

FACTSHEET ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO 2014

Deze factsheet vat enkele kerncijfers en ontwikkelingen samen over de arbeidsmarkt in de Metalektro in 2014. Raadpleeg voor meer informatie de volledige jaarrapportage van de Arbeidsmarktmonitor. Deze kunt u downloaden van de website van A+O Metalektro. http://www.ao-metalektro.nl/images/pdf/jaarrapportages-monitors/Jaarrapportage_2014_AMM.pdf. Een gedrukte versie van het rapport kunt u na 1 juli 2015 aanvragen via info@ao-metalektro.nl.

KERNCIJFERS METALEKTRO 2011-2014

	Jan. 2011	Dec. 2012	Dec. 2013	Dec. 2014
Aantal bedrijven:	1.096	1.040	1.046	1.044
Aantal werknemers:	168.144	166.278	161.102	168.275

Bron: Stichting Raad van Overleg Metalektro (ROM)

OPLEIDINGSNIVEAU

24% VMBO/basisonderwijs (-1%-punt t.o.v. 2013), 48% MBO (+1%-punt t.o.v. 2013), 28% HBO/WO (+1%-punt t.o.v. 2013)[#]. Dit is het laagste percentage laag opgeleiden en tevens het hoogste percentage hoog opgeleiden tot nu toe. Dit illustreert de verder voortschrijdende upgrading van het opleidingsniveau in de sector die al jaren plaatsvindt.

[#] Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking.

WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN

- De werkgelegenheid in de Metalektro nam in 2014 licht toe, met name in de 1^e helft van het jaar.
- In de eerste helft van 2014 was de instroom van nieuwe medewerkers 6,3% van het totaal aantal werkenden en de uitstroom 3,9%. In de tweede helft van het jaar was de instroom 3,6% en de uitstroom 2,7% van het totaal aantal werkenden.
- Het percentage flexwerkers steeg licht in 2014.
- De flexibele schil bereikte in juli 2014 een recordhoogte van 43% van het totaal aantal werkenden en zakte daarna terug tot 35%.
- Voor 2015 verwachten de metalektrobedrijven per saldo een lichte werkgelegenheidsgroei.

VACATURES EN WERVING

- Het percentage bedrijven met vacatures steeg in 2014. De meeste technische vacatures ontstonden door een toename in de hoeveelheid werk.
- Desondanks waren er minder wervingsproblemen:
 - Het percentage bedrijven met 'erg veel' wervingsproblemen voor technisch personeel daalde in van 25% in 2013 naar 20% in 2014
 - Het percentage bedrijven waar vacatures gemiddeld langer dan 6 maanden open staan daalde in van 9% in 2013 naar 7% in 2014.
- De onvervulde vacatures die er zijn, worden nog altijd vaak opgevangen door vaste medewerkers flexibeler in te zetten of over te laten werken.

VERGRIJZING EN INZETBAARHEID

- Het percentage werkenden in de leeftijd van 50-64 jaar stijgt in de Metalektro sinds 2010 harder dan voorheen. De gemiddelde leeftijd lag in 2014 op 44,7 jaar.
- Desondanks daalt sinds 2011 het percentage bedrijven dat veel problemen verwacht bij het vervangen van uittreedende technici.
- Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de agenda bij metalektrobedrijven. Zo maakt een meerderheid van de bedrijven gebruik van *Active-Aging* instrumenten, zoals het breed inzetbaar maken van personeel, aandacht hebben voor de fysieke belasting en aandacht voor de leeftijdsopbouw binnen het bedrijf.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN, COMPETENTIES EN SPEERPUNTEN TOEKOMSTIG PERSONEELSBELEID

- 49% van het technisch personeel in vaste dienst heeft in 2014 cursus of training gevolgd (gelijk aan 2012 en 2013).
- Het percentage tijdelijke en ingeleende medewerkers dat een cursus of training volgde nam in 2014 sterk toe tot respectievelijk 45% en 29%.
- De gemiddelde out-of-pocketkosten besteed aan opleiding en training stegen in 2014 tot 1,6% van de loonsom (dit was 1,3% in 2013).
- Het percentage bedrijven dat zijn werknemers trainde in 'soft skills' steeg in 2014. Trainingsgebieden waarvoor de stijging zichtbaar was, waren onder meer communicatieve vaardigheden, plannen en organiseren, werken in teamverband, procesgericht werken en commerciële vaardigheden.
- Het bevorderen van de inzetbaarheid van het personeel is het meest genoemde speerpunt van het personeelsbeleid voor de komende jaren.

TECHNOLOGISCHE INNOVATIES EN EXTERNE SAMENWERKING

- Innovaties waren in 2014 vooral gericht op het verbeteren van bestaande producten, processen en diensten. Ook in de nabije toekomst zal de nadruk meer liggen op het verbeteren dan op de ontwikkeling van geheel nieuwe producten, processen en diensten.
- De meest voorkomende samenwerkingspartners van metalektrobedrijven zijn andere bedrijven in de keten, klanten en andere partners binnen de sector.

De agenda voor de toekomst

De Metalektro wordt steeds meer een 'smart industry'. Hierdoor groeit de vraag naar hoger opgeleiden, PROFI skills en mensen die breed inzetbaar zijn. Human capital is de motor van de sector geworden. Advies voor bedrijven: neem uw personeel mee in deze ontwikkeling naar een 'smart industry'. Hier ligt een mooie taak voor de hr-afdeling. Door de cruciale rol die het human capital speelt, zal de rol van de hr-afdeling de komende jaren alleen nog maar verder toenemen. Sterker nog, de concurrentiekracht van bedrijven in de Metalektro zal steeds meer worden bepaald door de professionaliteit van het gevoerde hr-beleid.

De Arbeidsmarktmonitor Metalektro wordt uitgevoerd door het *Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt* (ROA) van de Universiteit Maastricht in opdracht van de Stichting A+O Metalektro. Voor meer informatie kunt u terecht bij dr. Ruud Gerards, tel. 043-388 3647, e-mail r.gerards@maastrichtuniversity.nl