensioneringen (% bedrijven)

Bron: ROA, Werkgeverspanel Metalectro, 2007-2016



TABEL
01

Meest genoemde active-aging instrumenten om duurzame inzetbaarheid te bevorderen

Bron: ROA, Werkgeverspanel Metalektro, 2015-2016

	2015	2016
1	Multi/breed inzetbaar maken van medewerkers (66%)	Aandacht voor (fysieke) belasting (bijv. tiltraining, fysieke belasting, RSI en preventie) (60%)
2	Toepassen van hulpmiddelen om fysieke problemen te voorkomen/verhelpen (63%)	Rekening houden met leeftijdsopbouw binnen bedrijf bij werving nieuw personeel (56%)
3	Aandacht voor (fysieke) belasting (bijv. tiltraining, fysieke belasting, RSI en preventie) (60%)	Toepassen van hulpmiddelen om fysieke problemen te voorkomen/verhelpen (56%)
4	Rekening houden met leeftijdsopbouw binnen bedrijf bij werving nieuw personeel (55%)	Multi/breed inzetbaar maken van medewerkers (55%)
5	Voorlichting over gezonde leefstijl (40%)	Voorlichting over gezonde leefstijl (34%)

Belemmeringen bij duurzame inzet medewerkers

Drie op de tien metalektrobedrijven (29%) geven in 2016 aan belemmeringen te ervaren bij het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers (26% in 2015). Onvoldoende beschikbaarheid van geschikte functies voor functieveranderingen wordt in 2016 het meest genoemd (zie figuur 10). Bijna drie op de tien bedrijven die belemmeringen ervaren, noemen dit. Andere veelgenoemde belemmeringen bij duurzame inzet betreffen onder meer: onvoldoende vermogen om nieuwe kennis en ontwikkelingen bij te houden, taakhoud is onvoldoende aan te passen, onvoldoende motivatie/

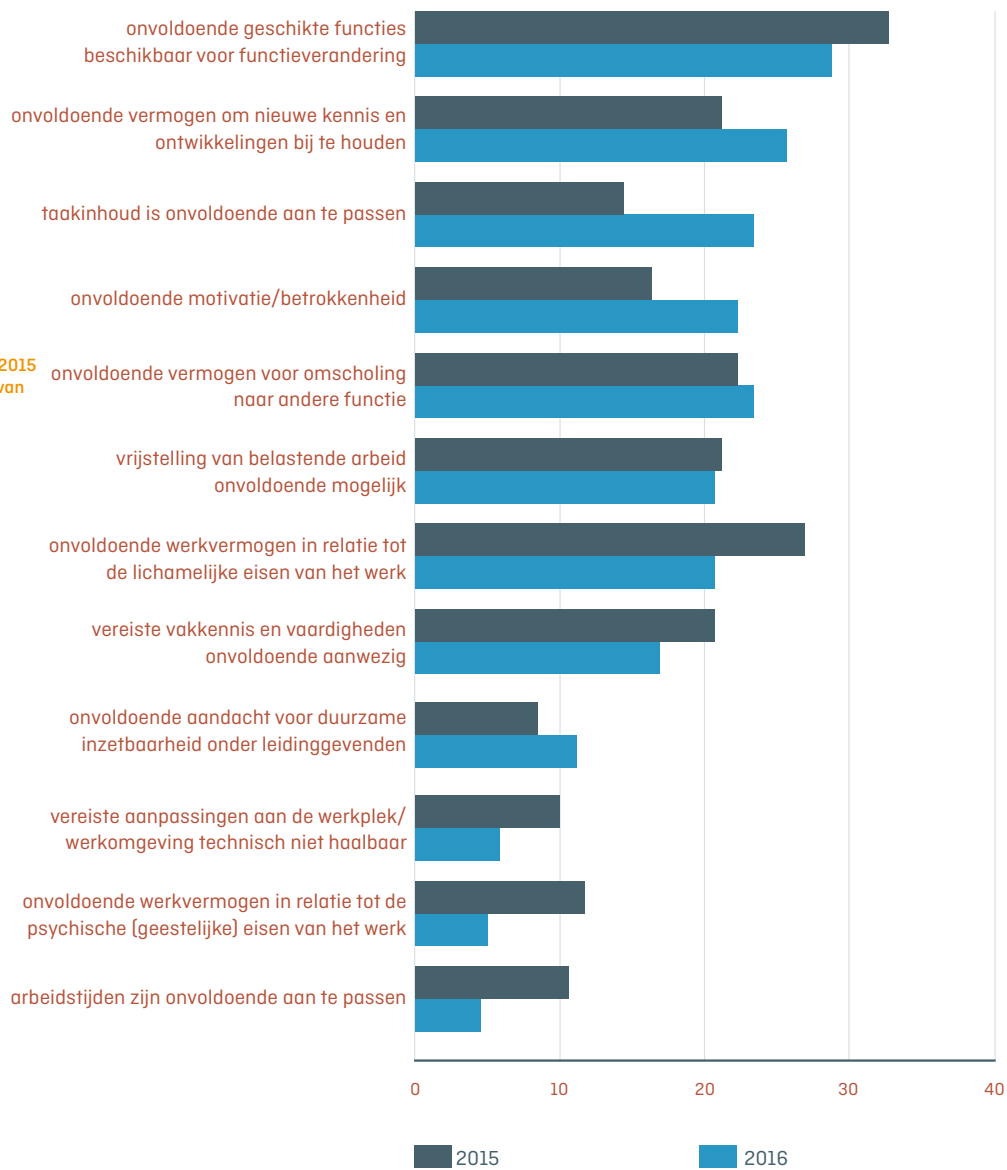
betrokkenheid, en onvoldoende vermogen voor omscholing naar andere functie. Deze belemmeringen worden door ongeveer een kwart van de bedrijven (die aangeven belemmeringen te ervaren) genoemd. Ten opzichte van de genoemde belemmeringen in 2015, valt op dat 'taakhoud is onvoldoende aan te passen' en 'onvoldoende motivatie/betrokkenheid' aanzienlijk vaker genoemd worden. Omgekeerd wordt 'onvoldoende werkvermogen in relatie tot de lichamelijke eisen van het werk' in 2016 juist veel minder vaak genoemd. Wellicht dat deze daling het gevolg is van steeds vernuftigere mogelijkheden tot technische aanpassingen aan de werkplek, aangezien ook steeds minder bedrijven aangeven dat vereiste aanpassingen niet mogelijk zijn.

FIGUUR
10

Belemmeringen bij het duurzaam inzetbaar houden van werknemers⁷

Bron: ROA, Werkgeverspanel Metalektro, 2015-2016

⁷ Alleen belemmeringen die in 2015 of 2016 door ten minste 10% van de bedrijven zijn genoemd



**KORT EN
KRACHTIG**

**VERWACHTE UITSTROOM EN
VERVANGINGSPROBLEMEN
STABIEL OF LICHT STIJGEND,
AFHANKELIJK VAN
FUNCTIECATEGORIE**



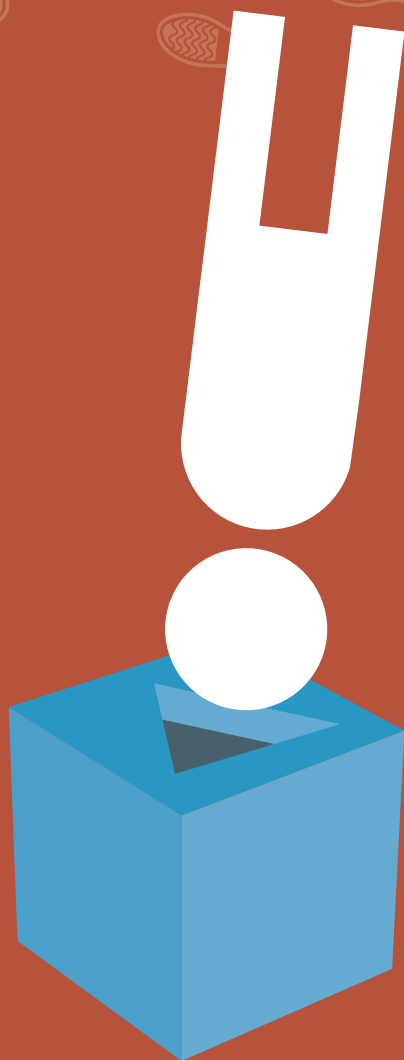
INSTROOM

UITSTROOM



**METALEKTROBEDRIJVEN
ONDSCHATTEN MOGELIJK HET
PERCENTAGE MEDEWERKERS
DAT DE KOMENDE VIJF JAAR MET
PENSIOEN GAAT**





**MEEST GENOEMDE
BELEMMERING BIJ DUURZAME
INZETBAARHEID: ONVOLDOENDE
BESCHIKBAARHEID VAN
GESCHIKTE FUNCTIES VOOR
FUNCTIEVERANDERINGEN**



**AANDACHT VOOR BELASTING IS
MEEST INGEZETTE ACTIVE-AGING
INSTRUMENT**
