

# ARBEIDSMARKT MONITOR

OKTOBER  
2018

Een uitgave van de stichting arbeidsmarkt en opleiding in de Metalektro

---

BIJ WERVING  
STEEDS MEER  
CONCURRENTIE  
VAN COLLEGA-  
BEDRIJVEN

---

αΗΟ-METALEKTRO

## ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO

OKTOBER 2018

In deze Arbeidsmarktmonitor worden de voornaamste arbeidsmarktontwikkelingen weergegeven waarmee bedrijven in de Metalektro in de eerste helft van 2018 te maken hadden. In deze uitgave is er extra aandacht voor de ontwikkeling en arbeidsmarktgevolgen van Smart Industry.

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

## INHOUD

Inhoud	1
Werkgelegenheidsontwikkeling eerste helft 2018	4
Vooraf uitvoerende technici steeds moeilijker te werven	7
Vergrijzing in de Metalektro zet onverminderd door	14
Inzoomen op Smart Industry	21

# WERKGELEGENHEIDS- ONTWIKKELING EERSTE HELFT 2018

**De sterke groei van de werkgelegenheid in de Metalektro zet onverminderd door in de eerste helft van 2018<sup>1</sup>.**

Zowel de gerealiseerde groei als de verwachte groei voor de nabije toekomst ligt op een historisch hoog niveau (figuur 1). Cijfers van de het CBS bevestigen deze sterke werkgelegenheidsontwikkeling en positieve verwachting<sup>2</sup>.

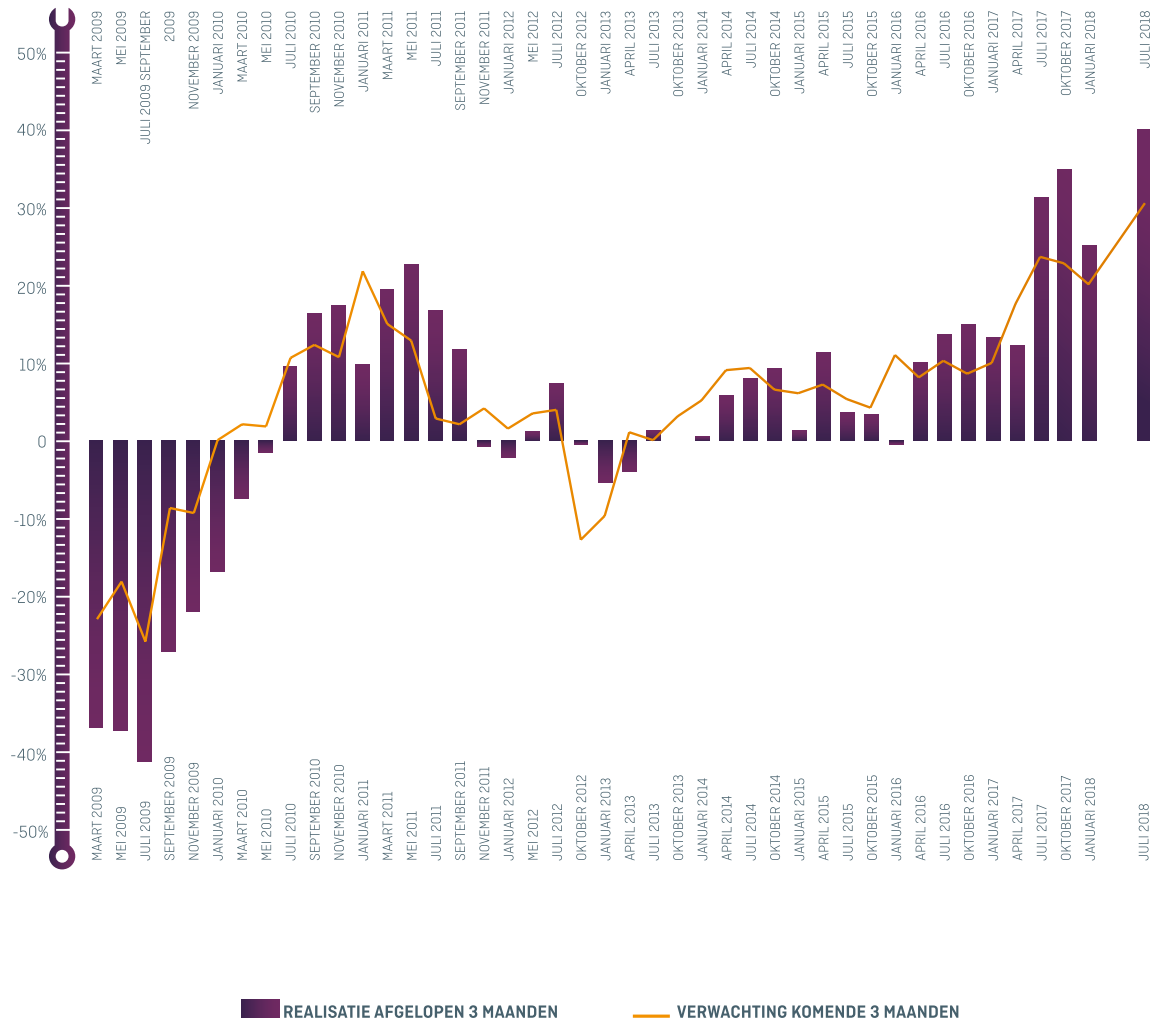
<sup>1</sup> Door een verandering in de structuur van de vragenlijsten wordt vanaf 2018 nog maar 2x per jaar geïnformeerd naar de werkgelegenheidsgroei. Dit is de reden dat een observatie voor april 2018 ontbreekt.

<sup>2</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82435NED/table?dl=10E40>

FIGUUR 1

# WERKGELEGENHEIDSBAROMETER

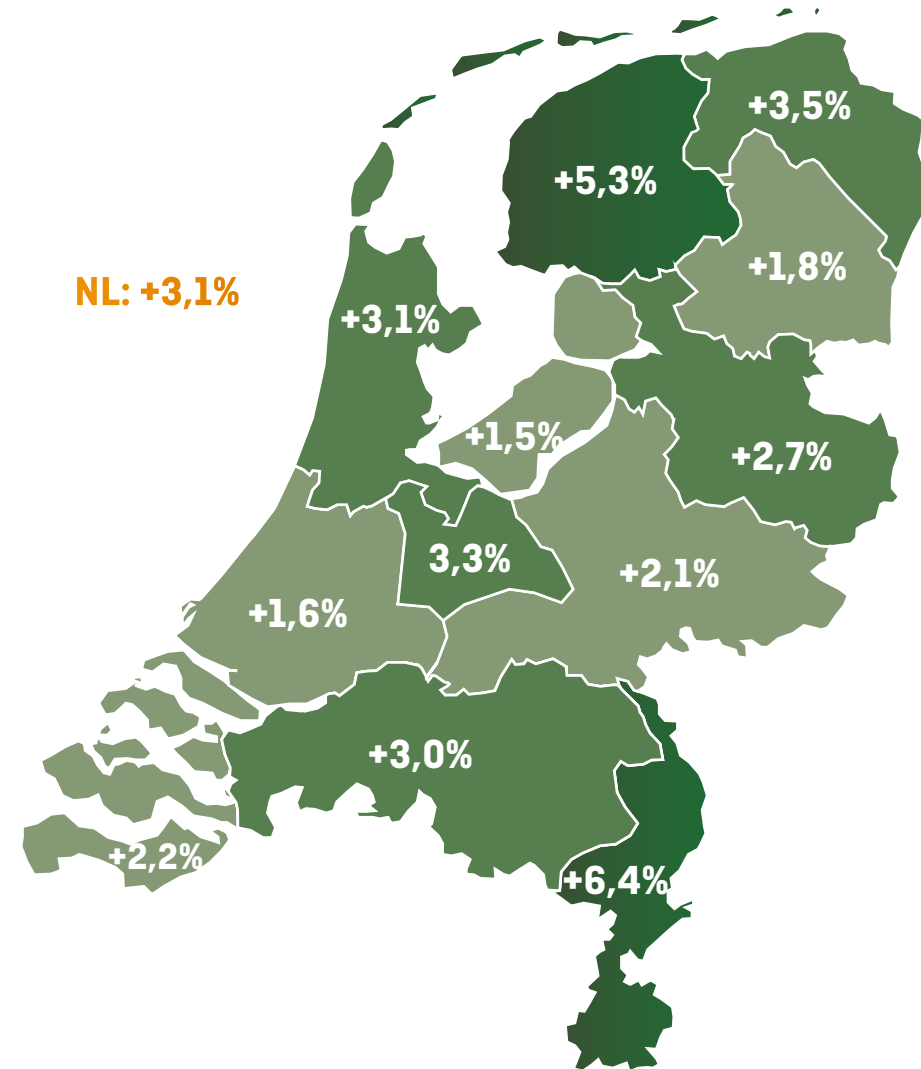
BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2009-2018



FIGUUR 2

# NETTO-INSTROOM NAAR PROVINCIE<sup>3</sup>

BRON: PME, BEWERKING ROA, 2018



## WERKGELEGENHEIDSGROEI IN BIJNA ALLE PROVINCIES

Ook analyses op data van pensioenfonds PME tonen dat de werkgelegenheid in de eerste helft van 2018 sterk is gegroeid (figuur 2), met gemiddeld 3.1 procent over heel Nederland. Uitzonderlijk is dat in deze periode de netto-instroom in alle provincies positief is geweest.

## RUIME MEERDERHEID VAN DE WERKNEMERS IN DE METALEKTRO WERKT OP BASIS VAN EEN VAST CONTRACT.

Tachtig procent van de werknemers in de Metalektro werkt op basis van een vast contract. De overige werknemers zijn in dienst op een tijdelijk contract (9%) of is ingeleend (11%).

<sup>3</sup> Gebaseerd op de woonplaats van de werknemers

**KORT EN KRACHTIG**

**Werkgelegenheidsgroei blijft bijzonder hoog in de Metalektro.**

**Netto-instroom van werkgelegenheid voor het eerst in elke provincie positief.**

**Tachtig procent van de werknemers in de Metalektro heeft een vast contract.**

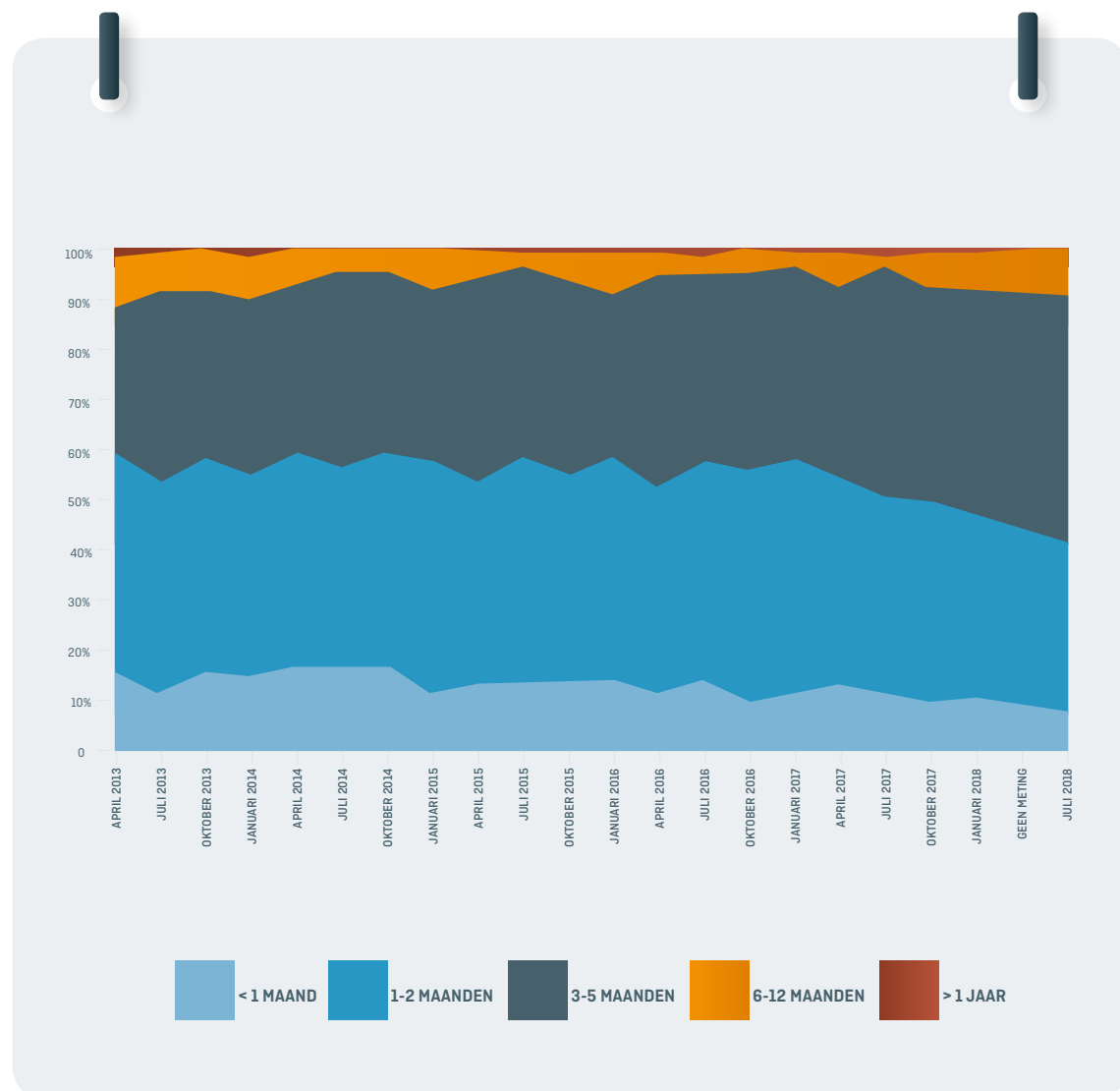
# VOORAL UITVOERENDE TECHNICI STEEDS MOEILIJKER TE WERVEN

**De toegenomen werkgelegenheid in de Metalektro heeft ook zijn weerslag op de gemiddelde vacatureduur (figuur 3). Deze was tot de eerste helft van 2017 vrij stabiel, maar neemt sinds de tweede helft van 2017 gestaag toe. Vooral het aantal vacatures dat 3 tot 5 maanden open staat neemt toe, terwijl het aantal vacatures dat binnen 2 maanden wordt vervuld sterk is afgenomen.**

FIGUUR 3

## GEMIDDELDE DUUR VACATURES (% BEDRIJVEN)

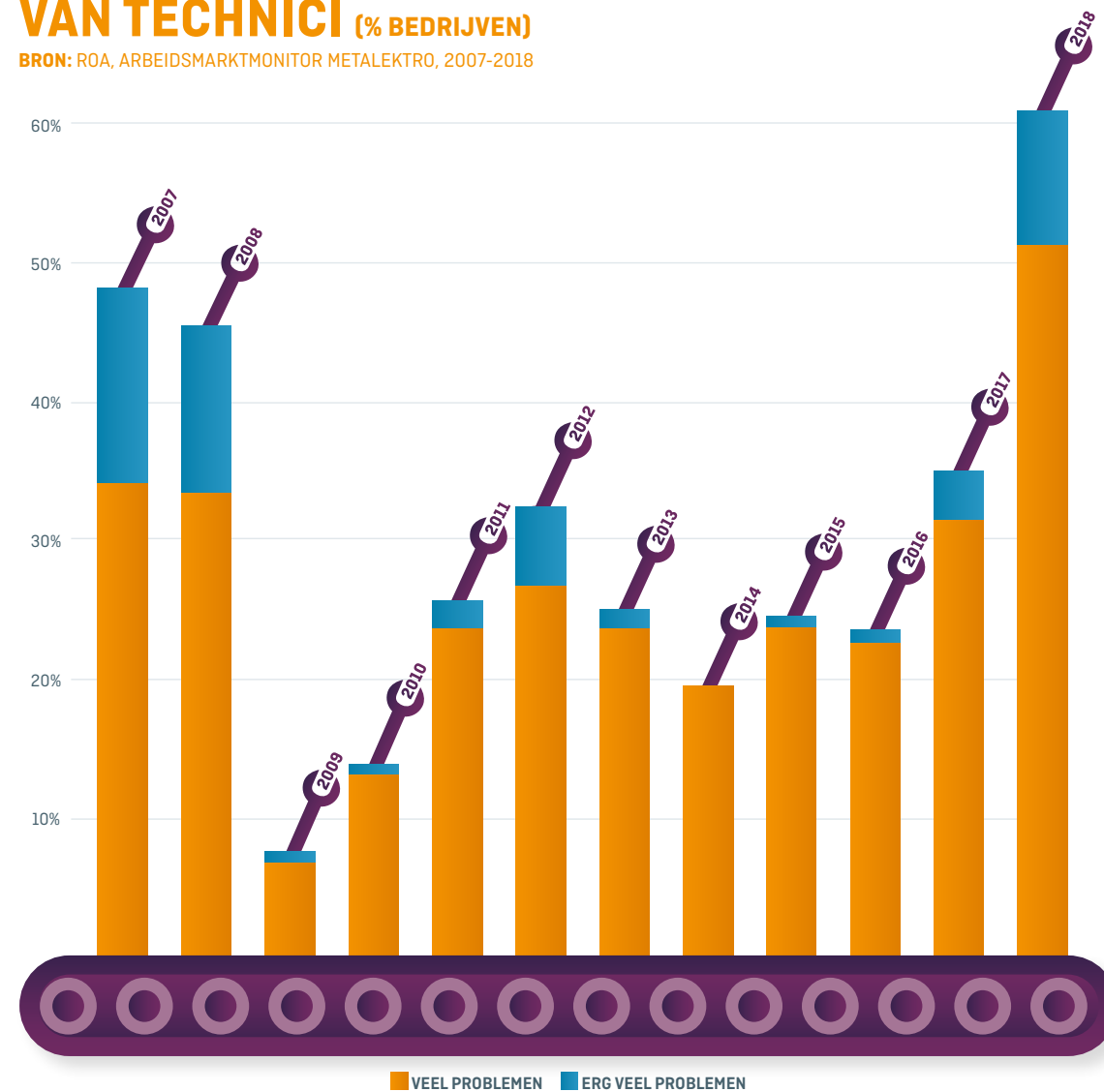
BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2013-2018



FIGUUR 4

## PROBLEMEN BIJ HET AANTREKKEN VAN TECHNICI (% BEDRIJVEN)

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2007-2018



### VERDER TOEGENOMEN PROBLEMEN BIJ WERVING.

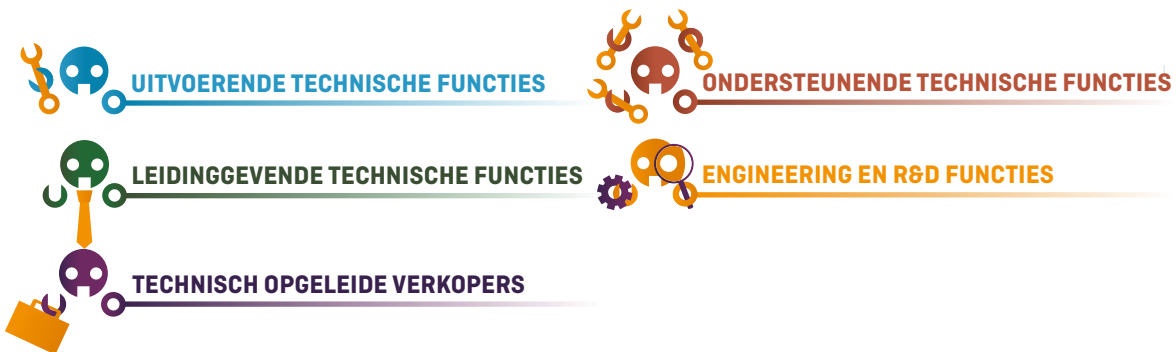
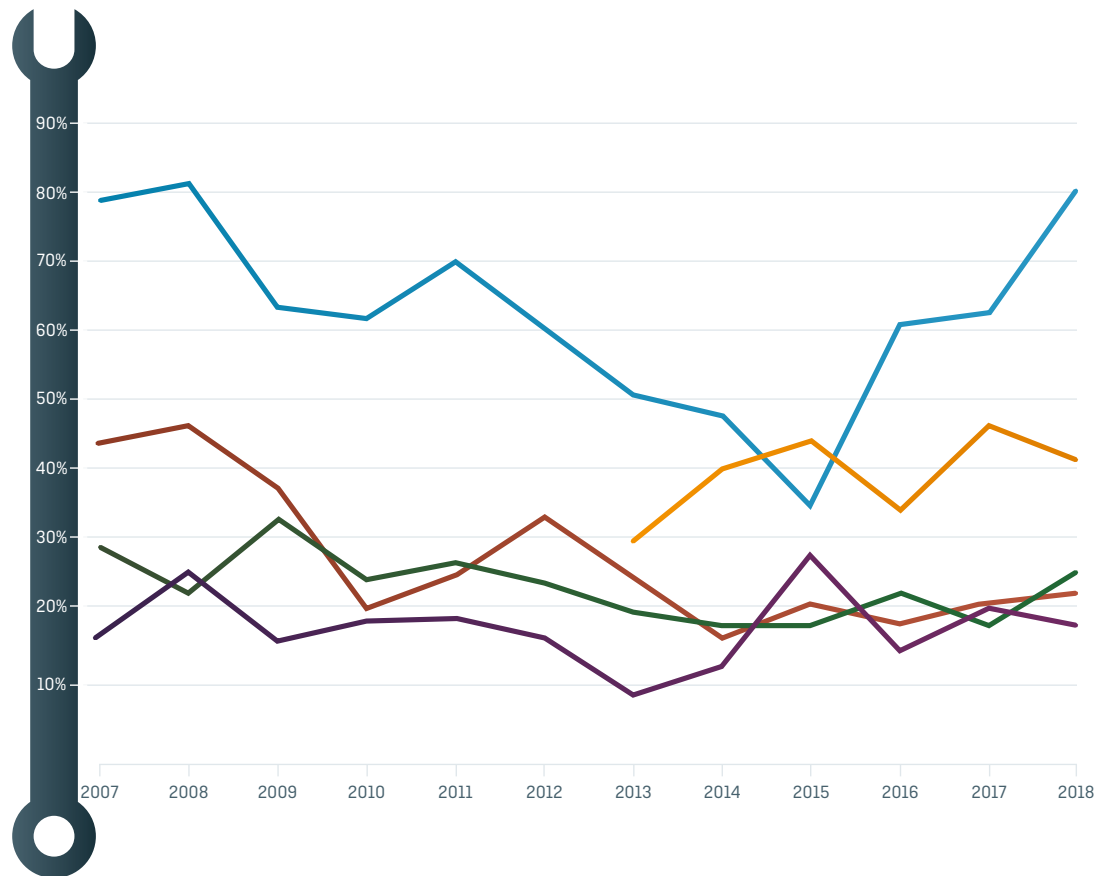
In 2018 geeft voor het eerst in elf jaar tijd meer dan de helft van de bedrijven aan dat ze (erg) veel problemen ervaren bij het aantrekken van technisch personeel (figuur 4). De huidige wervingsproblematiek lijkt daarmee de vorige periode van wervingsproblemen – die piekte in

2007/2008 rond het uitbreken van de crisis – te overtreffen. De problemen zijn het grootst bij de werving van uitvoerende technici. Tachtig procent van de bedrijven met wervingsproblemen heeft (erg) veel moeite om uitvoerende technici aan te trekken (figuur 5).

FIGUUR 5

## PROBLEMEN BIJ HET VINDEN VAN TECHNICI, NAAR FUNCTIECATEGORIE (% BEDRIJVEN)

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2007-2018



FIGUUR 6

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

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2014-2018



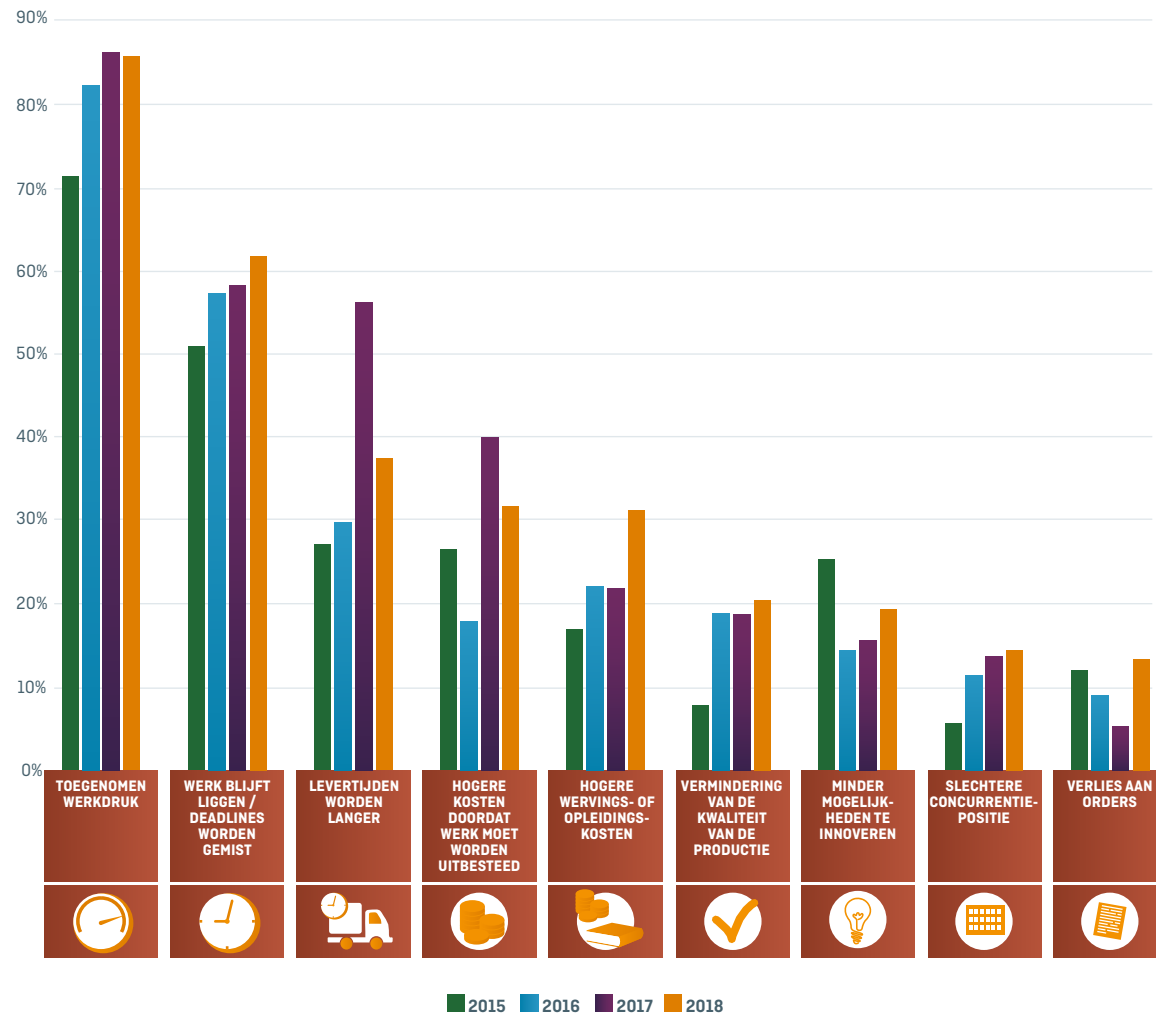
Als oorzaak van de wervingsproblemen wordt een tekort aan sollicitanten steeds vaker genoemd, inmiddels door 60 procent van de bedrijven (figuur 6). Daarnaast ervaart meer dan de helft van de bedrijven dat sollicitanten de

juiste competenties ontberen en valt op dat concurrentie van andere bedrijven binnen de Metalektro sinds 2013 elk jaar vaker genoemd wordt en in 2018 sterk is doorgestegen naar inmiddels bijna 25 procent van de bedrijven.

FIGUUR 7

## DIRECT MERKBARE GEVOLGEN VAN WERVINGSPROBLEMEN (% BEDRIJVEN)

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2015-2018



Figuur 7 toont dat de wervingsproblemen vooral leiden tot een toegenomen werkdruk. Een ander veelgenoemd gevolg van wervingsproblemen is het blijven liggen van werk en/of het missen van deadlines. Langer wordende levertijden wordt ook door 37 procent van de bedrijven

genoemd, al is dit wel een afname van 19 procentpunt ten opzichte van 2017. Ook zien we een toename in het aantal bedrijven dat hogere wervings- of opleidingskosten rapporteert.

### KORT EN KRACHTIG

Vacatures in de Metalektro staan steeds langer open.

Vooral uitvoerende technici zijn moeilijk te vinden.

Een tekort aan sollicitanten steeds vaker genoemd als oorzaak van de wervingsproblemen.

Wervingsproblemen leiden vooral tot toenemende werkdruk binnen bedrijven.

# VERGRIJZING IN DE METALEKTRO ZET ONVERMINDERD DOOR

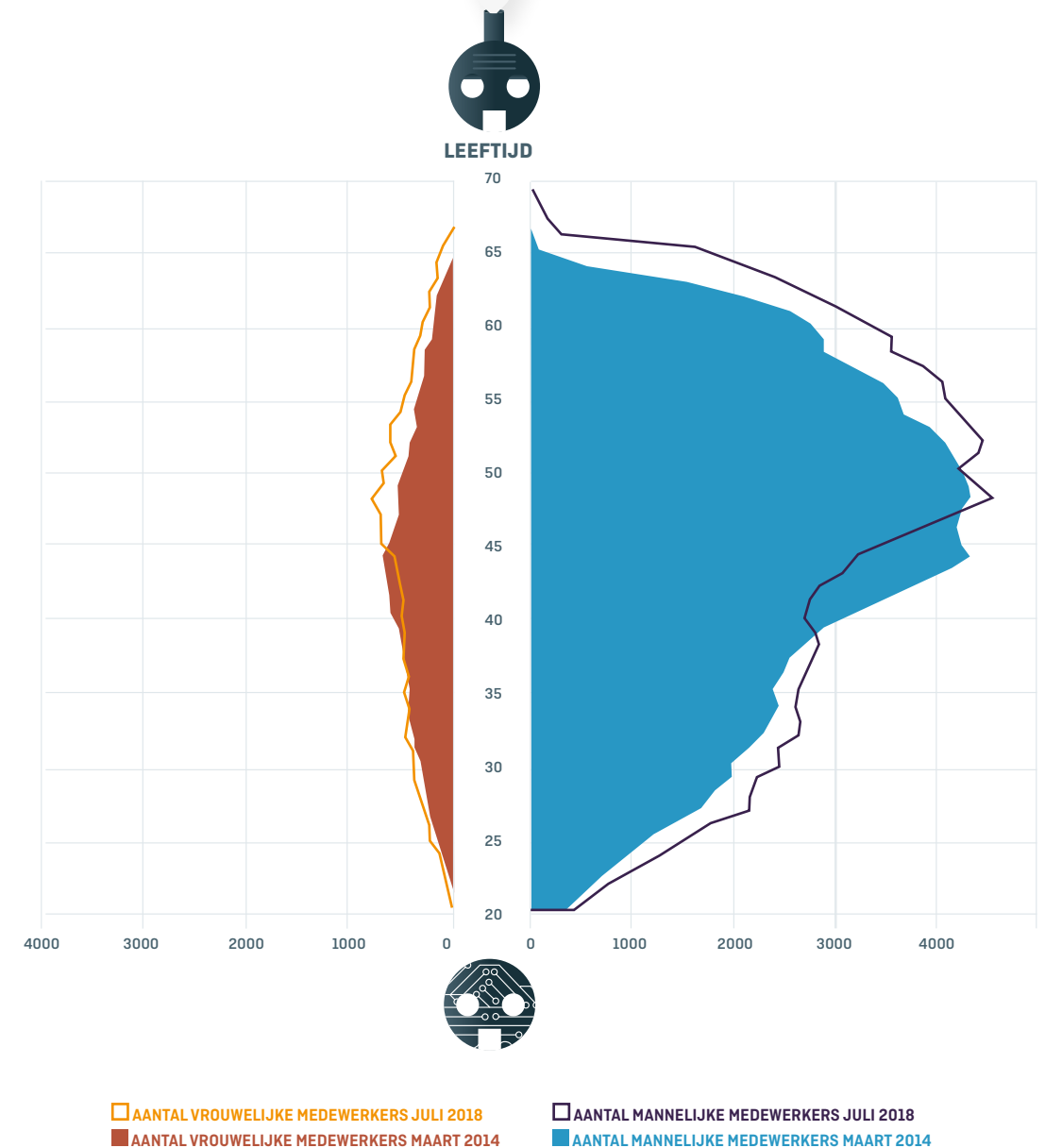
De gemiddelde leeftijd van werknemers in de Metalektro blijft stijgen. In samenhang met de krappe arbeidsmarkt voor technici zorgt dit voor toenemende vervangingsproblemen. Steeds meer metalektrobedrijven bieden dan ook active-aging instrumenten aan om de duurzame inzetbaarheid van het personeel te bevorderen.

De gemiddelde leeftijd in de Metalektro bereikte in juli 2018 de 45,8 jaar voor mannen en 43,9 jaar voor vrouwen. In 2014 was dit nog respectievelijk 45,1 jaar en 43 jaar. De leeftijdsverschuiving komt duidelijk naar voren in figuur 8. Te zien is dat het aandeel 50-plussers onder mannen sterk is toegenomen, terwijl onder vrouwen de verschuiving zich vooral voordoet van 40-45 jaar naar 45-50 jaar.

FIGUUR 8

## LEEFTIJDSPIRAMIDE METALEKTRO, NAAR GESLACHT

BRON: PME, 2014-2018; BEWERKING DOOR ROA

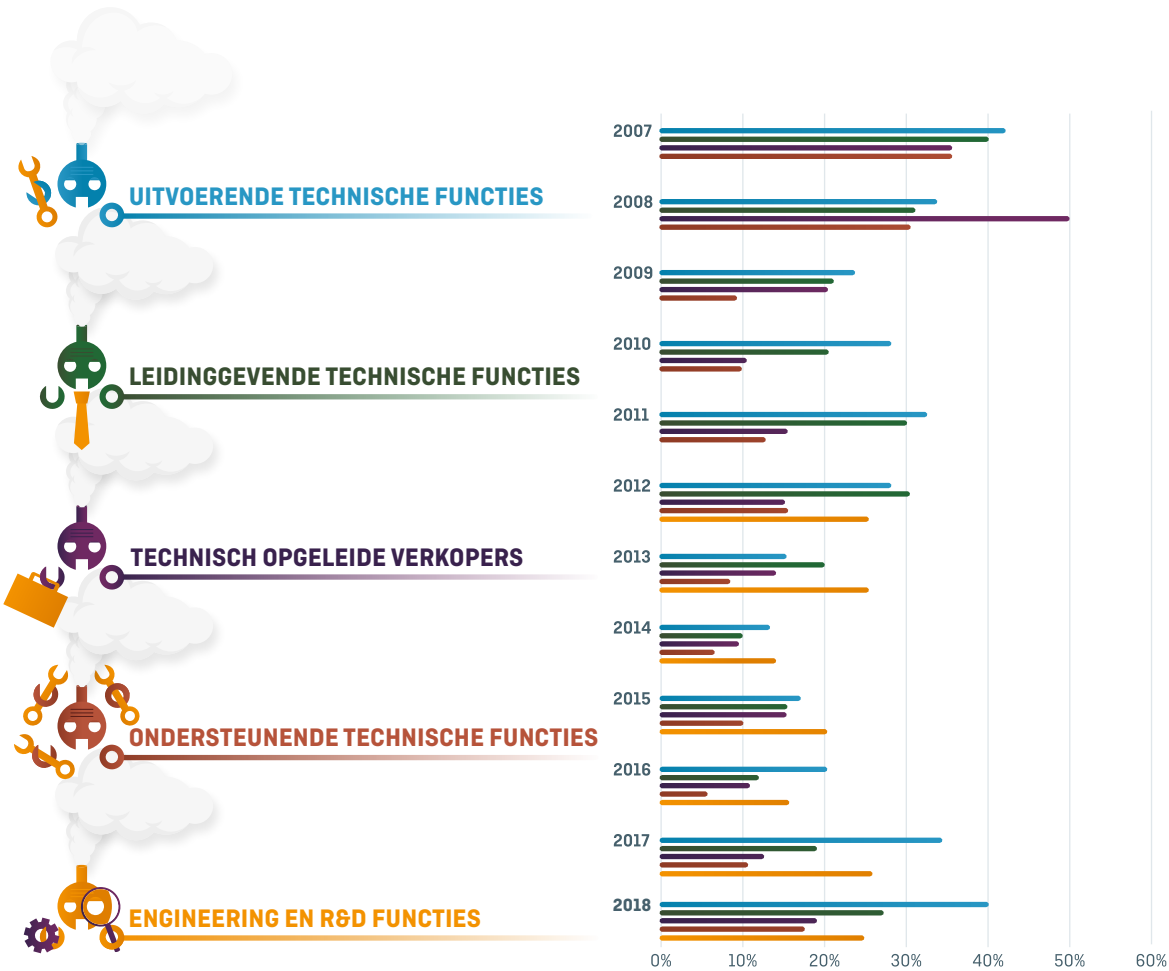




FIGUUR 9

## VERWACHTE VERVANGINGSPROBLEMEN ALS GEVOLG VAN PENSIONERINGEN (% BEDRIJVEN)

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2007-2018

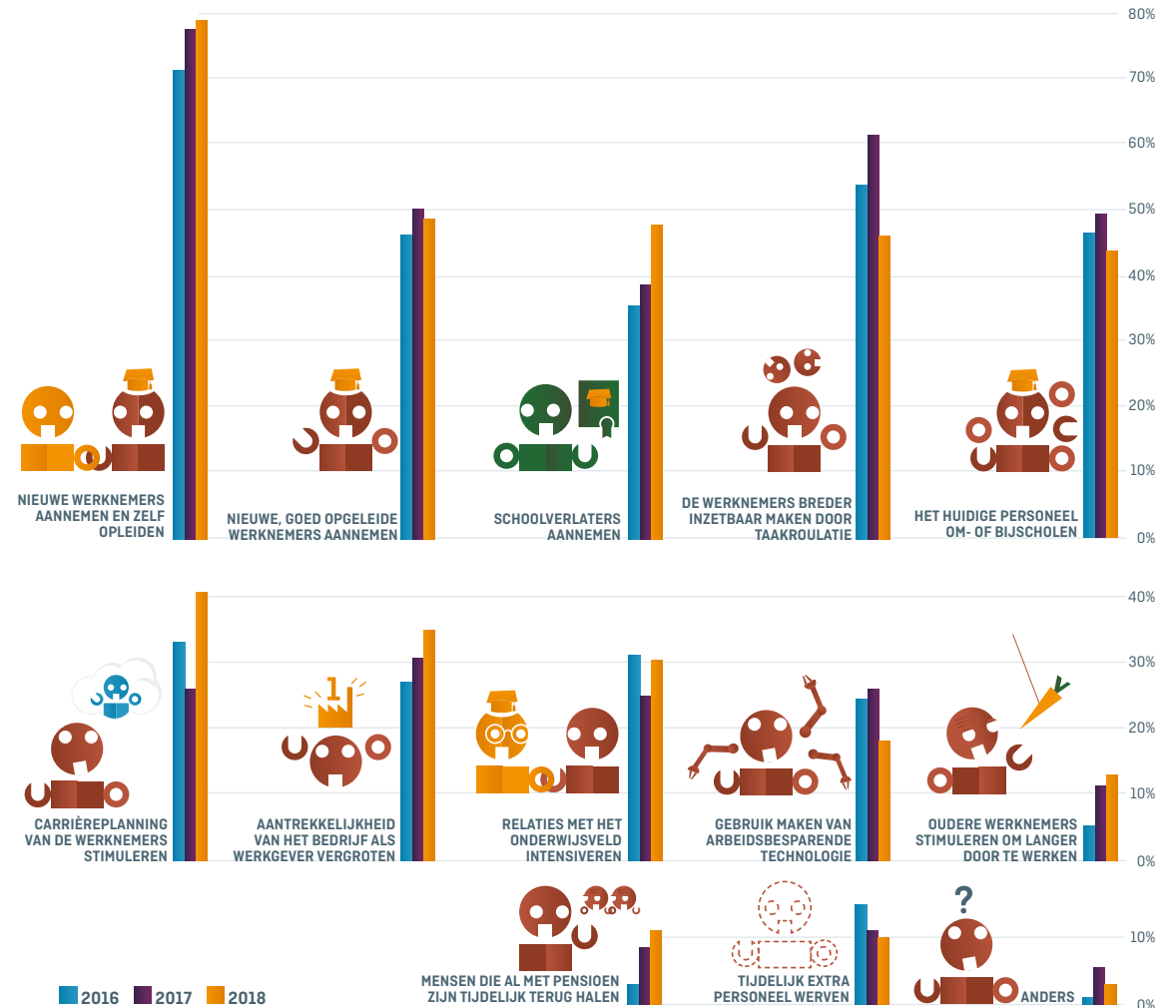


Steeds meer metalektrobedrijven verwachten vervangingsproblemen als gevolg van pensioneringen (figuur 9). Natuurlijk kan dit niet geheel los worden gezien van de huidige arbeidsmarktkrapte, die vervanging immers ook bemoeilijkt.

FIGUUR 10

## MAATREGELEN OM VERWACHTE PROBLEMEN BIJ DE VERVANGING VAN TECHNISCH PERSONEEL DAT MET PENSIOEN GAAT TE BEPERKEN (% BEDRIJVEN), 2016-2018

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2016-2018



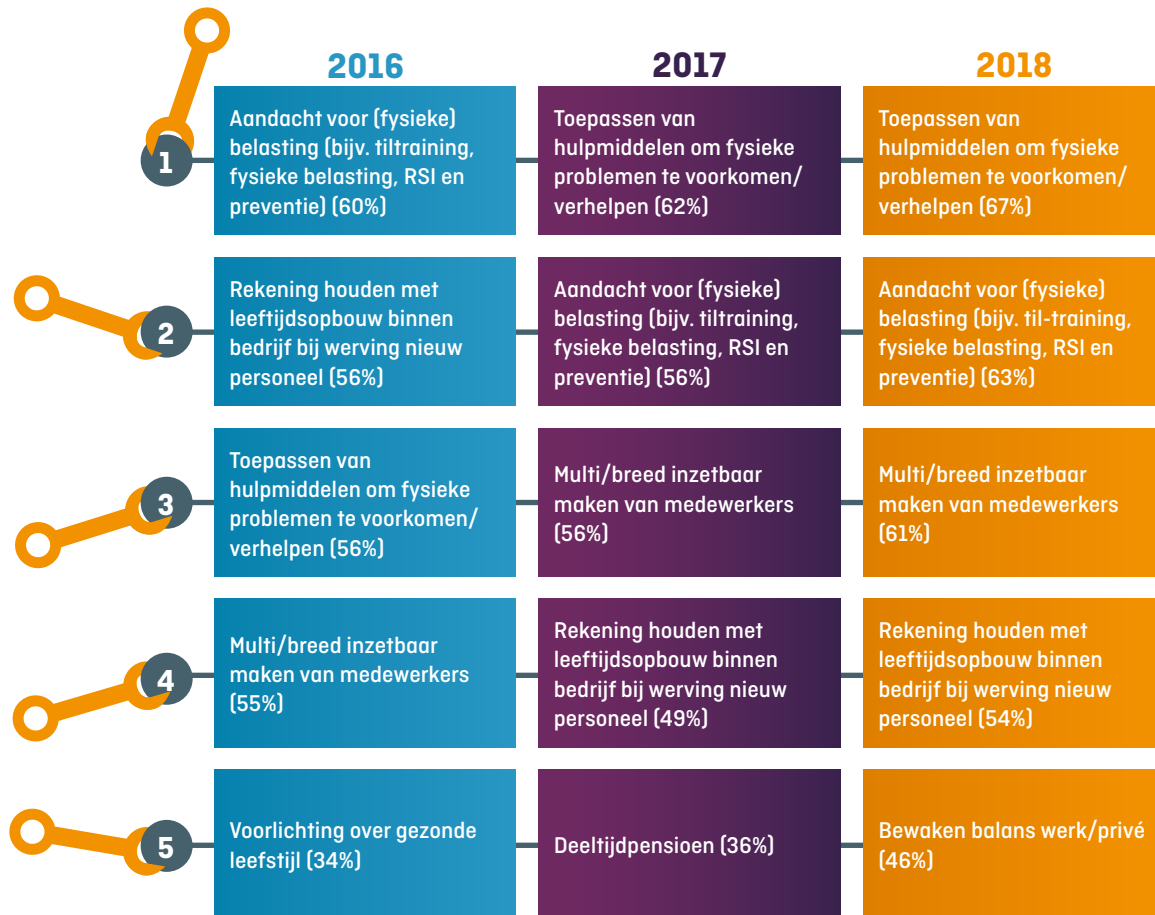
Veel bedrijven nemen maatregelen om de verwachte vervangingsproblemen te beperken. De twee meest genoemde maatregelen zijn het aannemen en zelf opleiden van nieuw personeel en het aannemen van goed opgeleide werknemers (figuur 10). Maatregelen die de laatste jaren door steeds meer bedrijven worden genomen zijn het

aannemen van schoolverlaters, het stimuleren van carrièreplanning en het vergroten van de aantrekkelijkheid van het bedrijf als werkgever. Ook de percentages bedrijven die ouderen stimuleren om langer door te werken of ze tijdelijk terug halen uit pensioen zijn in drie jaar tijd meer dan verdubbeld.

TABEL 1

## TOP 5 ACTIVE-AGING INSTRUMENTEN OM DUURZAME INZETBAARHEID TE BEVORDEREN

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2016-2018



Ook active-aging instrumenten worden steeds vaker ingezet (tabel 1). Twee derde van de bedrijven maakt gebruik van hulpmiddelen om fysieke problemen te voorkomen of te verhelpen. Ook aandacht voor fysieke belasting en het breed inzetbaar maken van medewerkers wordt al door meer dan 60 procent van de bedrijven genoemd. Opvallend is dat de work-life balance prominent de top vijf is binnen gekomen en deze dus door steeds meer bedrijven onderkend wordt als belangrijk in het kader van duurzame inzetbaarheid.

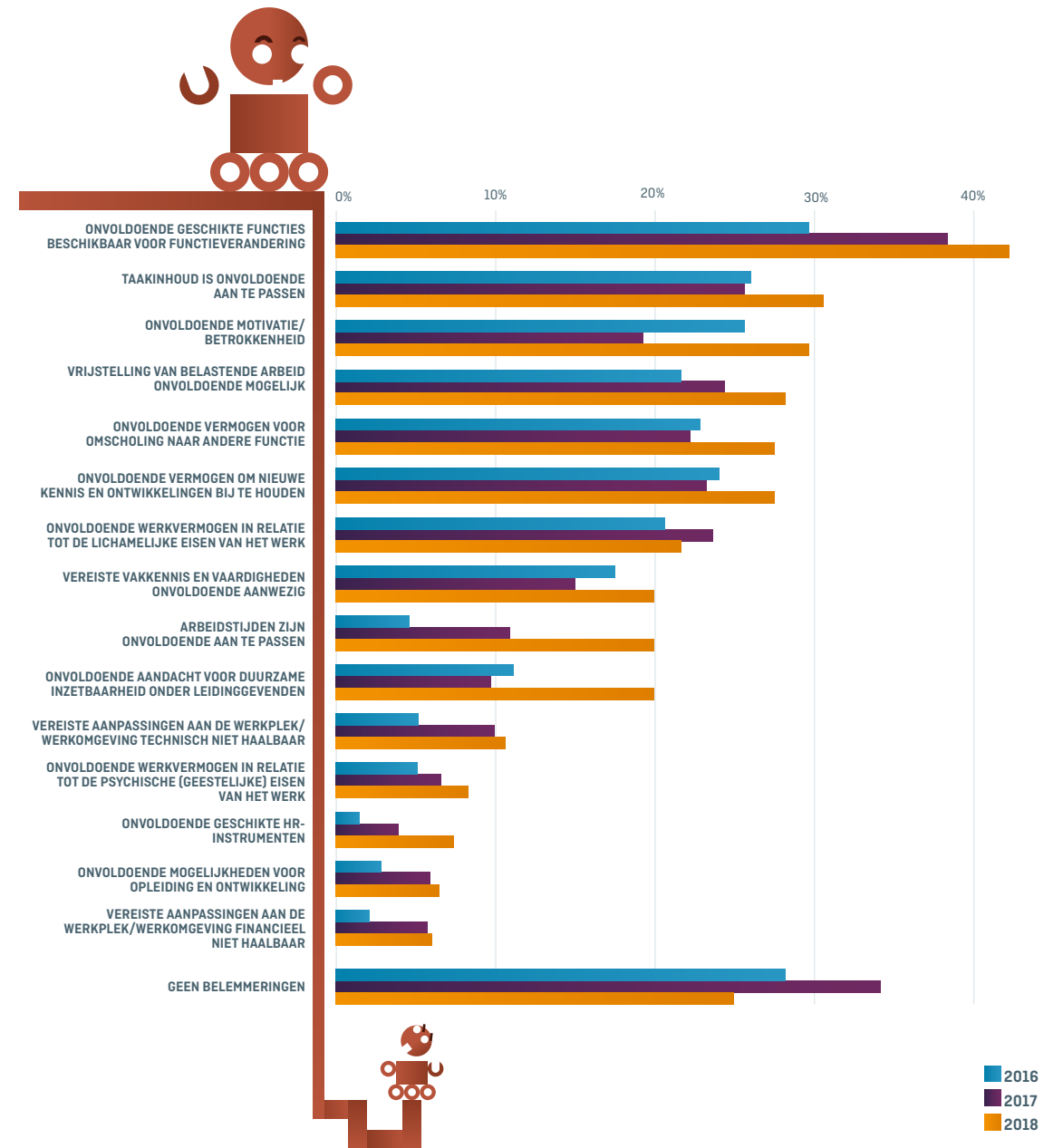
### BELEMNINGEN BIJ DUURZAME INZET MEDEWERKERS

Net als voorgaande jaren is 'onvoldoende geschikte functies beschikbaar voor functieverandering' de meest genoemde belemmering die bedrijven ervaren bij het duurzaam inzetbaar houden van hun medewerkers. Het aantal bedrijven dat helemaal geen belemmeringen ervaart is iets afgenomen, van 34 procent in 2017 naar 25 procent in 2018 (figuur 11).

FIGUUR 11

## BELEMNINGEN BIJ HET DUURZAAM INZETBAAR HOUDEN VAN WERKNEMERS (% BEDRIJVEN)

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2016-2018



**KORT EN KRACHTIG**

In 4 jaar tijd is de gemiddelde leeftijd in de Metalektro met zo'n driekwart jaar toegenomen.

Verwachte vervangingsproblemen van personeel dat met pensioen gaat nemen toe.

Twee derde van de bedrijven zet in het kader van duurzame inzetbaarheid hulpmiddelen in om fysieke problemen te voorkomen/verhelpen.

Te weinig geschikte functies voor functieverandering bij steeds meer bedrijven een struikelblok om het personeel duurzaam inzetbaar te houden.

# INZOOMEN OP SMART INDUSTRY

Van de 267 bedrijven die deelnamen aan dit vragenblok van de Arbeidsmarktmonitor Metalektro, geeft 23 procent aan gebruik te maken van één of meerdere Smart Industry productietechnologieën. Dit is een lichte afname ten opzichte van 2017. 55 procent antwoordt dat ze hier (nog) geen gebruik van maken. Voor de overige 22 procent van de respondenten is het niet duidelijk of in hun bedrijf gebruik wordt gemaakt van Smart Industry. Door grote bedrijven wordt significant vaker gebruik van Smart Industry technologie gerapporteerd dan door het MKB.

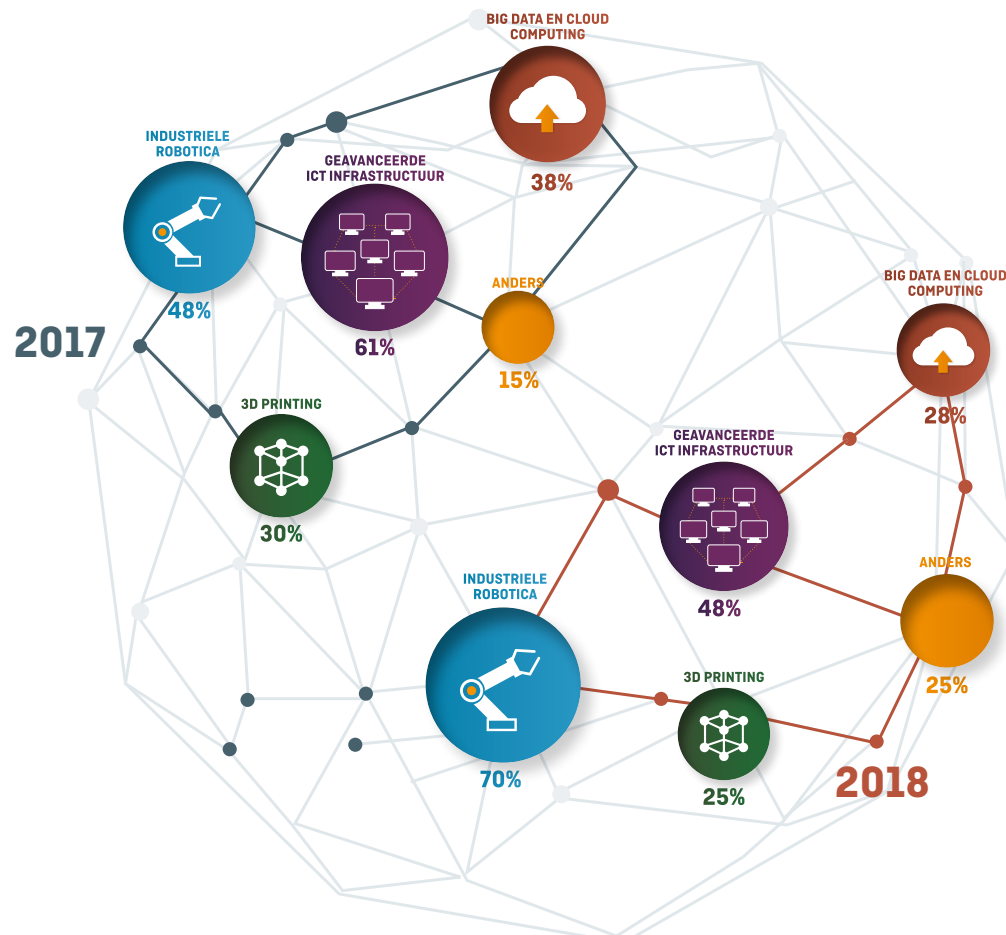
Dit blijkt uit de tweede uitgebreide peiling in de Arbeidsmarktmonitor Metalektro over het thema Smart Industry en de gevolgen daarvan voor scholing van werknemers en werkgelegenheid.

FIGUUR 12

## 'SMART INDUSTRY' PRODUCTIETECHNOLOGIEËN DIE MOMENTEEL GEBRUIKT WORDEN

(% VAN DE BEDRIJVEN MET SMART INDUSTRY)

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2017-2018



### INDUSTRIËLE ROBOTICA EN GEAVANCEERDE ICT INFRASTRUCTUUR NOG STEEDS DE MEEST GEBRUIKTE SMART INDUSTRY PRODUCTIE-TECHNOLOGIEËN

Binnen de bedrijven die aangeven gebruik te maken van Smart Industry technologie maakt 70 procent gebruik van industriële robotica en bijna de helft van geavanceerde ICT infrastructuur (figuur 12). Omdat de cijfers van vorig jaar op een relatief laag aantal respondenten waren gebaseerd en het aandeel respondenten dat niet

weet of in hun bedrijf gebruik wordt gemaakt van Smart Industry technologie nog altijd meer dan een vijfde bedraagt, moeten we de verschuivingen ten opzichte van 2017 voorzichtig interpreteren.

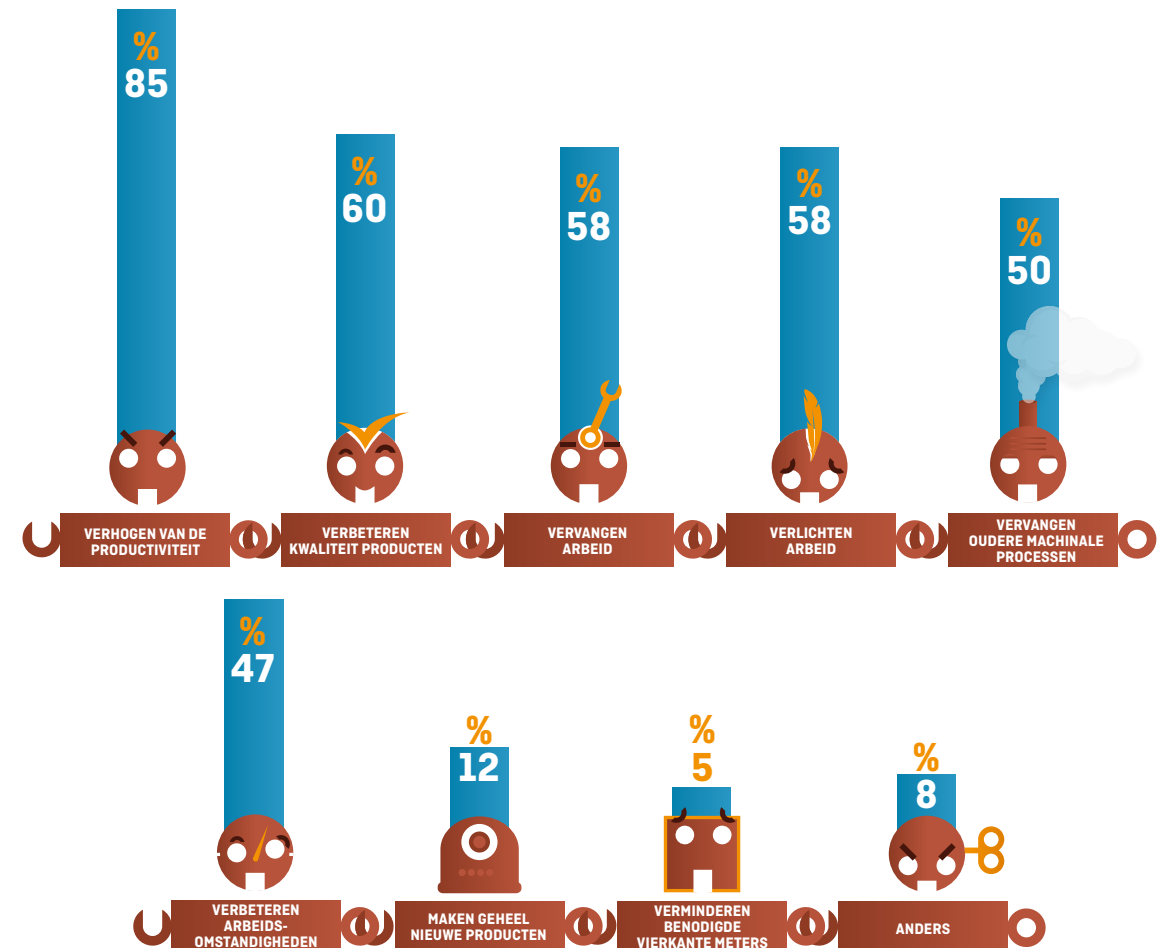
**NOOT:** Het betreft hier percentages bedrijven binnen de subgroep van deelnemende bedrijven die aangeven Smart Industry productietechnologie te gebruiken (n=60 in 2018, n=39 in 2017).

FIGUUR 13

## DOEL VAN INDUSTRIËLE ROBOTICA

(% VAN DE BEDRIJVEN MET INDUSTRIËLE ROBOTICA)

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2018



### MET WELK DOEL WORDT INDUSTRIËLE ROBOTICA INGEZET?

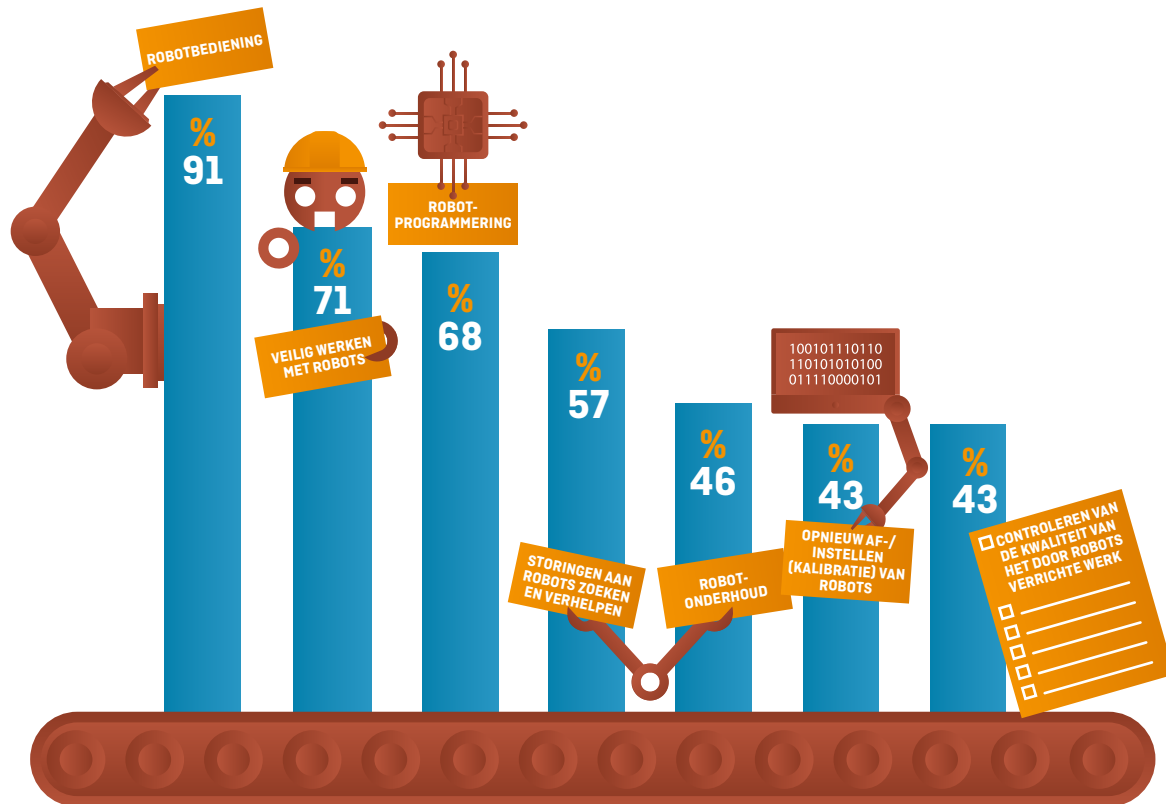
De meeste bedrijven (85%) die gebruik maken van industriële robotica geven aan dit te doen om de productiviteit te verhogen. Andere veel genoemde doelen zijn het verbeteren van de kwaliteit van producten en het vervangen en/of verlichten van arbeid (figuur 13).

**NOOT:** Het betreft hier percentages bedrijven uit de subgroep bedrijven die aangeven Smart Industry productietechnologie te gebruiken en vervolgens 'industriële robotica' hebben aangegeven als (één van) de gebruikte technologie(ën) (n=40).

FIGUUR 14

## AANGELEERDE/VERBETERDE COMPETENTIES MET GEGEVEN SCHOLING (% BEDRIJVEN WAAR DE INTRODUCTIE VAN INDUSTRIËLE ROBOTICA GEPAARD GING MET TRAINING/ SCHOLING VAN DE MEDEWERKERS)

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2018



### EFFECTEN VAN INDUSTRIËLE ROBOTICA OP WERKGELEGENHEID EN SCHOLING

Het merendeel van de metalektrobedrijven met industriële robotica geeft aan dat de industriële robotica in hun bedrijf geen effect heeft gehad op de werkgelegenheid, terwijl bijna 90 procent van de bedrijven aangeeft dat de introductie van industriële robotica gepaard ging met scholing van hun werknemers. Dit betrof meestal een praktijkinstructie in groepsverband, maar ook theoretische scholing in groepsverband en in iets mindere mate individuele theoretische scholing en/of praktijkinstructie kwamen regelmatig voor.

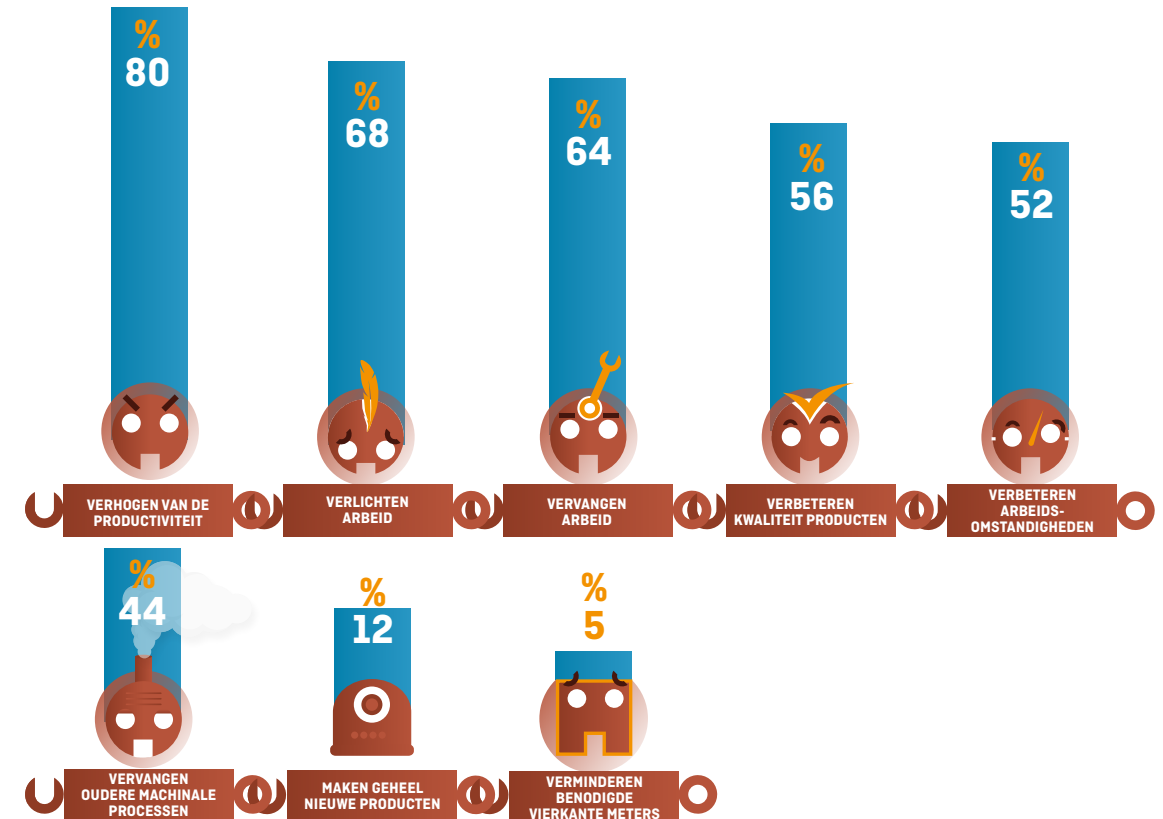
De meest voorkomende competentie die men aanleert/verbetert tijdens deze scholing is hoe een robot bediend moet worden, gevolgd door het veilig werken met robots en het programmeren van robots (figuur 14).

**NOOT:** Het betreft hier percentages bedrijven uit de subgroepen bedrijven die aangeven industriële robotica te hebben geïntroduceerd en die aangeven dat dit gepaard ging met training/scholing (n=35).

FIGUUR 15

## DOEL VAN DE TOEKOMSTIGE INDUSTRIËLE ROBOTICA (% VAN DE BEDRIJVEN DIE INTRODUCTIE OF UITBREIDING VAN ROBOTICA IN HUN BEDRIJF VERWACHTEN)

BRON: ROA, ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO, 2018



### INTRODUCTIE VAN SMART INDUSTRY IN DE KOMENDE 12 MAANDEN

Aan alle deelnemende metalektrobedrijven, ongeacht of ze nu al gebruik maken van Smart Industry technologie, is gevraagd of ze verwachten dat in de komende 12 maanden nieuwe Smart Industry productietechnologie geïntroduceerd zal worden in hun bedrijf. Bijna de helft van de bedrijven (46%) geeft aan dit nog niet met zekerheid te kunnen zeggen. 36 procent geeft aan geen introductie van nieuwe Smart Industry productietechnologie in hun bedrijf te verwachten, 18 procent juist wel. Van de bedrijven die introductie van een nieuwe Smart Industry technologie voorzien, noemt de helft industriële robotica. Daarnaast verwacht ruim een kwart van de bedrijven die al gebruik maken van industriële robotica een uitbreiding

daarvan. De beoogde doelen van deze te introduceren robotica worden weergegeven in figuur 15.

Bedrijven die al gebruik maken van industriële robotica, dit verwachten te introduceren of hierin een uitbreiding verwachten, geven in ruime meerderheid aan dat de werkgelegenheid in de komende twaalf maanden als gevolg van de industriële robotica niet zal veranderen.

**NOOT:** Het betreft hier percentages bedrijven uit de subgroepen bedrijven die aangeven in de komende 12 maanden Smart Industry productietechnologie te introduceren en vervolgens 'industriële robotica' hebben aangegeven als (één van) de te introduceren technologie(ën) en bedrijven die uitbreiding van hun bestaande robotica verwachten (n=25).

## KORT EN KRACHTIG

**Verhogen van de productiviteit meest genoemde doel van (toekomstige) industriële robotica.**

**Hoe een robot (veilig) te bedienen en te programmeren zijn de meest aangeleerde competenties tijdens trainingen.**

## COLOFON

Stichting A+O Metalektro brengt halfjaarlijks de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmarkt en scholing in de sector in kaart. Dit resulteert in de werkgelegenheidsbarometer die halfjaarlijks verschijnt op de website van A+O, alsmede in deze en andere edities van de Arbeidsmarktmonitor.

### Meedoen aan het werkgeverspanel?

Meld uw bedrijf aan: [www.ao-metalektro.nl/arbeidsmarktmonitor](http://www.ao-metalektro.nl/arbeidsmarktmonitor)

### Vragen?

Melanie Lancel staat u graag te woord.  
Telefoon 06-27 06 56 53.  
E-mail: [m.lancel@ao-metalektro.nl](mailto:m.lancel@ao-metalektro.nl)

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

### Uitgave

Oktober 2018

### 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

Zwaan Printmedia, Wormerveer

### 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](mailto:info@ao-metalektro.nl) /

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



*Overname uit deze uitgave is toegestaan, mits met bronvermelding*

# ARBEIDSMARKT MONITOR **OKTOBER** **2018**

Een uitgave van de stichting arbeidsmarkt en opleiding in de Metalektro