

TERUGBLIK

EN VOORUITKIJKEN

IN DE METALEKTRO

2016



MAAK SECTOR

AANTREKKELIJKER

VOOR VROUWEN

MEERDERHEID TECHNISCH PERSONEEL

HEEFT VAST CONTRACT

ato-METALEKTRO

INHOUD

1. INLEIDING	3
2. GROEIENDE WERKGELEGENHEID, STIJGENDE COMPETENTIE-EISEN EN TOENAME VERWACHTE VERVANGINGSPROBLEMEN	6
Meer bedrijven verwachten vervangingsproblemen door pensioenuitstroom ROA arbeidsmarktprognoses wijzen op potentiële knelpunten	
3. HOE REAGEREN METALEKTROBEDRIJVEN NU AL OP DE NIEUWE TRENDS?	14
Omgaan met de trend van omzetgroei, toenemende werkgelegenheid en (kwalitatieve) krapte Omgaan met de trend van veroudering	
4. SCHOLING HET KIND VAN DE REKENING?	15
5. CONCLUDEREND: WAT KUNNEN METALEKTROBEDRIJVEN NOG MEER DOEN OM OP DE TOENEMENDE KRAPTE IN TE SPELEN?	18
Investeren in opleiding en scholing Blik verruimen bij werving en selectie en vergroten mogelijkheden voor deeltijdwerk om de instroom te bevorderen	

Meedoen aan het werkgeverspanel?

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

Vragen? Monique de Haan staat u graag te woord.

Telefoon 088-6050 900. E-mail: m.dehaan@ao-metalektro.nl

Colofon

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

Uitgave

Juli 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;



Vakmensen



Overname uit deze uitgave is toegestaan, mits met bronvermelding

1. INLEIDING

De arbeidsmarktontwikkelingen in de Metalektro werden een tijdlang gekenmerkt door drie trends, waarover we in eerdere edities van Terugblik en Vooruitkijken al schreven:

- 1) een dalende werkgelegenheid,
- 2) een stijgende gemiddelde leeftijd en
- 3) een stijgend gemiddeld opleidingsniveau van de werkenden in de sector.

De omzet en de werkgelegenheid in de Metalektro ontwikkelen zich sinds 2013 echter weer positief. Deze positieve ontwikkeling heeft zich voortgezet: in 2015 zijn de omzet en de werkgelegenheid in de sector opnieuw gestegen (*figuur 1*). Aangezien de eerste signalen van de ontwikkelingen in 2016 ook positief zijn¹, evenals de vooruitzichten voor de rest van het jaar (*figuur 2*), kunnen we voorzichtig concluderen dat 2013 een kantelpunt is geweest en de groei van de omzet en werkgelegenheid toen weer is ingezet. Maar ook de stijging van het aandeel hoogopgeleiden in de Metalektro lijkt na 2013 tot een halt te zijn gekomen (*figuur 3*). De trend van de stijgende gemiddelde leeftijd in de sector zet echter onverminderd door. Tussen begin 2014 en begin 2016 is deze met 0,5 jaar gestegen van 45,2 naar 45,7 jaar.²

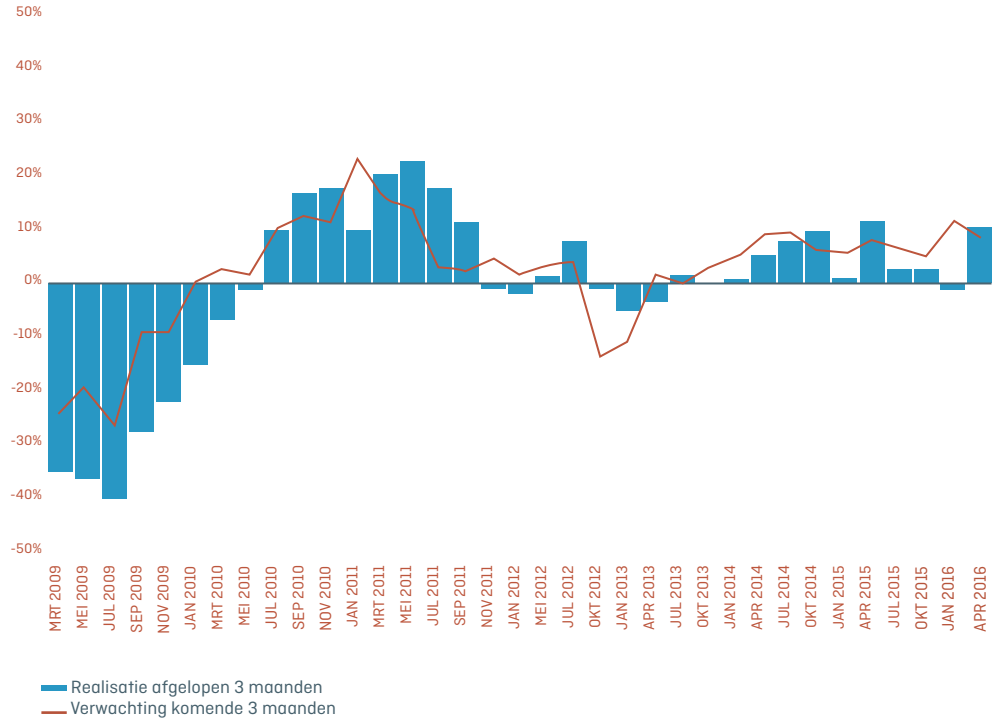
¹ Producenten industrie opnieuw positiever (CBS, 2016) Van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/17/producenten-industrie-opnieuw-positiever>

² Bron: PME, 2014-2016, bewerking ROA

FIGUUR
01

**WERKGELEGENHEIDS-
BAROMETER**

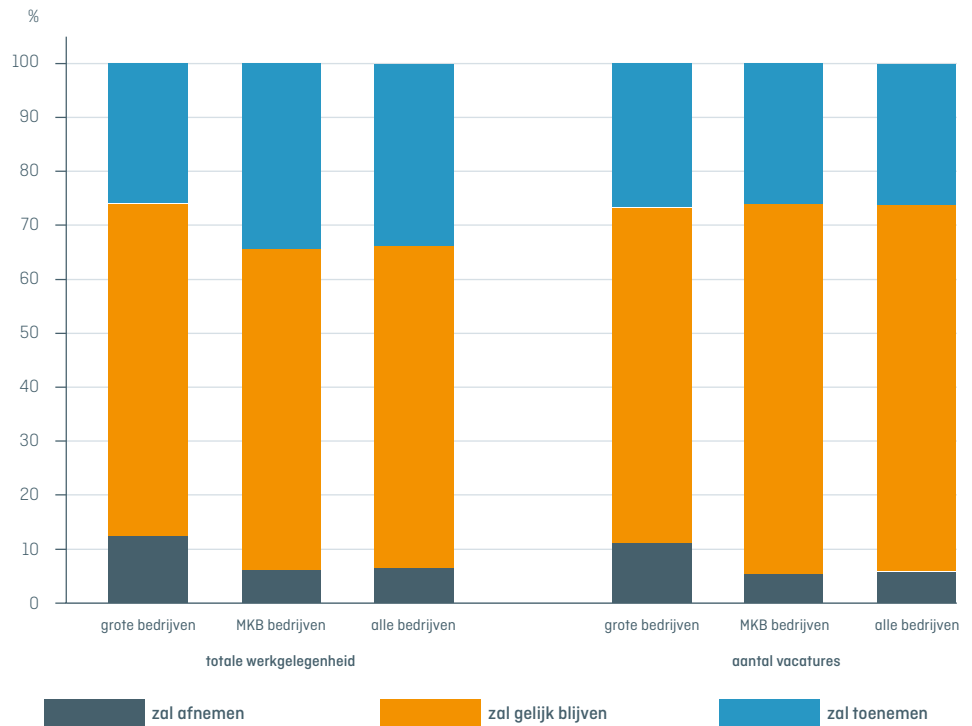
Bronnen: ROA, Werkgelegenheidsbarometer Metalektro, 2009-2015; CBS, Nijverheidsstatistiek, 2009-2015



FIGUUR
02

**VERWACHTE
WERKGELEGENHEIDS-
ONTWIKKELING IN 2016
(% BEDRIJVEN)**

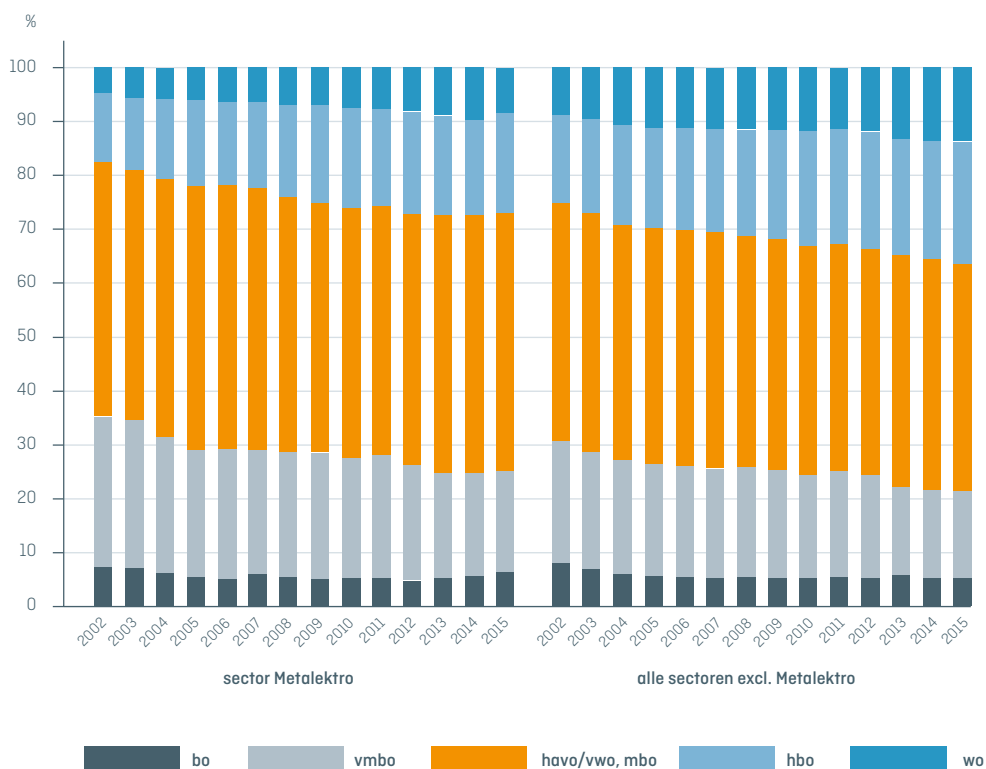
Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, 2015



FIGUUR
03

OPLEIDINGSNIVEAU IN DE METALEKTRO

Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking, 2002-2015. SBI 2008: 24-30, 33; minimaal 1 uur werkzaam; leeftijd 15-74



In de navolgende paragrafen gaan we nader in op deze en andere nieuwe ontwikkelingen in de Metalektro. Allereerst bekijken we de groeiende werkgelegenheid in samenhang met de stijgende competentie-eisen en de toename in de verwachte vervangingsproblemen. Dit levert een samenhangend beeld op van een langzaam toenemende, vooral kwalitatieve, krapte op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktprognoses 2015-2020 van het ROA laten zien dat deze toenemende krapte zich de komende jaren zal voortzetten. Daarna gaan

we in op de acties die metalektrobedrijven nu al ondernemen om deze nieuwe ontwikkelingen het hoofd te kunnen bieden. Daarop voortbordurend, focussen we vervolgens op een zorgwekkende ontwikkeling ten aanzien van een van de pijlers van hrm-beleid: de scholing van medewerkers. Tot slot kijken we wat metalektrobedrijven, in aanvulling op wat ze al doen, nog meer kunnen doen om te anticiperen op en mee te bewegen met de nieuwe ontwikkelingen.

2. GROEIENDE WERKGELEGENHEID, STIJGENDE COMPETENTIE-EISEN EN TOENAME VERWACHTE VERVANGINGSPROBLEMEN

Naast de huidige en verwachte werkgelegenheidsgroei, blijft ook het eisenpakket dat aan werknemers gesteld wordt toenemen. In 2015 heeft opnieuw een meerderheid van de metalektrobedrijven aangegeven dat gedragsmatige competenties in de toekomst belangrijker worden.

Hierbij wordt voornamelijk bedoeld op flexibiliteit, probleemoplossend vermogen, omgaan met technologische en organisatorische veranderingen, klantgerichtheid, samenwerken, kennis delen en initiatief nemen (figuur 4). In geen enkel bedrijf worden deze gedragscompetenties minder belangrijk. Dit lijken echter niet competenties die alle werknemers van nature hebben, gezien het aanzienlijke aantal metalektrobedrijven dat als knelpunt verwacht dat hun personeel moeilijk om kan gaan met veranderingen (40%), of aangeeft dat de flexibiliteit van hun personeel tekort schiet (24%). Ook nieuw aan te trekken werknemers blijken vaak niet over de juiste competenties te beschikken: meer nog dan 'een gebrek aan werkervaring' en 'te weinig sollicitanten', geven metalektrobedrijven aan dat hun wervingsproblemen veroorzaakt worden doordat sollicitanten niet de juiste competenties hebben (figuur 5). Dat zal waarschijnlijk niet alleen betrekking hebben op gedragsmatige competenties, maar ook op vakinhoudelijke technische competenties. Daarbij kan er gedacht worden aan competenties die verband houden met verdergaande automatisering, robotisering en andere ICT

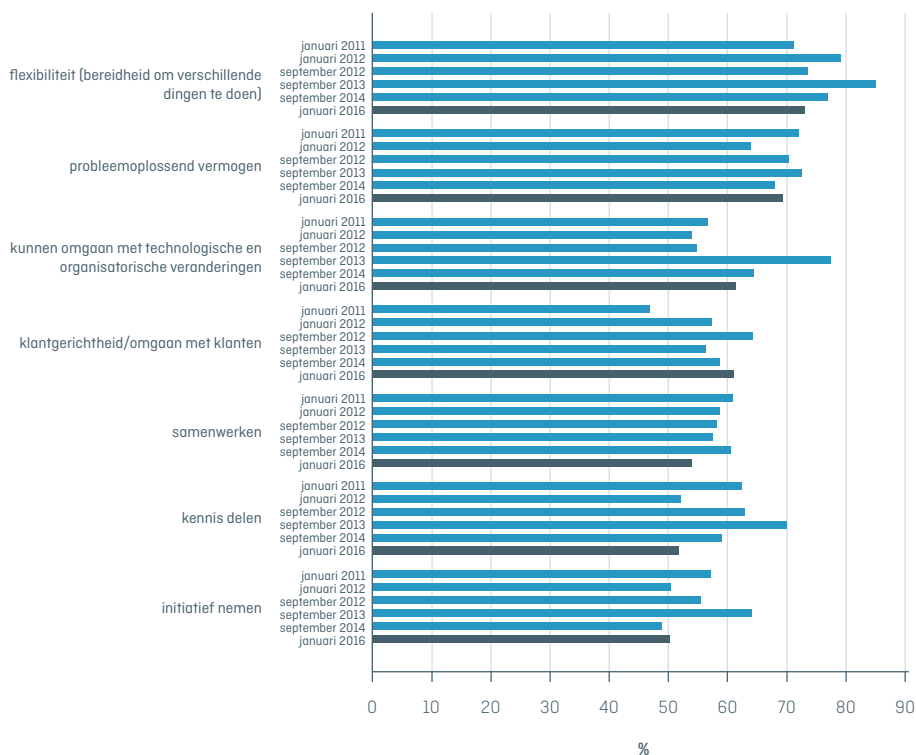
gedreven vernieuwingen zoals de connectiviteit van apparaten, waarmee (toekomstige) werknemers moeten kunnen werken. In de Terugblik en Vooruitkijken van 2014 werd al aangegeven dat deze ontwikkelingen, die de kern vormen van een 'Smart Industry', enkele van de drijvende krachten zijn achter de toenemende competentie-eisen die aan de medewerkers worden gesteld. Ook staan deze ontwikkelingen aan de basis van de toenemende rol die de hr-functie binnen metalektrobedrijven is gaan spelen.

Bovendien verwacht een toegenomen aantal metalektrobedrijven ook voor de komende drie jaar dat sollicitanten niet de juiste competenties zullen hebben (figuur 6). De metalektrobedrijven ervaren momenteel dus voornamelijk een kwalitatieve krapte op de arbeidsmarkt en voor de nabije toekomst verwachten steeds meer bedrijven met dit probleem te worden geconfronteerd. Daarnaast verwacht 35 procent van de bedrijven dat het aantal sollicitanten, het kwantitatief aanbod, in de komende jaren een bottleneck gaat vormen. Ook dit is toegenomen sinds 2014.

FIGUUR
04

**WELKE GEDRAGSMATIGE
COMPETENTIES
WORDEN IN DE
KOMENDE 3 JAAR
BELANGRIJKER?
(% BEDRIJVEN)**

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor
Metalektro, 2011-2016

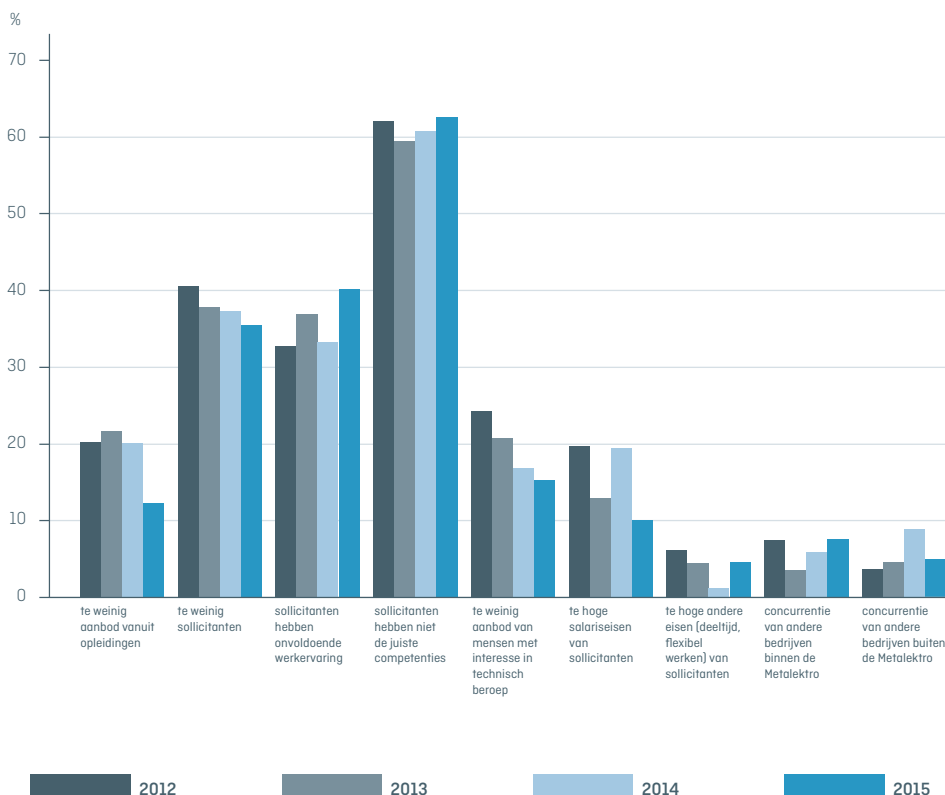


FIGUUR
05

**BELANGRIJKSTE
OORZAKEN VAN DE
WERVINGSPROBLEMEN
VOOR TECHNICI
(% BEDRIJVEN)**

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor
Metalektro, 2010-2015

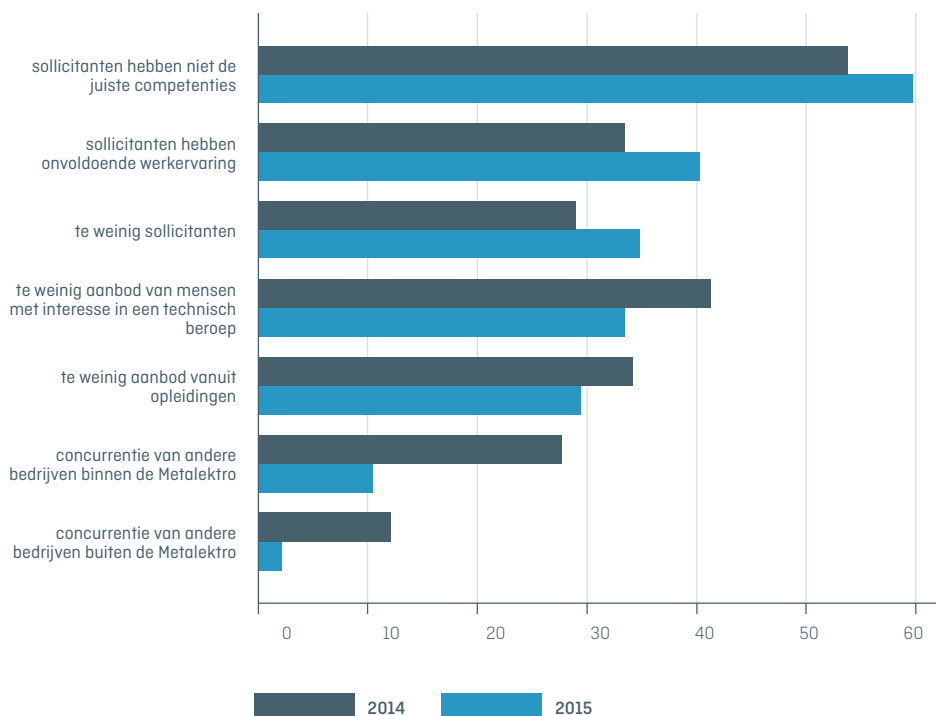
Noot: In de jaren 2012 en 2013 werd gevraagd naar de oorzaken van de wervingsproblemen in de afgelopen 6 maanden, terwijl sinds 2014 wordt gevraagd naar de afgelopen 12 maanden.



FIGUUR
06

**VERWACHTE
PROBLEMEN BIJ HET
VERVULLEN VAN
MOGELIJKE VACATURES
VOOR TECHNISCH
PERSONEEL DE
KOMENDE 3 JAAR
(% BEDRIJVEN)**

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor
Metalektro, 2014



**MEER BEDRIJVEN VERWACHTEN
VERVANGINGSPROBLEMEN DOOR
PENSIENUITSTROOM**

Ook bij de vervanging van medewerkers die met pensioen gaan verwachten metalektrobedrijven in toenemende mate problemen. Na jaren van daling, hebben in 2015 voor het eerst weer meer bedrijven aangegeven dat ze in de toekomst vervangingsproblemen voor de technische functies in hun bedrijf verwachten (figuur 7). Mogelijk onderschatten metalektrobedrijven daarbij nog de te verwachten uitstroom, aangezien we op basis van de gegevens van het pensioenfonds PME konden berekenen dat bijna 5 procent van de werknemers binnen vijf jaar hun pensioengerechtigde leeftijd bereikt, terwijl de bedrijven voor de meeste technische functies amper 1 procent uitstroom verwachten (figuur 8). Alleen voor de uitvoerende technici lijken de bedrijven de juiste inschatting te maken van hun vervangingsbehoefte.

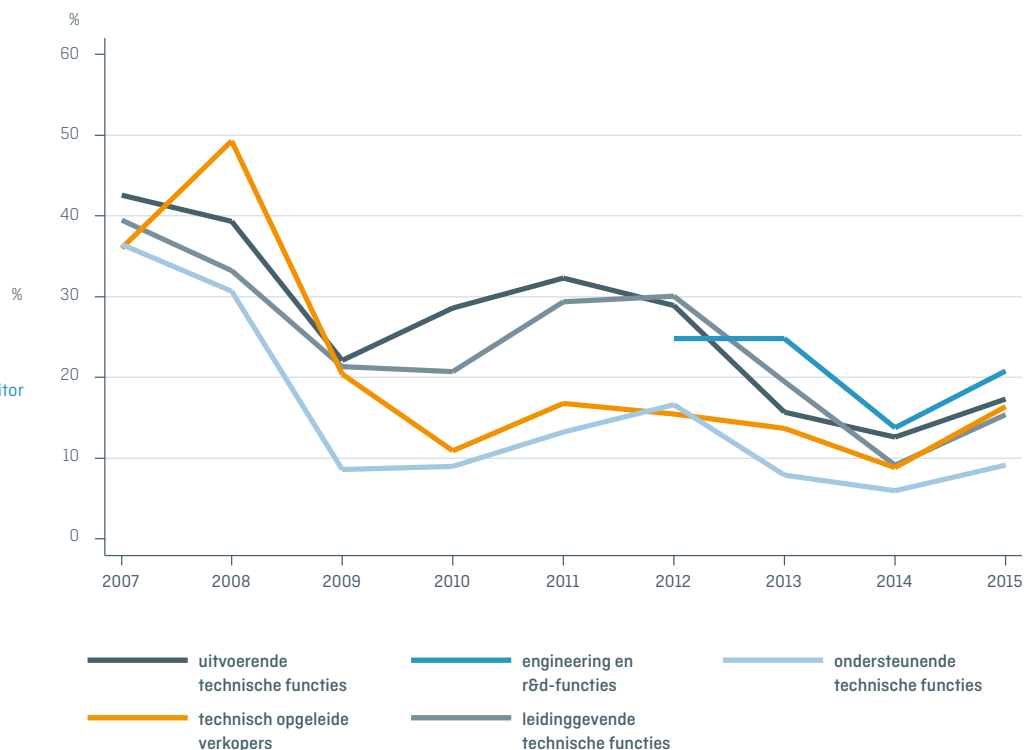
**ROA ARBEIDSMARKTPROGNOSES
WIJZEN OP POTENTIËLE KNELPUNTEN**

Ook de arbeidsmarktprognoses 2015-2020 van het ROA wijzen er op dat er in de toekomst voor diverse technische functies wervingsproblemen zullen ontstaan. Onder meer voor afgestudeerden van de opleidingen werktuigbouwkunde, elektrotechniek en informatica worden op basis van de kennis die we nu hebben, grote knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht (tabel 1). Voor degenen met een informaticaopleiding zullen de problemen optreden bij de hoger opgeleiden op HBO- of WO-niveau. Voor de afgestudeerden van de opleidingen werktuigbouwkunde en elektrotechniek zullen de problemen zich zowel op MBO- als op HBO- en WO-niveau voordoen. Dat betekent voor de bedrijven die op zoek zijn naar nieuwe medewerkers met deze opleidingsachtergronden dat de concurrentie om deze potentiële werknemers zal verhevigen. Ook zullen er problemen ontstaan bij de werving van schoolverlaters met een opleiding VMBO Techniek, die geïnteresseerd zijn in een bbl-opleiding. Vanuit de beroepkant gezien wijzen de prognoses op toekomstige knelpunten voor elektrotechnisch ingenieurs, software- en applicatieontwikkelaars, procesoperators, productieleiders en elektriciens/elektronicamonteurs (tabel 2).

**FIGUUR
07**

**VERWACHTE
VERVANGINGS-
PROBLEMEN ALS
GEVOLG VAN
PENSIONERINGEN
(% BEDRIJVEN)**

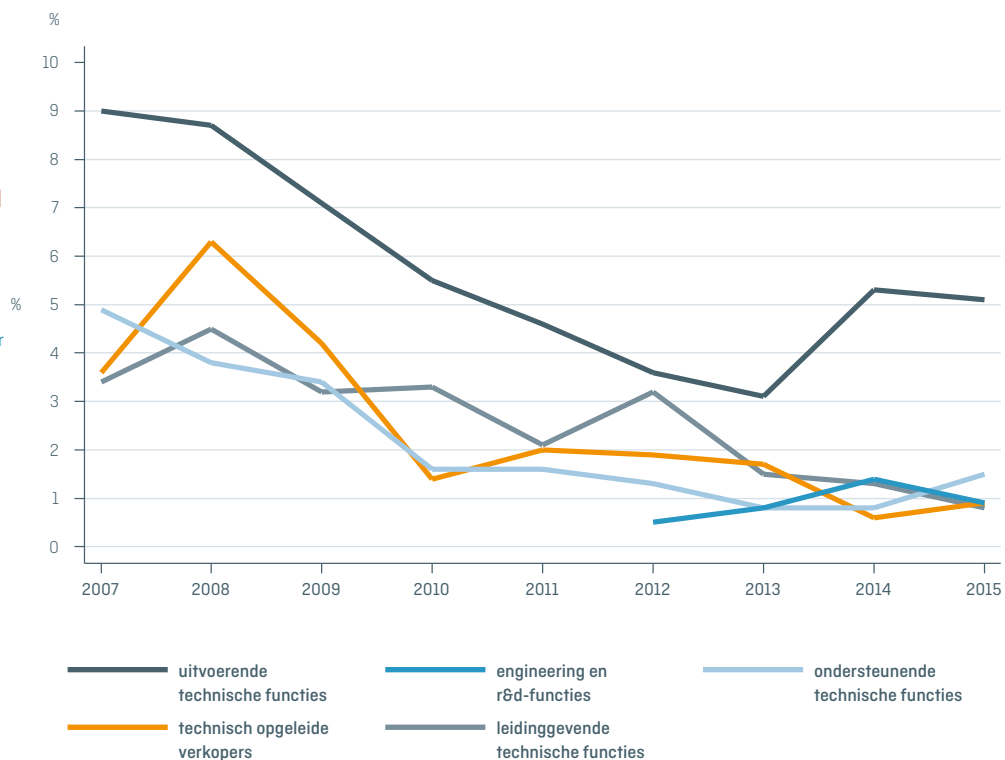
Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor
MetalektrO, 2007-2015



**FIGUUR
08**

**VERWACHTE
PENSIOENUITSTROOM
IN DE KOMENDE
VIJF JAAR
(% MEDEWERKERS)**

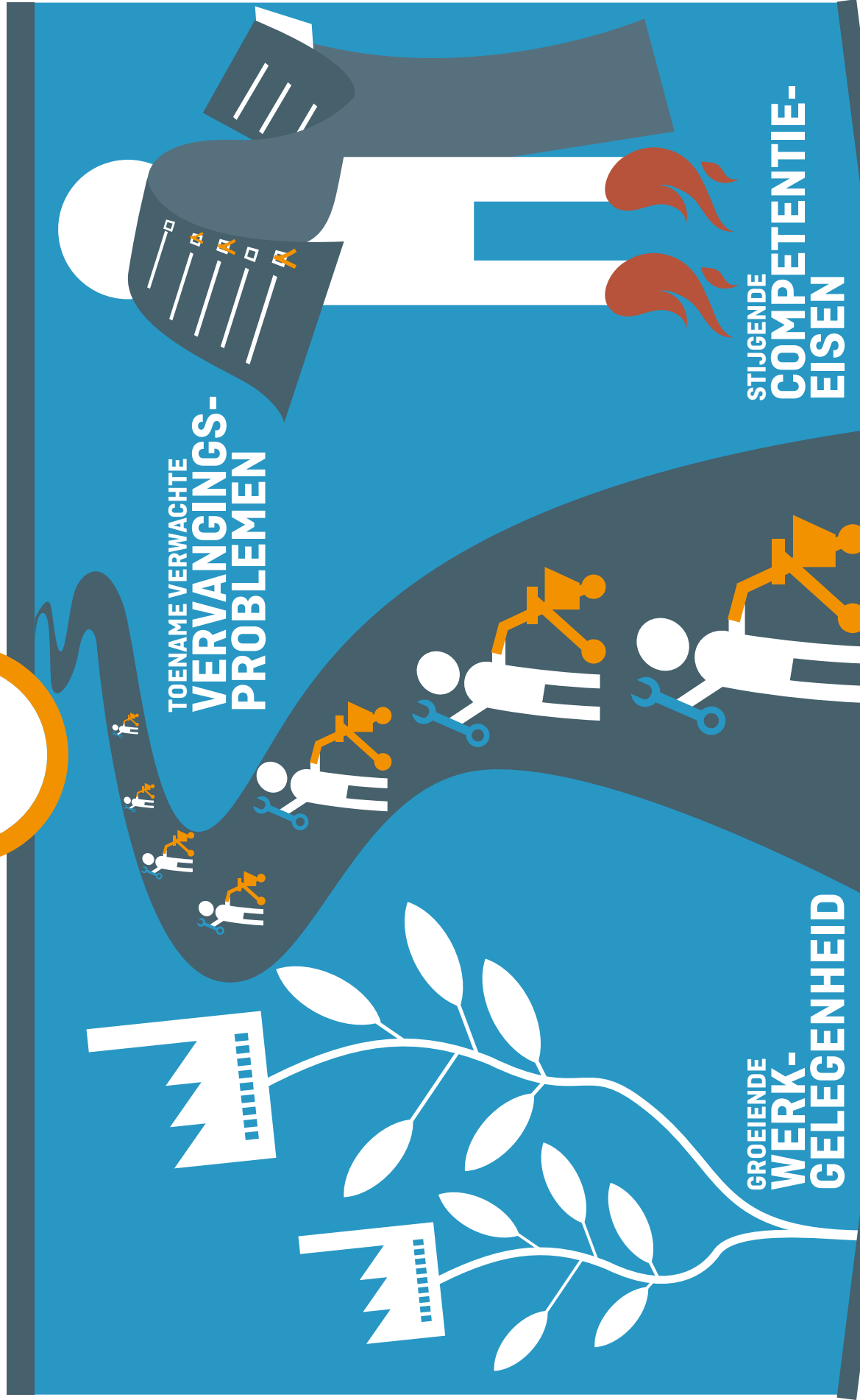
Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor
MetalektrO, 2007-2015



TERUGBLIK EN VOORUITKIJKEN IN DE METALEKTRO

2016

afO-METALEKTRO

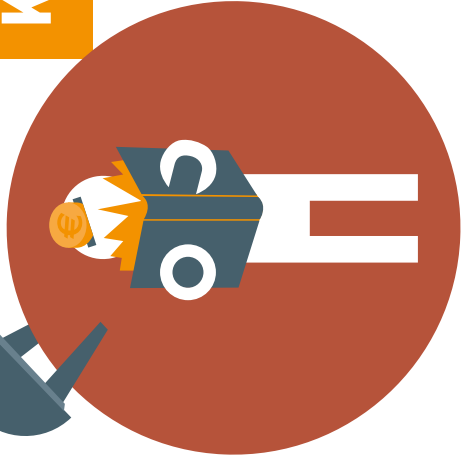


TOENAME VERWACHTE
VERVANGINGS-
PROBLEMEN

STIJGENDE
COMPETENTIE-
EISEN

GROEIENDE
WERK-
GELEGENHEID

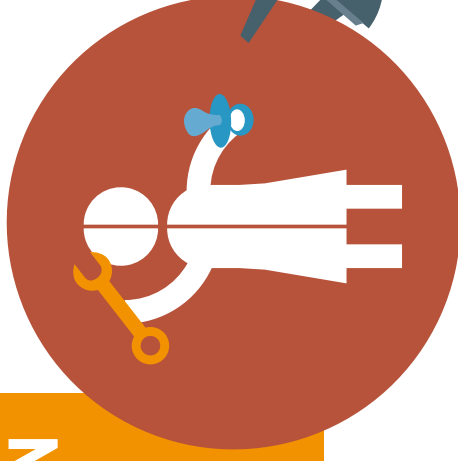
**WAT KUNNEN
METALEKTROBEDRIJVEN
ONDER MEER DOEN OM
OP DE TOENEMENDE
KRAPTE IN TE SPELEN?**



**INVESTEREN IN OPLEIDING
EN SCHOLING**



**BLIK VERRUIMEN BIJ
WERVING EN SELECTIE**



**VERGROTEN MOGELIJKHEDEN
VOOR DEELTIJDWERK OM
DE INSTROOM TE BEVORDEREN**

TABEL
01

**ARBEIDSMARKT-
PROGNOSES
2015-2020 VOOR
VERSCHILLENDE
OPLEIDINGS-
RICHTINGEN**

Bron: ROA, Arbeidsmarktinforma-
tiesysteem (AIS)

Noten:

* Gemiddeld per jaar in procenten
van de werkgelegenheid in 2014

** Indicator Toekomstige Knelpun-
ten in de Personeelsvoorziening

Opleiding	Kortdurend werklozen*	instroom*	Vervan- gings- vraag*	Uitbrei- dings- vraag*	ITKP typering**
vmbo techniek	5,3	1,5	2,6	1	groot
mbo 2/3 informatica	4,7	4,3	4,1	0,8	enige
mbo 2/3 werktuigbouwkunde en metaalbewerking	1,9	2,9	2,3	0,6	enige
mbo 2/3 technische installatie	1,8	4,6	3	1,4	enige
mbo 2/3 operator	2,5	5,2	4	0,9	enige
mbo 4 informatica	3,3	5,7	0,4	1	geen
mbo 4 werktuigbouwkunde en me- taalbewerking	2,6	1,1	2,4	0,9	groot
mbo 4 technische installatie	1,4	1	2	1,2	groot
mbo 4 operator	1,4	2,2	0,6	0,9	enige
hbo informatica	2,2	2	1,1	1,1	groot
hbo werktuigbouwkunde	1,7	2	3,9	1,2	zeer groot
hbo elektrotechniek	1,1	4,8	5,2	0,9	groot
wo informatica	0,6	2,8	5	1,2	zeer groot
wo werktuigbouwkunde en elektro- techniek	0,8	2,4	3,7	1	groot
Totaal (alle opleidingsrichtingen) ³	4,1	3,1	2,9	0,8	enige

TABEL
02

**ARBEIDSMARKT-
PROGNOSES 2015-2020
VOOR VERSCHILLENDE
OPLEIDINGSRICHTINGEN**

Bron: ROA, Arbeidsmarktinforma-
tiesysteem (AIS)

Noten:

* Gemiddeld per jaar in procenten
van de werkgelegenheid in 2014

** Indicator Toekomstige Knelpunten
in de Personeelsvoorziening

Beroepsgroep	Vervangings- vraag*	Uitbreidings- vraag*	ITKB typering**
Elektrotechnisch ingenieurs	2,3	-4,1	zeer groot
Productieleiders industrie en bouw	4,8	0,8	groot
Procesoperators	1,2	1,4	groot
Metaalbewerkers en constructiewerkers	2,8	-0,2	vrijwel geen
Lassers en plaatwerkers	2,8	-0,2	vrijwel geen
Machinemonteurs	1,8	0,3	enige
Elektriciens en electronicamonteurs	4,2	2	groot
Software- en applicatieontwikkelaars	1,1	1,5	groot
Totaal (alle beroepen) ⁴	2,9	0,8	-

³ Het betreft hier alle opleidings-
richtingen over de gehele breed-
te, dus ook de niet-technische
opleidingsrichtingen

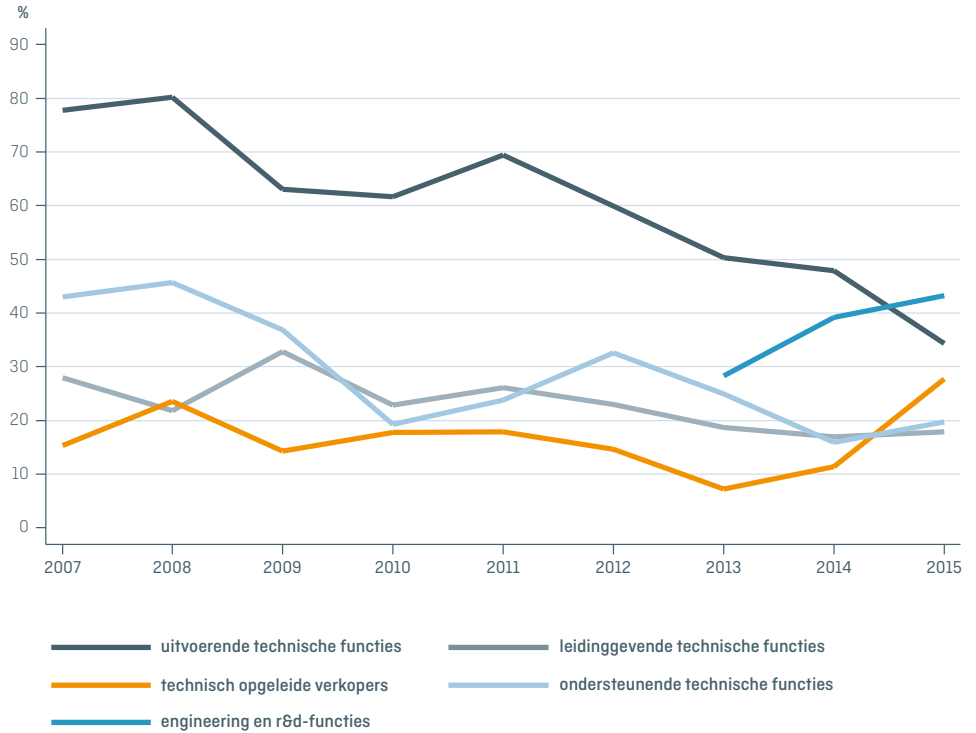
⁴ Het betreft hier alle beroepen
over de gehele breedte van de
arbeidsmarkt, dus ook de
niet-technische beroepen

FIGUUR
09

**PROBLEMEN BIJ HET
VINDEN VAN TECHNISCH
PERSONEEL NAAR
FUNCTIECATEGORIE
(% BEDRIJVEN),
2007-2015**

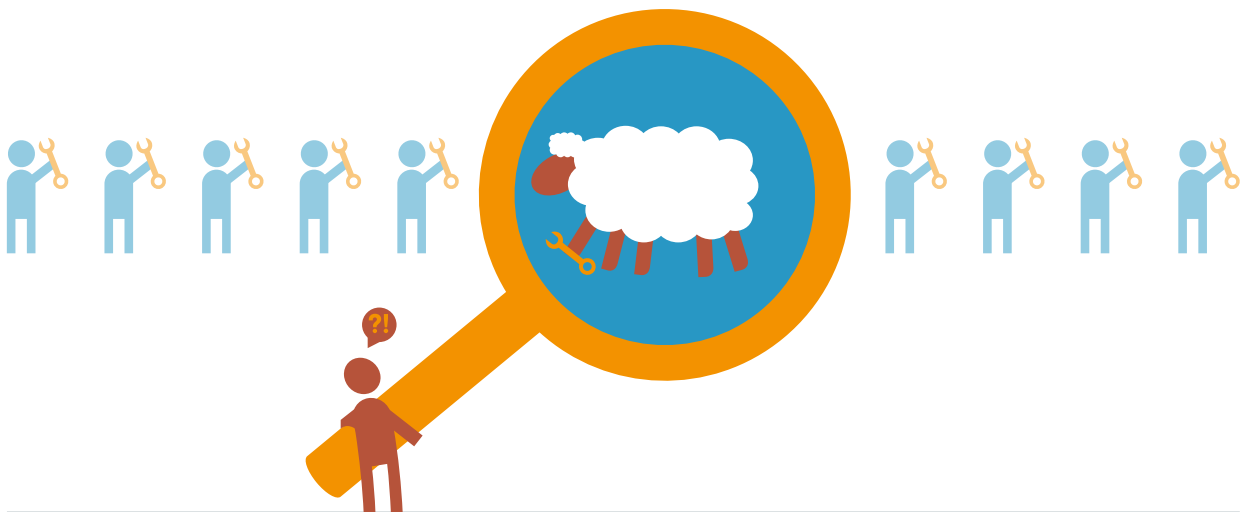
Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor
Metalektro, 2007-2015

Noot: De gepresenteerde gegevens hebben alléén betrekking op bedrijven die aangaven 'niet weinig en niet veel', 'veel' of 'erg veel' problemen te ervaren bij het werven van technisch personeel



Figuur 9 laat zien dat er in 2015 al een toename van het aantal bedrijven is geweest dat problemen heeft bij het vinden van technisch opgeleide verkopers en engineering en r&d-personeel. Ook hebben wij herhaaldelijk van metalektrobedrijven gehoord dat vacatures voor hoogopgeleide ICT-functies, zoals ICT-architecten, nu al vaak moeilijk in te vullen zijn. Deze knelpunten in de personeelswerving komen overeen met de

opleidingen en beroepen die volgens de ROA-prognoses in de toekomst knelpunten op gaan leveren, tussentijdse aanpassingen van de arbeidsmarkt voorbehouden. Metalektrobedrijven zullen dus wat betreft competenties op zoek moeten naar schapen met vijf poten, in een arbeidsmarkt voor technici die krappert te gaan worden, zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin.



3. HOE REAGEREN METALEKTROBEDRIJVEN NU AL OP DE NIEUWE TRENDS?

OMZETGROEI, TOENEMENDE WERKGELEGENHEID EN (KWALITATIEVE) KRAPTE

Een van de manieren waarop metalektrobedrijven nu al lijken in te spelen op de kwalitatieve krapte, is door medewerkers in vaste dienst te nemen. In de metalektrosector is momenteel de overgrote meerderheid (87%) van het technische personeel werkzaam op basis van een vast contract. Dit blijkt uit de meting van januari 2016. Daarnaast heeft 5 procent van het technisch personeel een tijdelijk dienstverband en is 8 procent ingeleend. Het hoge aandeel vaste contracten onder technici is opvallend in een tijd waarin vaste contracten onder druk staan door de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt. Navraag onder een aantal metalektrobedrijven leert dat 'het voor de organisatie behouden van specifieke vakkennis en kunde' een van de voornaamste redenen is om technici een vast contract aan te bieden. Dit sluit aan bij de gedachte dat een vast contract werkgevers en werknemers de mogelijkheid biedt om een lange-termijn investering in elkaar aan te gaan op basis van wederkerigheid. Dit argument wint aan importantie naarmate de arbeidsmarkt voor technici krappere wordt. Illustratief hiervoor is ook de bevinding dat 'het bieden van goede loopbaanperspectieven' voor metalektrobedrijven een van de meest toegepaste en meest effectief bevonden manieren is om met moeilijk vervulbare vacatures om te gaan. Bezien in het licht van de toenemende (kwalitatieve) krapte voor bepaalde typen technici en de concurrentie om deze technici met bedrijven uit andere sectoren, is het niet verbazend dat metalektrobedrijven met vaste contracten proberen bij te dragen aan zo attractief mogelijke arbeidsvoorwaarden, om voldoende goede mensen aan te kunnen trekken. Waarschijnlijk vertaalt dit zich op termijn in een nog hoger percentage technici met een vast contract, zowel in de Metalektro als daarbuiten.

VEROUDERING VAN TECHNISCH PERSONEEL

Op de veroudering van het technisch personeel in de sector en de verwachte vervangingsproblemen die dit oplevert, spelen metalektrobedrijven vooral in door (1) nieuwe werknemers aan te nemen en deze zelf op te leiden en (2) nieuwe, reeds goed opgeleide, werknemers aan te nemen. Ook probeert bijna de helft van de bedrijven door het om- of bijscholen van het huidige personeel en het breder inzetbaar maken van personeel door taakrotatie de verwachte vervangingsproblemen te voorkomen. Ook zetten bedrijven diverse active-aging instrumenten in, waarvan er vier door meer dan de helft van de bedrijven worden ingezet:

- het multi/breed inzetbaar maken van medewerkers;
- het inzetten van hulpmiddelen om fysieke problemen te voorkomen of te verhelpen;
- aandacht voor de (fysieke) belasting van medewerkers;
- rekening houden met de leeftijdsopbouw binnen het bedrijf bij de werving van nieuw personeel.

Zowel voor de door metalektrobedrijven meest genoemde strategieën ter voorkoming van vervangingsproblemen, als voor de meest genoemde active-aging instrumenten, geldt dat ze het meest renderen wanneer men het personeel door het aanbieden van een vast contract voor een langere termijn aan zich weet te binden. Het aanbieden van vaste contracten zal het effect van de hierboven genoemde vervangings- en active-aging strategieën dan ook versterken.

4. SCHOLING HET KIND VAN DE REKENING?

Twee van de vier meest genoemde strategieën om verwachte vervangingsproblemen te bestrijden én het meest genoemde active-aging instrument zijn, in meer of mindere mate, gerelateerd aan het opleiden, bijscholen of trainen van medewerkers. Daarnaast willen metalektrobedrijven in een concurrerende arbeidsmarkt die weer krappert lijkt te worden, voor zowel hun huidige als nieuw aan te trekken medewerkers als werkgever voldoende aantrekkelijk zijn.

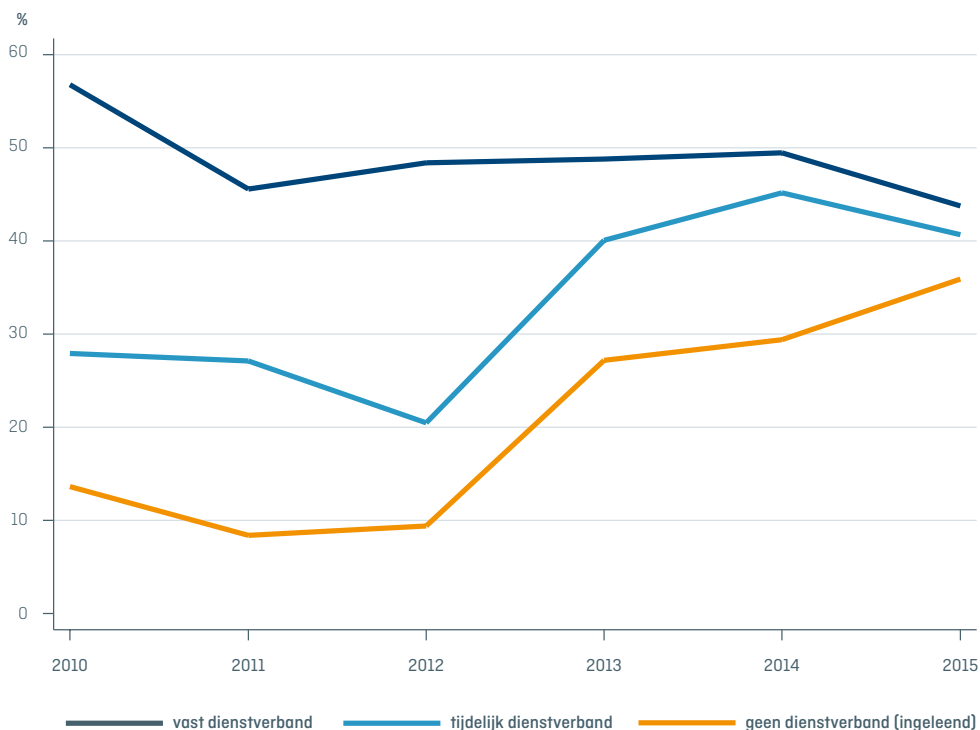
Positief zijn in dit licht de al genoemde vaste contracten voor momenteel 87 procent van de technici, maar teleurstellend zijn in dit verband de ontwikkelingen die deze Arbeidsmarktmonitor schetst ten aanzien van de scholing van medewerkers. De gemiddelde opleidingsuitgaven van metalektrobedrijven, als percentage van de loonsom, zijn na twee jaar van lichte groei gestabiliseerd op een relatief laag niveau van 1,9 procent. Daarnaast is het gemiddeld aantal dagen scholing van medewerkers in de sector gedaald van 3,4 in 2014 naar 2,7 in 2015 en is ook het percentage technici dat minimaal 1 dag per jaar een cursus of training heeft gevolgd gedaald (*figuur 10*). Deze daling in scholingsdeelname zien we terug op nagenoeg alle terreinen van scholing, van vaktechnische vaardigheden tot BHV/EHBO tot de scholing in PROFI-vaardigheden zoals communicatieve vaardigheden en commerciële vaardigheden (*figuur 11*). Ook zijn de meeste activiteiten om technisch personeel te betrekken bij hun eigen ontwikkeling en opleiding in 2015 in minder bedrijven toegepast dan in 2014 (*figuur 12*). Dit alles geeft duidelijk aan dat in 2015 scholing en opleiding bij metalektrobedrijven minder (formele) aandacht hebben gekregen. Of dit

gecompenseerd is met meer inspanningen voor informeel leren (learning 'on-the-job') – volgens metalektrobedrijven de belangrijkste leervorm – is niet gemeten. De gedaalde aandacht voor scholing blijkt ook uit het feit dat bedrijven meer belemmeringen bij de scholing van hun technisch personeel ondervonden. In 2015 ondervond meer dan 60 procent van de bedrijven één of meerdere belemmeringen bij de scholing van hun technisch personeel, tegenover circa 50 procent van de bedrijven in 2014. De meest genoemde belemmering in 2015 is dat cursussen veel geld kosten. Deze belemmering is ook veel vaker genoemd dan in 2014. Daarnaast wordt ook vaak als belemmering genoemd dat cursussen veel tijd kosten, dat ze onvoldoende aansluiten op de wensen van het bedrijf, dat het personeel niet geïnteresseerd is in cursussen en dat men vervangingsproblemen ervaart als medewerkers een cursus volgen. Scholingsinvesteringen hebben in 2015 duidelijk (nog) niet kunnen meeprofiteren van de verbeterde bedrijfseconomische situatie. De toegenomen omzet heeft echter wel de werkdruk verhoogd, waardoor ruim een kwart van de metalektrobedrijven aangeeft dat hun medewerkers onvoldoende tijd hebben om scholing te volgen.

FIGUUR
10

**TECHNISCH
PERSONEEL DAT
MINIMAAL 1 DAG
CURSUS OF
TRAINING VOLGDE
(% MEDEWERKERS)**

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor
Metalektro, 2010-2015

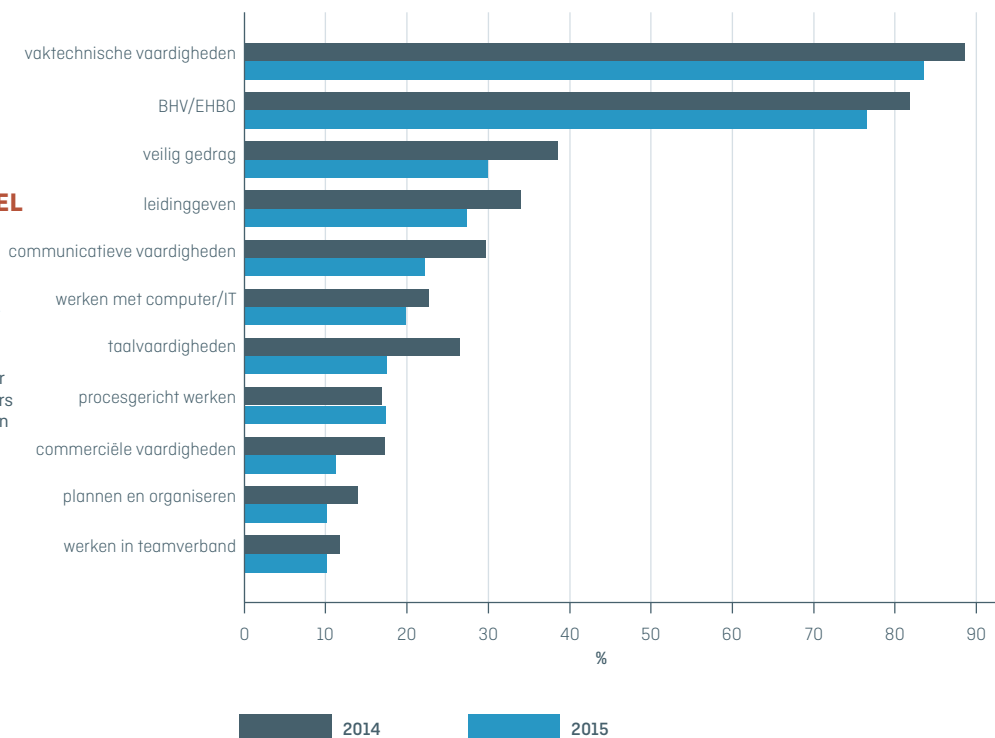


FIGUUR
11

**TERREINEN WAAROP
TECHNISCH PERSONEEL
IS GETRAINED
(% BEDRIJVEN)**

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor
Metalektro, 2014-2015

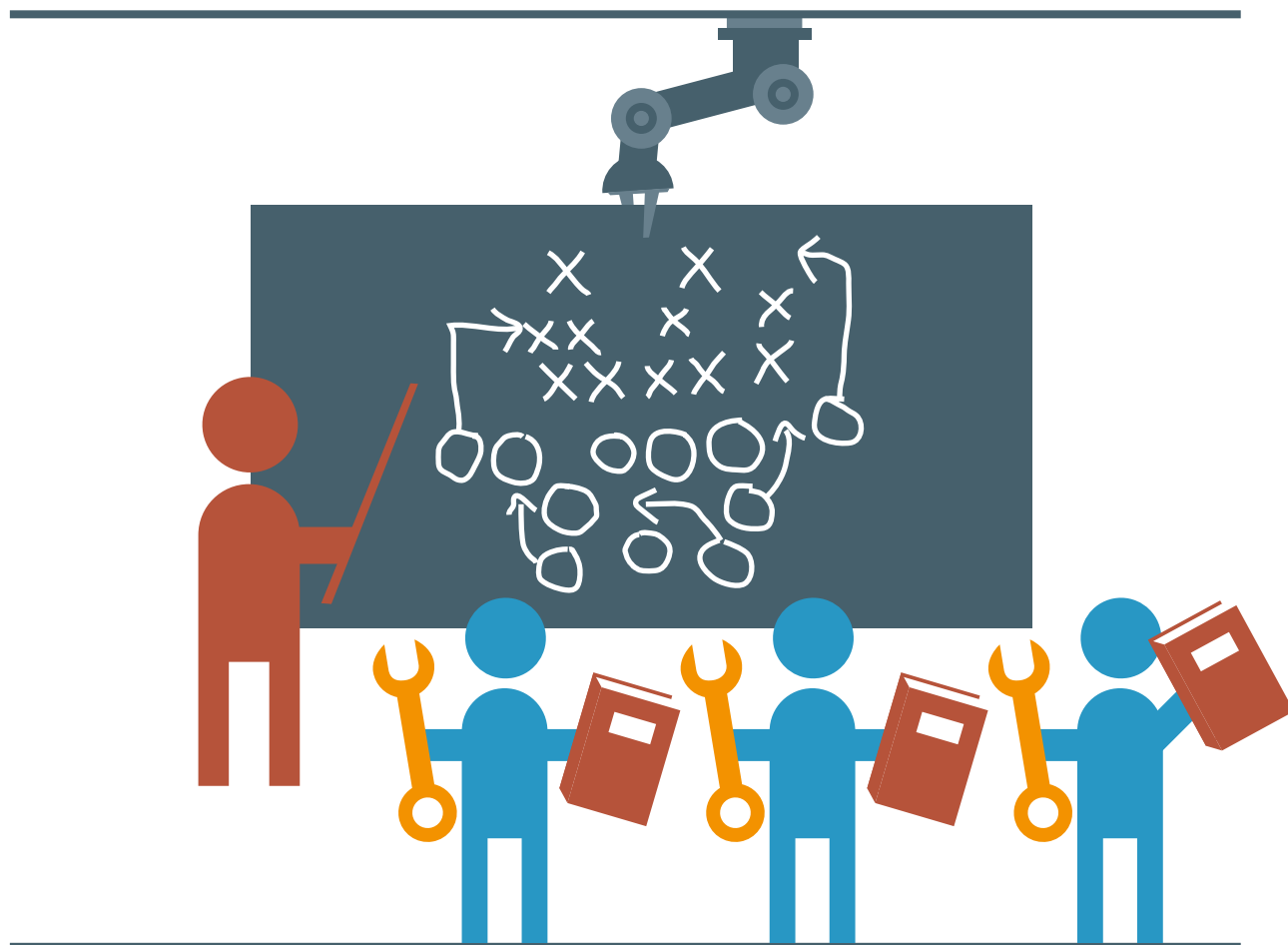
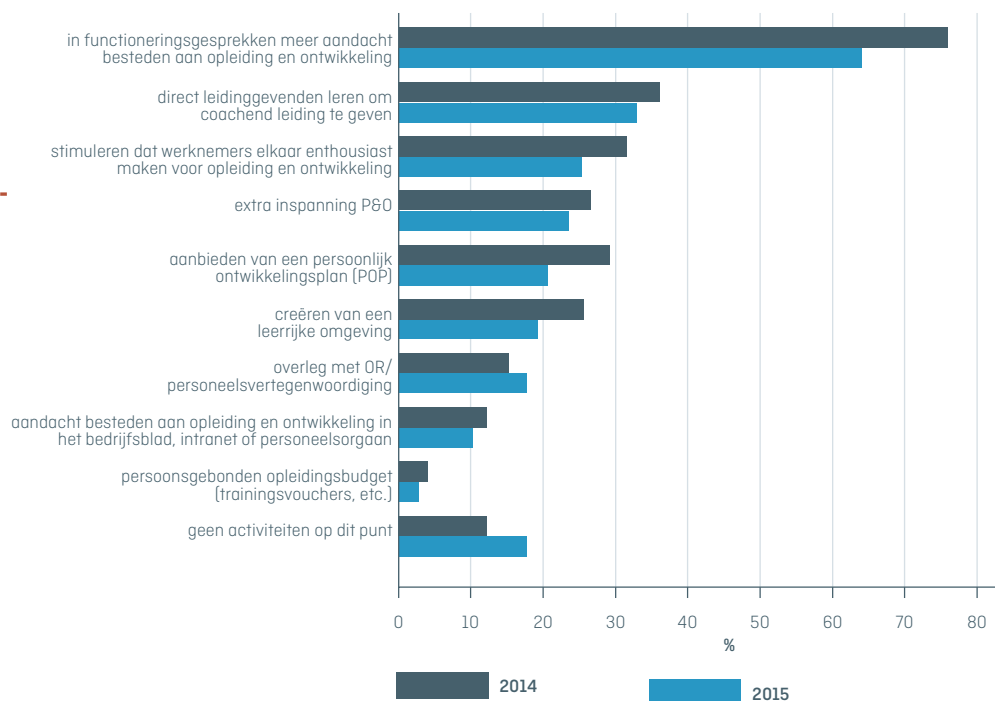
Noot: Alleen de terreinen die door ten minste 10% van de werkgevers werden genoemd zijn opgenomen in de figuur



**FIGUUR
12**

**ACTIVITEITEN TER
STIMULERING BETROK-
KENHEID TECHNISCH
PERSONEEL BIJ HUN
EIGEN OPLEIDING EN
ONTWIKKELING
(% BEDRIJVEN)**

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor
Metalektra, 2014-2015



5. CONCLUDEREND: WAT KUNNEN METALEKTROBEDRIJVEN NOG MEER DOEN OM OP DE TOENEMENDE KRAPTE IN TE SPELEN?

Voorop staat dat de aantrekkende omzet en toenemende werkgelegenheid goed nieuws is voor de Metalektro. Tegelijkertijd vormt het een van de aanjagers van de verwachte (kwalitatieve) knelpunten in de personeelsvoorziening voor verschillende technische functies.

De toenemende krapte, alsook de toenemende veroudering van het personeel en de daarmee gepaard gaande uitdagingen op het terrein van duurzame inzetbaarheid en uiteindelijke vervanging, worden door de metalektrobedrijven deels al met passende strategieën tegemoet getreden, zoals in de Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2015⁵ uitgebreid beschreven is. In deze slotparagraaf richten we ons op de twee terreinen waarop metalektrobedrijven nog additionele stappen kunnen zetten om beter op beide uitdagingen in te kunnen spelen:

- investeren in opleiding en scholing;
- de blik verruimen bij de werving en selectie om de instroom te bevorderen.

INVESTEREN IN OPLEIDING EN SCHOLING

Na de voorgaande paragraaf waarin de minder gunstige ontwikkelingen op het gebied van scholing zijn samengevat, is het niet verrassend dat investeren in opleiding en scholing een prominente plek krijgt in deze slotparagraaf van Terugblik en Vooruitkijken. Dat willen we graag kracht bijzetten door te wijzen op de belangrijke rol die scholing speelt voor het op termijn optimaal blijven presteren van metalektrobedrijven. Deze belangrijke rol blijkt duidelijk uit het feit dat veel bedrijven het opleiden, bijscholen of trainen van hun technisch personeel vaak noemen als een belangrijk instrument voor:

- hun strategie om met toekomstige vervangingsproblemen om te gaan;
- hun duurzame inzetbaarheid en active-aging strategieën;
- het bewerkstelligen van een brede inzetbaarheid van het technisch personeel;
- het aanpassen van de werving en selectie van nieuwe medewerkers om beter met moeilijk vervulbare vacatures om te gaan;
- interne aanpassingen om met moeilijk vervulbare vacatures om te gaan;
- het adequaat inspelen op de door te voeren organisatorische veranderingen;
- het realiseren van de speerpunten van hun personeelsbeleid.

Daarnaast vergroot de scholing van medewerkers volgens verschillende studies de innovatiekracht van bedrijven alsook het succes van innovatie⁶, wat een belangrijke bepalende factor is voor het lange termijn voortbestaan van een bedrijf. Tot slot is scholing essentieel in de ontwikkelingen in de richting van een Smart Industry die een stuwende kracht vormt achter de toegenomen competentie-eisen.

⁵ Dijkman, S., Gerards, R., De Grip, A., Kuenn-Nelen, A., Mommers, A. en Poulissen, D. (2015). Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2015. ROA, Maastricht.

⁶ Beugelsdijk, S. (2008). Strategic human resource practices and product innovation. *Organization Studies*, 29(6), 821-847 en Arvanitis, S., Seliger, F., & Stucki, T. (2016). The relative importance of human resource management practices for innovation. *Economics of Innovation and New Technology*, 1-32.

Samengevat: Opleiding, (bij)scholing en training werken in de metalektrobedrijven positief door op alle facetten die op lange termijn het succes van het bedrijf bepalen. We zouden daarom kunnen spreken van een 'scholings-multiplier', die bijdraagt aan zowel de duurzame inzetbaarheid, als aan een bredere inzetbaarheid van medewerkers en ook onlosmakelijk verbonden is aan een succesvol innovatiebeleid. Meer investeren in scholing, zowel in termen van budget als in termen van aandacht voor een leerrijke werkomgeving is daarmee het laaghangend fruit voor het versterken van het hr-beleid in de Metalektr.

BLIK VERRUIMEN BIJ WERVING EN SELECTIE EN VERGROTEN MOGELIJKHEDEN VOOR DEELTIJDWERK OM DE INSTROOM TE BEVORDEREN

Daarnaast kunnen metalektrobedrijven met aanpassingen in de arbeidsvoorwaarden en in de organisatie van het werk proberen om meer technisch opgeleide vrouwen aan te trekken.

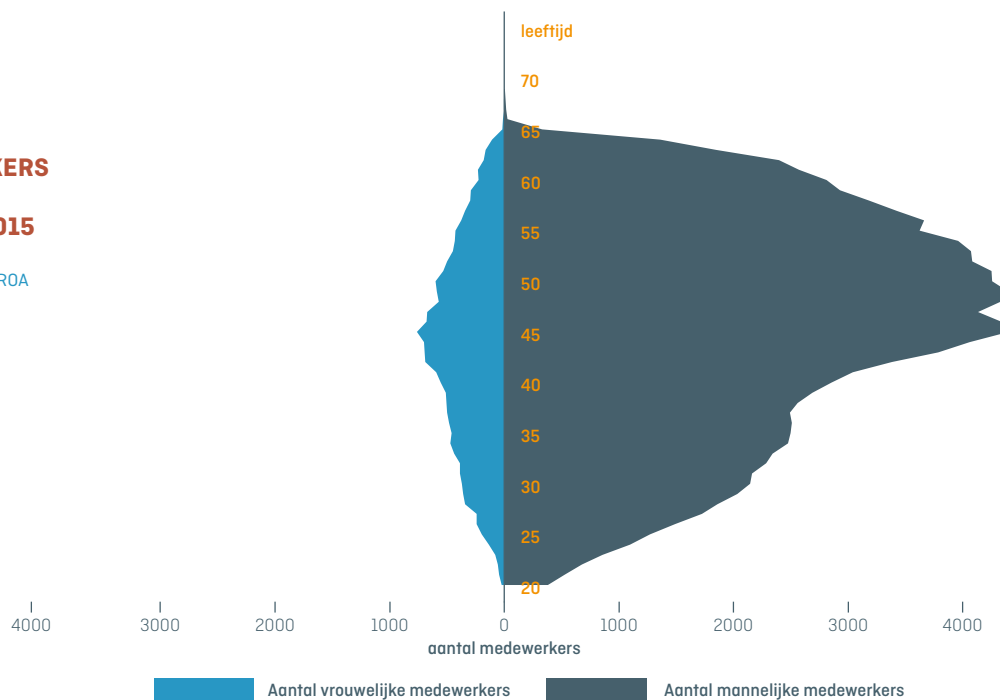
Op dit moment is het aandeel vrouwen in de Metalektr nog steeds gering (figuur 13). Zo kiezen technisch opgeleide vrouwen nu nog vaak voor een baan buiten de techniek vanwege de betere mogelijkheden voor deeltijdwerk⁷. Door parttime werken, met name in technische functies, makkelijker te maken kunnen metalektrobedrijven een tot op heden te weinig benutte groep technisch opgeleide vakkrachten bereiken, waarmee de pool van sollicitanten voor openstaande vacatures wordt vergroot. Daarnaast kan een groter aandeel vrouwen in metalektrobedrijven bijdragen aan de diversiteit van de aanwezige competenties.

Ook mensen met een arbeidsbeperking vormen voor veel metalektrobedrijven een nog onderbenut potentieel aan werknemers. De ondersteuning die A+O Metalektr middels het Sectorplan biedt aan metalektrobedrijven die medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen⁸ zou bedrijven kunnen helpen om op dit punt nieuwe stappen te zetten, waardoor ze als de arbeidsmarkt krappert, ook uit deze groep geschikte kandidaten kunnen aantrekken.

FIGUUR
13

AANTAL MEDEWERKERS IN DE METALEKTRO NAAR GESLACHT, 2015

Bron: PME, 2015, bewerking ROA



⁷ A. Gelderblom en P. De Hek (2014), Technisch opgeleid: wel of niet werken in de techniek? Eindrapport in opdracht van TechniekTalent.nu

⁸ <http://www.ao-metalektr.nl/sectorplan/sectorplan-stroomgevoeg/205-instroom-van-mensen-met-een-arbeidsbeperking>

