

FACTSHEET ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO 2016

Deze factsheet vat enkele kerncijfers en ontwikkelingen samen over de arbeidsmarkt in de Metalektro in 2016. Raadpleeg voor meer informatie de volledige jaarrapportage van de Arbeidsmarktmonitor. Deze kunt u downloaden van de website van A+O Metalektro. www.ao-metalektro.nl/over-de-sector/arbeidsmarktmonitor

KERNCIJFERS METALEKTRO

	2012	2013	2014	2015	2016
Aantal bedrijven [#]	1.040	1.046	1.044	1.064	1.070
Aantal werknemers*	139.747	140.758	141.245	142.297	143.011

[#] Bron: Stichting Raad van Overleg Metalektro (ROM); ^{*} Bron: PME

DEMOGRAFIE EN DEELTIJDWERK

	Metalektro*	Hele werkzame beroepsbevolking in Nederland [#]
Percentage vrouwelijke medewerkers	13%	46%
Gemiddelde leeftijd mannen	46 jaar	43 jaar
Gemiddelde leeftijd vrouwen	44 jaar	41 jaar
Percentage werknemers in deeltijd	11%	48%
Percentage mannen in deeltijd	5%	26%
Percentage vrouwen in deeltijd	51%	74%

[#] Bron: CBS, bewerking ROA. ^{*} Bron: PME, bewerking ROA. Alle cijfers zijn afgerond op gehele getallen.

WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN

- De werkgelegenheid in de Metalektro nam in 2016 licht toe.
- Het aandeel metalektrobedrijven met krimpende werkgelegenheid is in 2016 verder gedaald. In 2016 had 23% van de bedrijven een krimpende werkgelegenheid. In 2014 (39%) en 2015 (28%) was dat nog bij veel meer bedrijven het geval.
- Krimpende werkgelegenheid is in 2016 voornamelijk opgevangen door natuurlijk verloop. Van 'negatieve oplossingen', zoals het niet verlengen van tijdelijke contracten en vacaturestops, is steeds minder sprake.
- Eind 2016 had 82,5% van de technische medewerkers in de Metalektro een vast dienstverband.
- Voor 2017 verwachten de metalektrobedrijven per saldo een werkgelegenheidsgroei.

VACATURES EN WERVING

- Het percentage bedrijven met vacatures bleef redelijk stabiel in 2016. De meeste technische vacatures ontstonden door een toename van de hoeveelheid werk.
- Het percentage bedrijven met wervingsproblemen veranderde in 2016 vrijwel niet:
 - Het percentage bedrijven met 'erg veel' wervingsproblemen voor technici lag in 2016 op 24%.
 - De wervingsproblemen bij engineering en r&d-functies en technisch opgeleide verkopers zijn afgenomen.
- De meest genoemde oorzaak van wervingsproblemen is dat sollicitanten niet de juiste competenties hebben. In 2016 noemen ook meer bedrijven dit als oorzaak van hun wervingsproblemen dan in de jaren daarvoor. Ook geven er in 2016 meer bedrijven aan dat er voor hun vacatures 'te weinig sollicitanten' zijn; dit is de tweede meest genoemde oorzaak van wervingsproblemen.
- Het percentage bedrijven dat productiebelemmeringen ervaart als gevolg van personeelstekorten neemt sinds begin 2016 toe.
- Prognoses van het ROA geven aan dat vooral hbo-technici de komende jaren erg gewild zullen zijn, wat zal leiden tot knelpunten in de personeelsvoorziening. Voor mbo-technici zijn de knelpunten regio-afhankelijk.

VERGRIJZING EN INZETBAARHEID

- Het percentage vijftigers onder de werkenden in de Metalektro groeit ten opzichte van het percentage dertigers. Dit wordt uitgedrukt met de 'generatie-index', die in evenwicht is bij '1', maar in de Metalektro op ruim 1,5 staat.
- Desondanks lijken metalektrobedrijven de verwachte pensioenuitstroom te onderschatten. Op basis van PME- gegevens berekenen we dat ongeveer 1 op de 20 werknemers de komende vijf jaar met pensioen zal gaan. Inschattingen van metalektrobedrijven zitten daar voor de meeste functiecategorieën fors onder.
- Het percentage bedrijven dat voor alle functiecategorieën vervangingsproblemen verwacht is in 2016 gedaald, met uitzondering van een lichte stijging voor uitvoerende technici.
- Het percentage metalektrobedrijven dat gebruik maakt van *Active-Aging* instrumenten is in 2016 voor de meeste van deze instrumenten gedaald.
- Het bevorderen van de inzetbaarheid van het personeel blijft het meest genoemde speerpunt van het personeelsbeleid voor de komende jaren, maar wordt in 2016 door minder bedrijven genoemd dan in 2015 (en 2014).

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

- Diverse indicatoren van de opleidingsinspanningen in de Metalektro laten in 2016 een daling zien:
- Het percentage technisch personeel in vaste dienst dat een cursus of training volgt daalde van 44% in 2015 naar 41% in 2016. In 2010 was dit nog 57% van het technisch personeel in vaste dienst.
- De gemiddelde out-of-pocketkosten besteed aan scholing daalden naar 1,7% van de loonsom (1,9% in 2015).
- In 2016 is op vrijwel alle terreinen door minder bedrijven geschoold dan in 2015 en 2014. De meest scherpe afnames zien we bij de scholing in veilig gedrag, ICT en taalvaardigheden.
- Sinds 2014 daalt het percentage bedrijven dat activiteiten onderneemt om de betrokkenheid van technici bij hun eigen ontwikkeling te stimuleren.
- Het percentage bedrijven dat gebruik maakt van scholingsgerelateerde hr-instrumenten, waaronder scholingsgesprekken, bedrijfsopleidingsbudgetten en leren onder werktijd, neemt al sinds 2014 af.

TECHNOLOGISCHE INNOVATIES EN EXTERNE SAMENWERKING

- Innovaties waren in 2016 vooral gericht op het verbeteren van bestaande producten, processen en diensten. Voor de nabije toekomst wordt de sterkste toename in innovatie verwacht voor de procesinnovaties.
- Metalektrobedrijven werken vooral samen met andere bedrijven in de keten zoals leveranciers en klanten. De samenwerking met het mbo is in 2016 toegenomen en zal naar verwachting verder toenemen, evenals toekomstige samenwerking met hogescholen, universiteiten en andere onderwijs- en kennisinstellingen.

De agenda voor de toekomst

De scholingsinspanningen in de Metalektro zijn de afgelopen twee jaar op diverse punten afgenomen. Daarnaast blijven de mogelijkheden voor deeltijdwerk en flexibele werktijden achter bij andere sectoren. Deze achterstanden, samen met de eerder genoemde arbeidsmarktprognoses van het ROA, maken van het werven van nieuwe medewerkers in de toekomst een uitdaging.

Nu het qua productievolume, werkgeversvertrouwen en werkgelegenheid al enkele jaren steeds beter gaat in de Metalektro en de bedrijfseconomische vooruitzichten goed zijn, is dit hét moment om op het terrein van flexibel werken, deeltijdwerk en scholing het gat met andere sectoren te dichten. Als de sector hier in goede tijden zoals nu niet zou slagen, dan zal dit des te moeilijker worden als de orderportefeuilles van de bedrijven nog voller worden en de productiedruk nog hoger wordt. De eerste tekenen van mogelijk toenemende wervingsproblemen, zoals de stijgende productiebelemmeringen als gevolg van personeelstekorten, wijzen er op dat relatief kort na een periode van diepe crisis de zon alweer flink hoog aan de hemel staat: een goed moment om dat dak te repareren, voordat de zon té fel brandt of er weer wolken voor waaien.