

ARBEIDSMARKT MONITOR APRIL 2017

EEN UITGAVE VAN DE STICHTING ARBEIDSMARKT
EN OPLEIDING IN DE METALEKTRO



BELANGSTELLING VOOR E-LEARNING STIJGT

WERKGEVERS INVESTEREN IN TIJDELIJKE MEDEWERKERS

ato-METALEKTRO

INHOUD

Voorwoord	3
Hoe staat het met de werkgelegenheid in de sector?	4
Vacatures en werkgelegenheidsverwachtingen	9
Welke ontwikkelingen zijn er bij personeelsbeleid?	12
Hoe is het gesteld met de opleidingsinspanningen?	14
Outsourcing, innovatie, samenwerking en organisatorische verandering	18

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

April 2017

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, derde en vierde kwartaal 2016

In deze Arbeidsmarktmonitor schetsen we de voornaamste arbeidsmarktontwikkelingen waarmee bedrijven in de Metalektro in de tweede helft van 2016 te maken hadden. We kijken onder meer naar de ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, in- en uitstroom van personeel, recente ontwikkelingen op het gebied van personeelsbeleid en de opleidingsinspanningen van metalektrobedrijven. Tot slot worden ook uitbestedingen, innovaties, externe samenwerkingen en organisatorische veranderingen kort besproken.

Stichting A+0 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+0. 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.

De vragenlijsten en uitkomsten van de Arbeidsmarktmonitor worden voorgelegd aan een expertpanel vanuit de Metalektro.

Aan het expertpanel nemen deel:

Jacqueline van Gessel, *Bosch Transmission Technology*

Pjotr Hoekstra, *Boon Edam Nederland*

Henk Meeuwissen, *CSi Industries*

Ton Driessen, *Resato International*

Jaap Blankestijn, *Thales Nederland*

Ruud van den Bergh, *FNV*

Willie Berentsen, *FME*

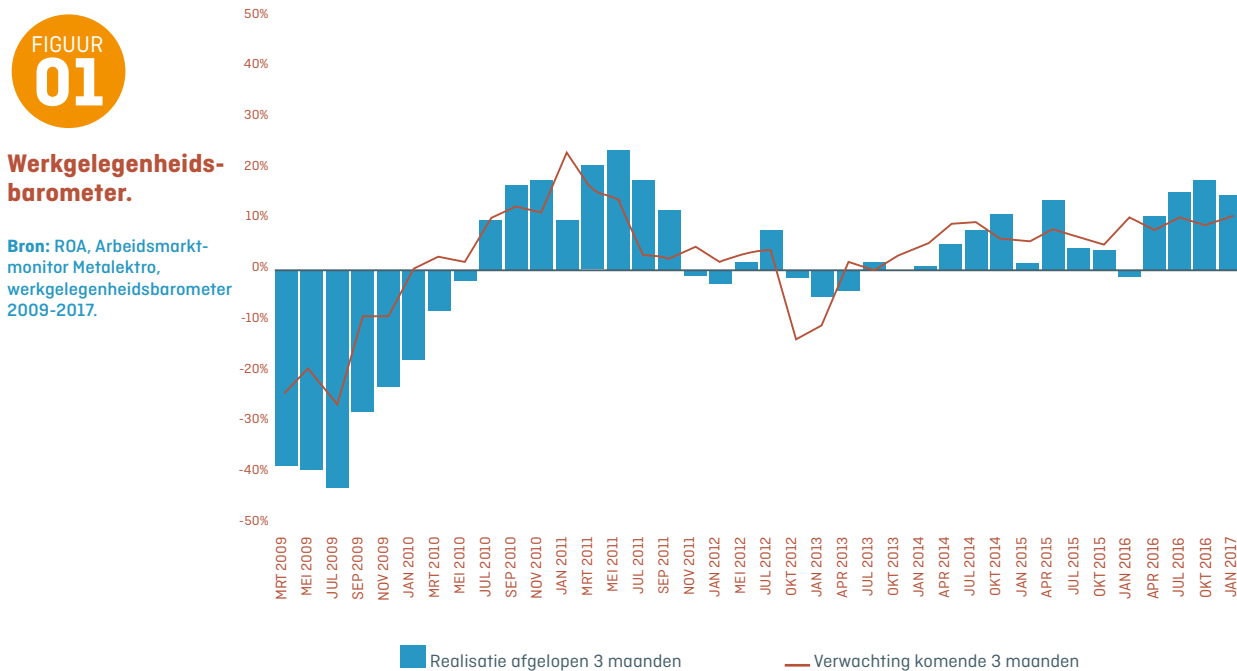
Deze Arbeidsmarktmonitor is in opdracht van A+0 samengesteld door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht.

HOE STAAT HET MET DE WERKGELEGENHEID IN DE SECTOR?

In 2016 waren er meer bedrijven met groei in werkgelegenheid dan met krimp. Sinds 2012 waren de cijfers niet zo positief als in 2016.

Het aandeel groeiende bedrijven was in alle kwartalen van 2016 ruim 10 tot 15 procent hoger dan het aandeel krimpende bedrijven, zoals te zien is in de blauwe balkjes (figuur 1). De positieve werkgelegenheidsontwikkeling in de verschillende

kwartalen van 2016 komt grotendeels overeen met de verwachtingen die bedrijven aan het begin van deze kwartalen uitspraken (de rode lijn).



Analyses op basis van pensioenfondsgegevens van PME tonen doorgaans hetzelfde beeld, maar laten dit keer een afwijkend beeld zien. Uit de PME-data volgt dat de sectorale instroom in de tweede helft van het jaar 4,5 procent betrof, tegenover een uitstroom van 5,0 procent. Op het eerste oog lijkt de werkgelegenheid daarmee met 0,5 procent te zijn gekrompen. Onderzoeken we dit nader dan valt op dat, ten opzichte van de eerste helft van 2016, vooral de uitstroom van

werknemers uit het pensioenbestand van PME is toegenomen; van 3,9% in de eerste helft naar 5,0% in de tweede helft van 2016. De instroom is veel minder sterk veranderd; van 4,9% in de eerste helft naar 4,5% in de tweede helft van 2016. Deze uitstroom komt voor een aanzienlijk deel voor rekening van een aantal grotere bedrijven die in de tweede helft van 2016 om uiteenlopende redenen uit het PME-bestand zijn verdwenen.¹

¹ In enkele gevallen betrof het hier faillissementen, maar het betrof ook bedrijven die ofwel vrijwillig hun aansluiting bij PME beëindigden (mogelijk omdat ze naar een andere pensioenuitvoerder of sector zijn overgestapt) ofwel bedrijven die failliet zijn gegaan maar waarvan we weten dat ze

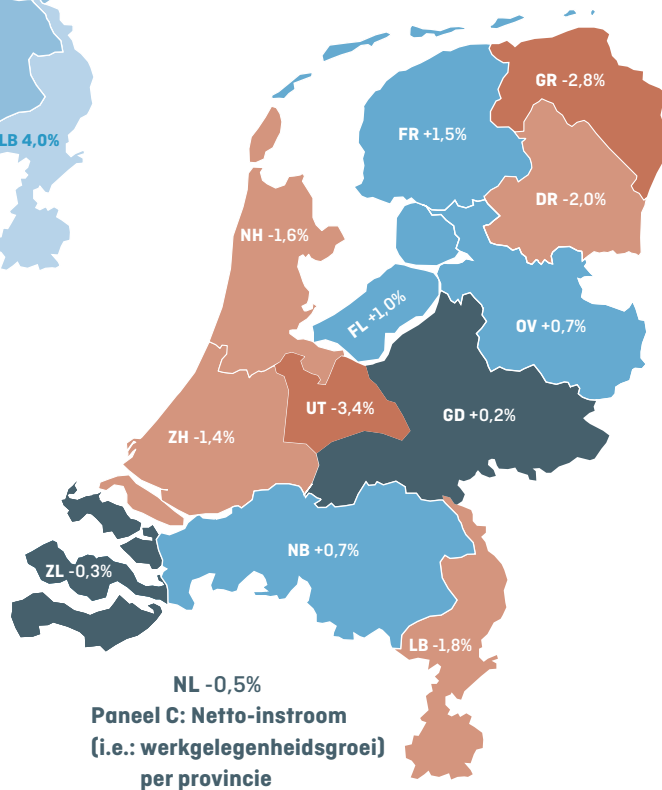
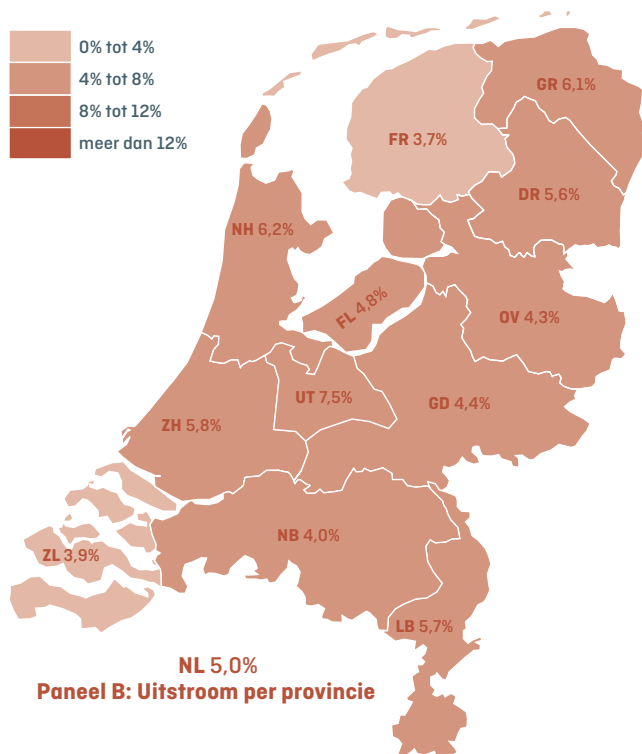
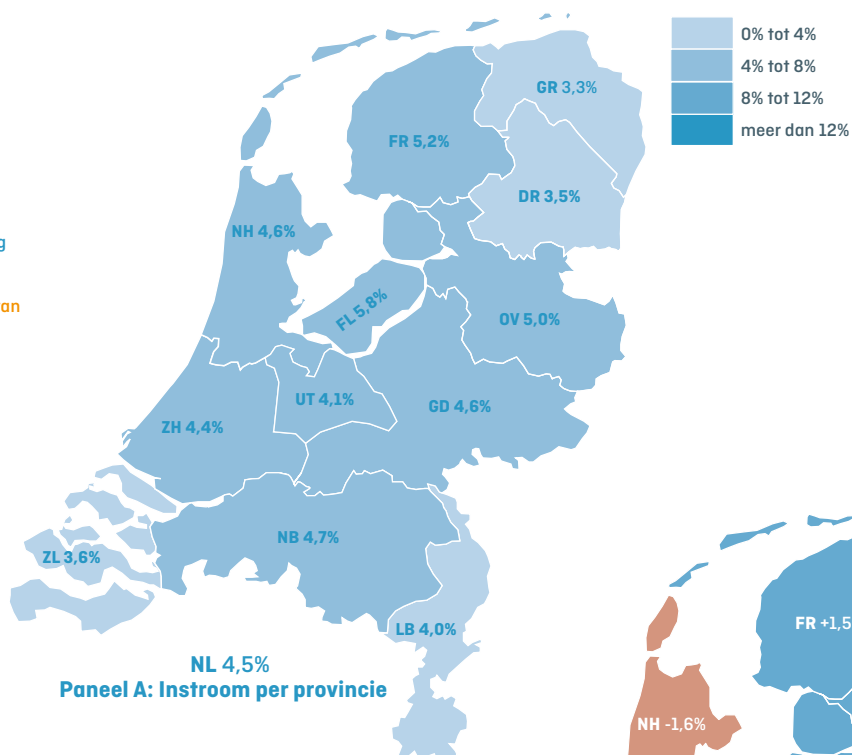
een doorstart hebben gemaakt met behoud van een (groot) deel van de werkgelegenheid. Een aanzienlijk deel van de werknemers die hierdoor uit het PME-bestand is verdwenen is dus nog altijd aan het werk of komt bij de doorgestarte onderneming weer terug.

FIGUUR
02

Netto-instroom naar provincie.²

Bron: PME-gegevens, bewerking door ROA

² Gebaseerd op de woonplaats van de werknemers



Provinciale verschillen in aantal bij PME aangesloten werknemers

Figuur 2 toont aan de hand van PME-gegevens de instroom, uitstroom en netto-instroompercentages in de tweede helft van 2016 per provincie. Terwijl het aantal bij PME aangesloten werknemers landelijk iets is gekrompen, zijn er grote verschillen tussen de verschillende provincies. Zo is er vooral sprake geweest van groei in Friesland en Flevoland (respectievelijk 1,5% en 1,0%), terwijl de provincie Utrecht het aantal aangesloten werknemers het sterkst zag afnemen (-3,4%). Overigens heeft de gehele Randstadregio te maken gehad met een dalend aantal aangesloten werknemers, net als het noordoosten van het land en de provincie Limburg.

Vooral in- en uitstroom van uitvoerende technici

Figuur 3 toont het aandeel bedrijven dat in de tweede helft van 2016 te maken had met in- en uitstroom van medewerkers, gespecificeerd naar functiecategorie. Er is vooral sprake van in- en uitstroom van uitvoerende technici: bij zes op

de tien metalektrbedrijven zijn uitvoerende technici ingestroomd en vier op de tien bedrijven zag uitvoerende technici vertrekken. Ook bij de meeste andere functies zien we dat er in de tweede helft van 2016 meer bedrijven waren die te maken hadden met instroom dan met uitstroom.

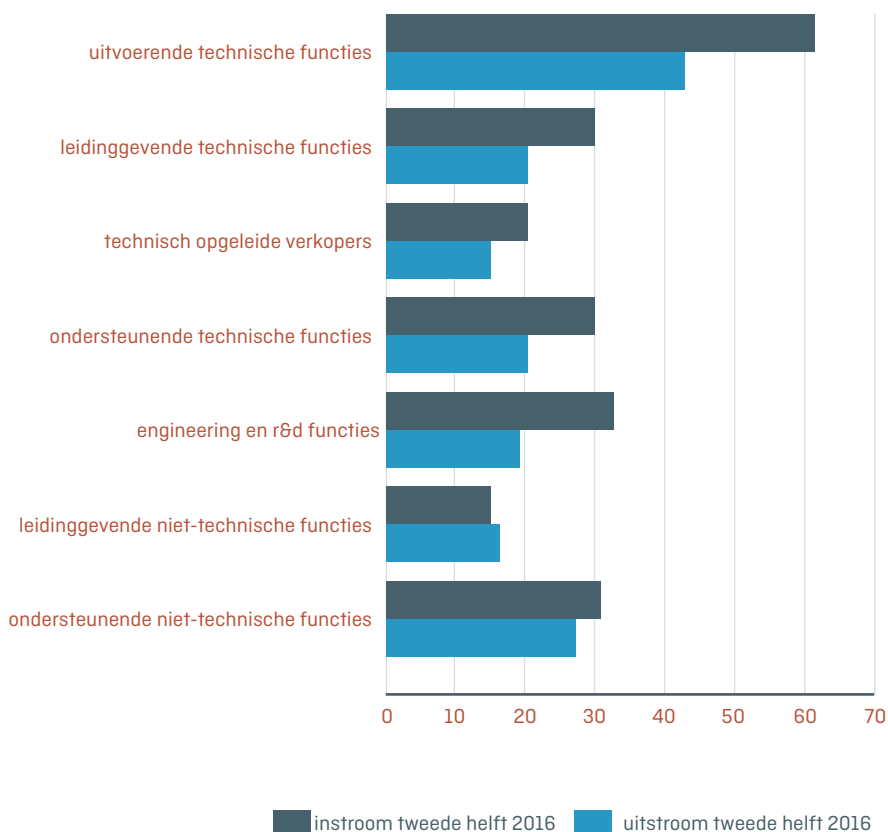
Acht op de tien technici in vaste dienst

Meer dan acht op de tien technici (82,5%) in de Metalektr heeft in januari 2017 een vast dienstverband, zo volgt uit *figuur 4*. Nogeens 7,7 procent van de technici heeft een tijdelijk dienstverband bij het betreffende bedrijf zelf. De resterende 9,8 procent van de technici heeft geen dienstverband bij het metalektrbedrijf waar zij werken, het betreft hier ingeleend personeel zoals uitzendkrachten en gedetacheerden. Ten opzichte van juli 2016 en januari 2016 ligt het aandeel vaste contracten iets lager (was in beide periodes 87%), maar nog altijd op hetzelfde hoge niveau als juli 2015 (ook 83%). Daarmee schommelt het percentage vaste contracten nu al een tijdje ruim boven de 80 procent.

FIGUUR 03

Percentage bedrijven met in-uitstroom per functiecategorie.

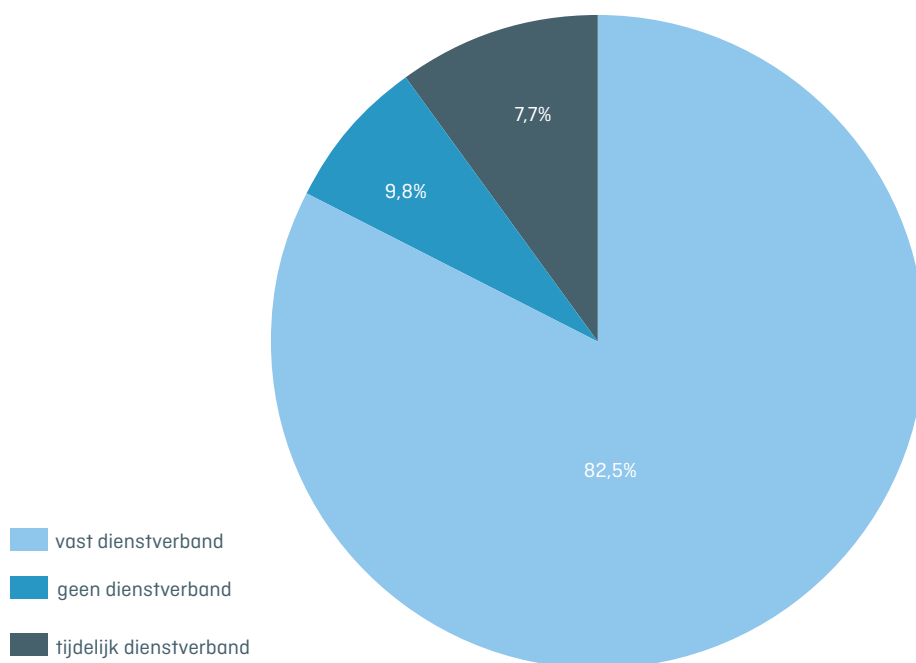
Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektr, vierde meting, 2016.



FIGUUR
04

Technische functies naar type dienstverband.

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, vierde meting, 2016.



KORT EN KRACHTIG

MEER METALEKTROBEDRIJVEN HEBBEN TE MAKEN MET GROEIENDE WERKGELEGENHEID DAN MET KRIMP



DALING VAN AANTAL WERKNEMERS IN PME- BESTAND VOORAL IN RANDSTAD, GRONINGEN, DRENTHE EN LIMBURG



RUIM ACHT OP DE TIEN MEDEWERKERS IN DE METALEKTRO HEEFT EEN VAST DIENSTVERBAND



VACATURES EN WERKGELEGENHEIDSV ERWACHTINGEN

MEER OPENSTAANDE VACATURES VOOR 'ONDERSTEUNENDE TECHNICI' EN 'ENGINEERING EN R&D-FUNCTIES'

Bijna vier op de tien bedrijven had in januari 2017 één of meerdere vacatures openstaan voor uitvoerende technische functies (figuur 5), net als in juli en januari 2016. Een grote verschuiving is echter zichtbaar bij drie functiegroepen.

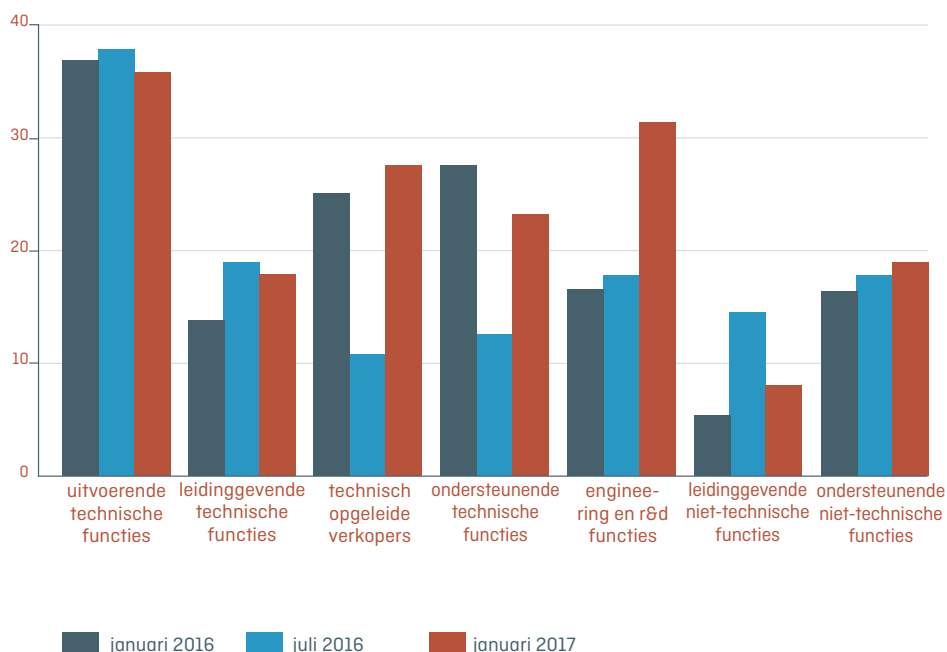
Ten opzichte van juli 2016 lag het aandeel bedrijven met openstaande vacatures voor engineering en r&d-functies, ondersteunende technici en technisch opgeleide verkopers

in januari 2017 aanzienlijk hoger. Het aandeel bedrijven met vacatures voor leidinggevende niet-technische functies ligt in januari 2017 fors lager dan in juli 2016.

FIGUUR
05

Percentage bedrijven met vacatures naar functiecategorie.

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, 2015-2016.



Duur openstaande technische vacatures

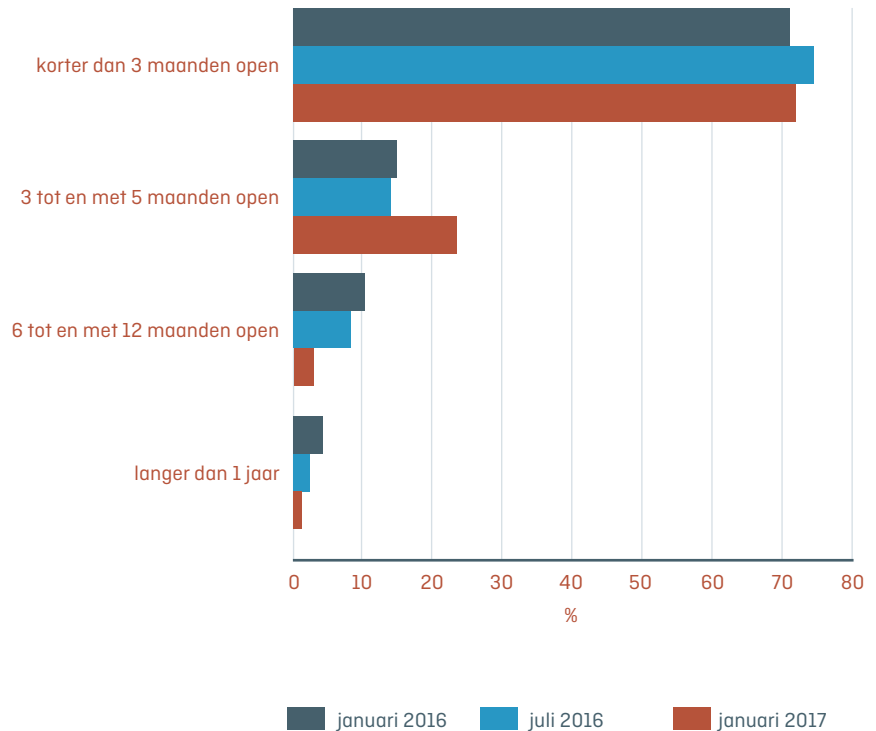
Figuur 6 laat voor de bedrijven met openstaande technische vacatures zien hoe lang deze vacatures op het moment van bevraging open stonden. De overgrote meerderheid van de vacatures (72%) stond in januari 2017 korter dan drie maanden open, in lijn met de twee voorgaande metingen.

Wel zien we in januari 2017 een groter aandeel van de vacatures die drie tot zes maanden open stonden (bijna 10 procentpunt hoger). Het aandeel vacatures dat zes tot twaalf maanden openstond ligt in januari 2017 nog lager dan in de vorige metingen, evenals het aandeel vacatures dat langer dan een jaar open stond.

FIGUUR
06

Duur openstaande technische vacatures.

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, 2015-2016.



Verwachtingen voor 2017

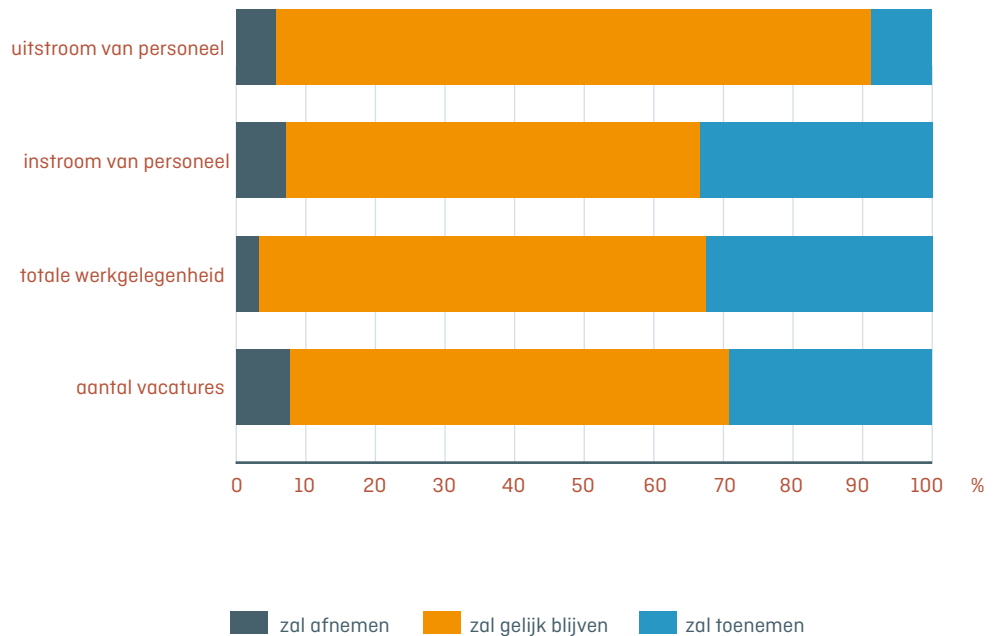
Figuur 7 toont de verwachtingen van bedrijven voor 2017 ten aanzien van het aantal vacatures, de in- en uitstroom van personeel en de totale werkgelegenheid. Ruim zes op de tien bedrijven verwacht dat de totale werkgelegenheid in 2017 gelijk zal blijven. Drie op de tien verwacht een groeiende werkgelegenheid, terwijl minder dan één op de tien een afname verwacht. Er is dus een fors overwicht van bedrijven

die groei verwachten ten opzichte van het aandeel bedrijven dat denkt te gaan krimpen. Deze positieve verwachtingen zien we terug in de verwachte personele in- en uitstroom en in de verwachte ontwikkelingen in het aantal vacatures. Het aandeel bedrijven dat toenemende instroom verwacht is fors groter dan het aandeel bedrijven dat inschat een toename in de uitstroom te gaan zien.

FIGUUR
07

Verwachtingen voor 2017.

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, vierde meting, 2016.



KORT EN KRACHTIG



DUUR VAN OPENSTAANDE VACATURES OP HOOFDLIJNEN STABIEL



VERWACHTING VOOR 2017: GROEIENDE WERKGELEGENHEID



AANDEEL BEDRIJVEN MET VACATURES VOOR ONDERSTEUNENDE TECHNICI, ENGINEERING EN R&D-FUNCTIES EN TECHNISCH OPGELEIDE VERKOPERS IN JANUARI 2017 FORS HOGER DAN IN JANUARI EN JULI 2016

WELKE ONTWIKKELINGEN ZIJN ER BIJ PERSONEELSBELEID?

TOENEMEND BELANG GEDRAGSMATIGE COMPETENTIES

Meer dan de helft van de metalektrobedrijven verwacht dat gedragsmatige competenties voor technici de komende jaren nog belangrijker zullen worden.

Met name competenties op het gebied van probleemoplossend vermogen, flexibiliteit en samenwerken zullen in belang toenemen. Daarnaast zullen de technische functies vermoedelijk ofwel meer allround worden (zo antwoordt 43 procent), ofwel meer specialistisch (39%). Twee op de tien bedrijven verwacht dat de technische functies in hun bedrijf niet zullen veranderen.

Speerpunten van toekomstig personeelsbeleid

Figuur 8 toont de speerpunten van personeelsbeleid voor de komende drie jaar. Net als in voorgaande jaren is het meest genoemde speerpunt de 'bevordering van de inzetbaarheid

van het personeel' (door 57% van de bedrijven genoemd). Andere speerpunten die relatief vaak worden genoemd (door minstens twee op de tien bedrijven) zijn: 'het verminderen van verzuim', 'het bevorderen van coachend leiderschap' en 'het invoeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid'. Ook vorig jaar waren dit veelgenoemde speerpunten, hoewel er enige verschuivingen zijn. Zo is het aandeel bedrijven dat 'het verminderen van verzuim' als speerpunt heeft iets afgenomen (van 38% naar 32%) terwijl het aandeel bedrijven dat 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' wil invoeren iets is toegenomen (van 15% naar 20%).

FIGUUR
08

Speerpunten van toekomstig personeelsbeleid.

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, vierde meting, 2016.



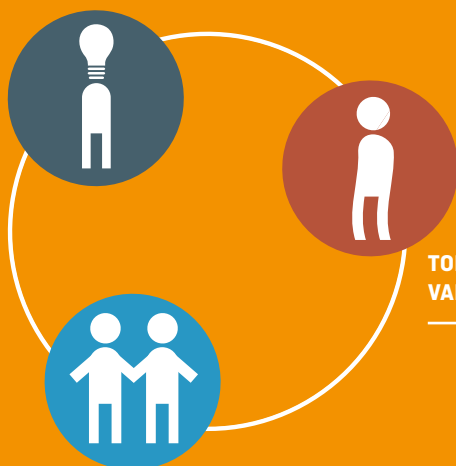
Knelpunten bij het realiseren van speerpunten personeelsbeleid

Bij het realiseren van deze speerpunten kunnen bedrijven tegen knelpunten aanlopen. Een derde van de bedrijven noemt dat het personeel moeilijk kan omgaan met veranderingen. Ongeveer een vijfde van de bedrijven geeft aan dat medewerkers over een te laag kennisniveau beschikken, onvoldoende flexibel of onvoldoende bereid zijn in zichzelf te investeren. Daar tegenover staat dat een derde van de bedrijven aangeeft geen enkel knelpunt te ervaren bij het realiseren van speerpunten van personeelsbeleid. Ook vorig jaar werden de hierboven besproken knelpunten het vaakst genoemd en gaf een derde aan geen knelpunten te ervaren.

Iets minder doorstroom binnen bedrijven

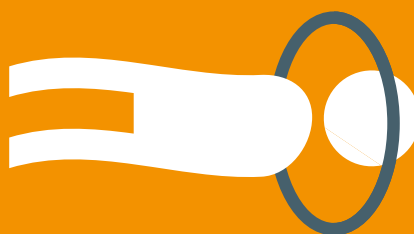
In 2016 stroomde gemiddeld 1,7 procent van de technici door naar een andere functie binnen het eigen bedrijf. In 2015 betrof het een iets groter aandeel van de werknemers, namelijk 2,4 procent.

KORT EN KRACHTIG



MEEST GENOEMDE SPEERPUNT VAN PERSONEELSBELEID: BEVORDEREN VAN INZETBAARHEID VAN PERSONEEL

TOENEMEND BELANG VAN GEDRAGSMATIGE COMPETENTIES: VOORAL OP HET GEBIED VAN PROBLEEMOPLOSSEND VERMOGEN, FLEXIBILITEIT EN SAMENWERKING



TEN OPZICHTE VAN 2015 IS DE DOORSTROOM VAN TECHNICI IN 2016 LICHT AFGENOMEN

HOE IS HET GESTELD MET DE OPLEIDINGSINSPANNINGEN?

OPLEIDINGSUITGAVEN IN SECTOR LICHT GEDAALD

In 2016 hebben metalektrobedrijven 1,7 procent uitgegeven aan scholing van medewerkers. Dat is iets minder dan in 2015 (1,9%), zo blijkt uit figuur 9.

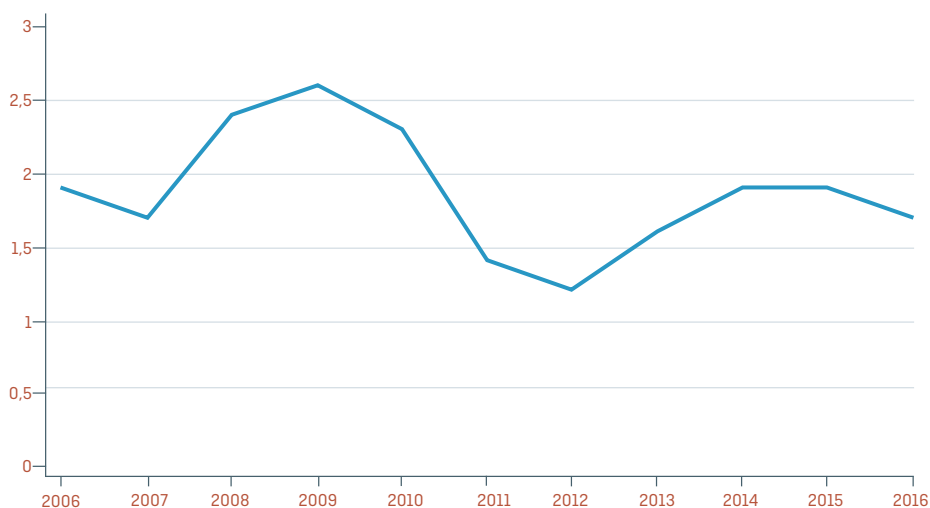
De figuur geeft het percentage van de loonsom weer dat bedrijven gemiddeld uitgeven aan opleidingen. De relatieve opleidingsuitgaven waren daarmee in 2016 iets lager dan gemiddeld over de periode 2006-2016. We zien echter dat

er doorlopend sprake is van golfbewegingen in de uitgaven. Het aantal dagen dat technici in 2016 gemiddeld op cursus/training waren (2,9 dagen) is echter iets hoger dan in 2015 (2,7 dagen).

FIGUUR
09

Gemiddelde totale opleidingsuitgaven per bedrijf (als % van de loonsom), 2006-2016.

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, 2006-2016.



Nivellering scholingsdeelname naar type dienstverband

In figuur 10 is voor de periode 2010-2016 het percentage technici weergegeven dat minstens één training of cursus heeft gevolgd, gespecificeerd naar het type dienstverband. De figuur toont een sterke convergentie in deze scholingsdeelname tussen de verschillende dienstverbanden. Waar het volgen van cursussen of trainingen in 2010 min of meer 'voorbehouden' was aan werknemers in vaste dienst, is het

verschil in scholingsdeelname tussen ingeleend, tijdelijk of vast personeel vrijwel verdwenen. Sterker nog, ten opzichte van 2015 zien we dat het aandeel tijdelijke werknemers dat een cursus of training heeft gevolgd opmerkelijk genoeg hoger ligt dan het aandeel vaste werknemers. Precies de helft van het tijdelijk personeel in 2016 heeft minstens één cursus of training gevolgd, tegenover vier op de tien vaste medewerkers en een derde van het ingeleend personeel³.

³ Over mogelijke verschillen in de duur van de betreffende scholing naar type dienstverband (het aantal scholingsdagen) kunnen we overigens geen uitspraken doen.

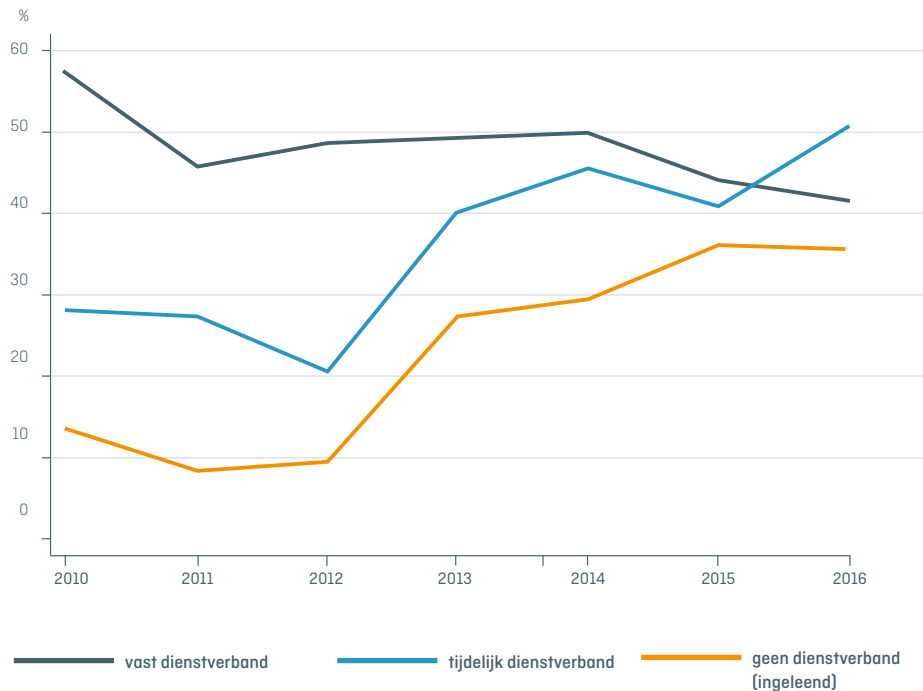
Bedrijven geven aan dat zowel tijdelijke als detachingscontracten dikwijls de opmaat zijn naar een vaste baan, wat we in *figuur 4* al zagen in het hoge aandeel vaste dienstverbanden. Hierbij is het steeds beter te verantwoorden dat geïnvesteerd wordt in tijdelijke medewerkers. In een krappere

wordende arbeidsmarkt is het aanbieden van een opleiding of training aan tijdelijke medewerkers een middel om mensen aan het bedrijf te binden; opleiden niet alleen om vaktechnische kennis op te doen, maar ook als beloning en bindingsmiddel.

FIGUUR 10

Percentage technici dat minimaal één cursus of training volgde naar type dienstverband, 2010-2016.

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, 2013-2016.



Overgrote meerderheid cursussen/ trainingen op gebied van vaktechniek

Bijna 90 procent van de cursussen en trainingen voor technisch personeel betrof in 2016 vaktechnische vaardigheden. Ook bhv- of ehbo-cursussen zijn erg populair voor technisch personeel (78%). Scholing op andere terreinen wordt veel minder vaak gevolgd: na vaktechnische scholing en ehbo/bhv-cursussen volgen op afstand trainingen op het gebied van leidinggeven (27%), veilig gedrag (25%) en communicatieve vaardigheden (25%). Ten opzichte van 2015 geven er in 2016 iets meer bedrijven aan dat hun technici geheel geen scholing hebben gevolgd: in 2015 betrof het 2 procent en in 2016 betrof het 7 procent.

Belemmeringen bij de scholing van het technisch personeel

De voornaamste belemmeringen die bedrijven ervaren ten aanzien van het scholen van het technisch personeel zijn de tijd die het kost (door 28% genoemd) en de kosten (door 24%

genoemd). Ook wordt door 17 procent genoemd dat technici hun scholingswensen niet kenbaar maken bij het management. Ruim vier op de tien deelnemende bedrijven geeft overigens aan geen belemmeringen te ervaren bij de scholing van het technisch personeel. Dat is een lichte toename ten opzichte van vorig jaar (was 39%, nu 42%).

‘Learning on the job’ populairste leervorm

Figuur 11 laat zien welke leervormen het vaakst voorkomen bij metalektrobedrijven. De populairste leervorm is, net als in 2015, het leren op de werkvloer (86%). Ook de meer formele leervormen zoals klassikale trainingen en cursussen (door 64% genoemd), workshops en seminars (49%) en opleidingen (42%) zijn net als in 2015 relatief populair. Verder noemt ruim 40% van de bedrijven coaching als toegepaste leervorm.

De grootste verschuiving ten opzichte van 2015 zien we bij de leervorm ‘e-learning’. Deze moderne digitale leervorm wordt in 2016 door bijna een derde van de bedrijven toegepast. In 2015 ging het nog om een vijfde van de bedrijven.

E-learning wordt echter vooralsnog minder belangrijk bevonden voor het bedrijfsresultaat. Een relatief laag aandeel bedrijven dat e-learning toepast, ziet hier belang voor het resultaat: 60 procent (zie figuur 12). Dit is enigszins opmerkelijk gezien de forse groei in het aandeel bedrijven dat e-learning is gaan toepassen tussen 2015 en 2016.

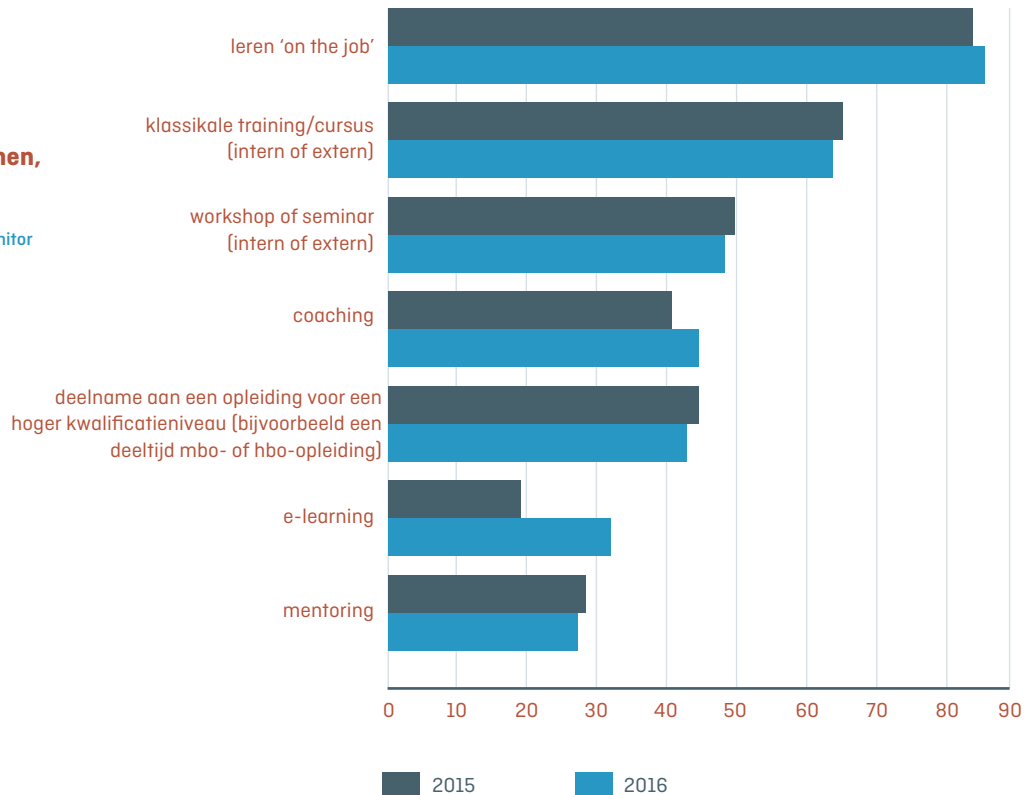
Bij navraag geven bedrijven aan dat e-learning in de praktijk nog vaak met het oog op compliance wordt ingezet.

Van daaruit kan het waarschijnlijk verder groeien. Als voorbeelden van andere toepassingen van e-learning worden genoemd: het inwerken van nieuwe medewerkers, het delen van kennis over grenzen heen (internationaal bedrijf), het borgen van kennis en het opdoen van basiskennis. Daarnaast is het een erg geschikte leervorm om mensen eenzelfde jargon eigen te laten maken.

FIGUUR
11

Frequentie leervormen, 2015-2016.

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2015-2016.



De potentie van coaching als leervorm

In figuur 12 is weergegeven hoeveel procent van de metalektro-bedrijven bepaalde leervormen toepast én in welke mate zij de betreffende leervorm belangrijk achten voor het bedrijfsresultaat. Op de horizontale as is net als in figuur 11 te zien dat 'leren op de werkvloer' veruit de meest toegepaste leervorm is. Deze leervorm wordt door de sector bovendien als erg belangrijk gezien: vrijwel alle bedrijven (96%) die 'learning on the job' kennen, geven aan dat deze leervorm belangrijk is. Klassikale trainingen of cursussen, die ook relatief vaak worden toegepast (64%), worden eveneens overwegend belangrijk geacht voor het bedrijfsresultaat (84% van bedrijven).

De grootste potentie lijkt te liggen bij de leervorm 'coaching'. Slechts vier op de tien bedrijven geeft aan coaching toe te passen als leervorm, terwijl nagenoeg alle bedrijven die deze leervorm gebruiken dit belangrijk achten voor het bedrijfsresultaat (98%).

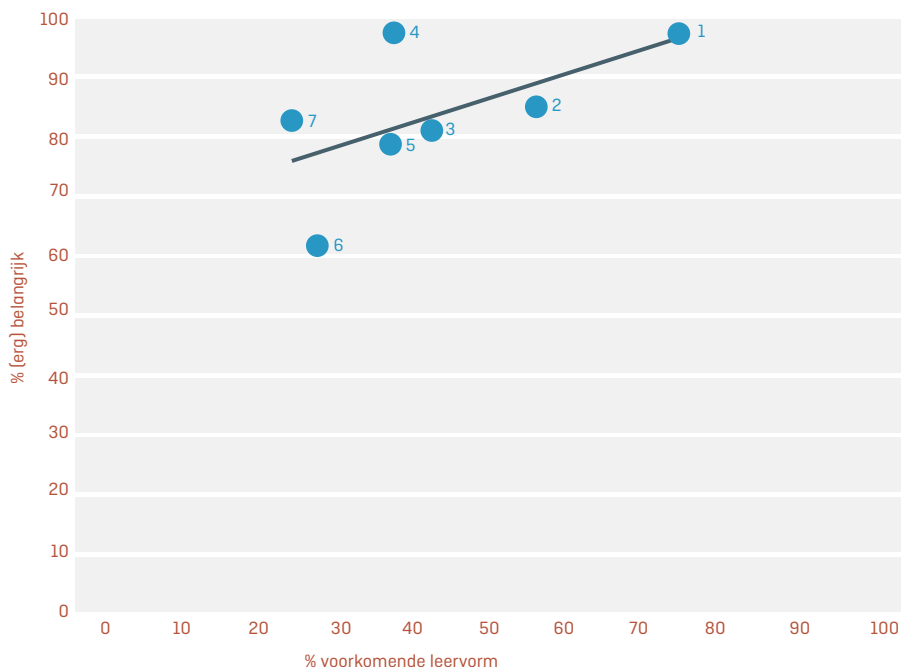
Als mogelijke reden hiervoor geven bedrijven desgevraagd aan dat coachingstrajecten als erg intensief worden gezien: je kunt niet vele coachingstrajecten tegelijk laten lopen. Ook vraagt een coachingstraject inhoudelijk veel, namelijk dat er expliciet heel duidelijke doelstellingen worden geformuleerd over wat de medewerker en het bedrijf willen. Dat blijkt in de praktijk lastig te zijn. Daarom wordt niet altijd gekozen voor een coachingstraject, terwijl dit wel veel op kan leveren.

FIGUUR
12

Belang leervormen voor bedrijfsresultaat en frequentie in 2016

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2016-4.

1. leren 'on-the-job'
2. klassikale training/cursus (intern of extern)
3. workshop of seminar (intern of extern)
4. coaching
5. deelname aan een opleiding voor een hoger kwalificatieniveau (bijvoorbeeld een deeltijd mbo- of hbo-opleiding)
6. e-learning
7. mentoring



KORT EN KRACHTIG



VERSCHILLEN IN DE SCHOLINGSDEELNAME TUSSEN INGELEEND, TIJDELIJK EN VAST PERSONEEL NOG KLEINER.



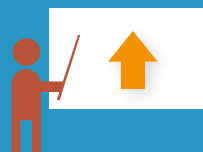
OPLEIDINGSBESTEDINGEN IN 2016 TEN OPZICHTE VAN 2015 LICHT GEDAALD



'TIJD' EN 'KOSTEN' VOORNAAMSTE SCHOLINGSBELEMMERINGEN VOLGENS METALEKTROBEDRIJVEN.



'LEARNING ON THE JOB' IS DE MEEST TOEGEPASTE LEERVORM



COACHING KENT WELLICHT EEN FLINK POTENTIEEL



BELANGSTELLING VOOR E-LEARNING STIJGT

OUTSOURCING, INNOVATIE, SAMENWERKING EN ORGANISATORISCHE VERANDERING

Vooral (binnenlandse) outsourcing van productie

Bijna de helft (47%) van de metalektrobedrijven besteedt productieactiviteiten uit binnen Nederland. Dit is een kleine daling ten opzichte van 2015 (54%). In de komende jaren zal het aandeel bedrijven dat productieactiviteiten binnen Nederland uitbesteedt vermoedelijk weer groeien: een derde van de bedrijven verwacht een groei, tegenover slechts een tiende dat een afname verwacht.

Outsourcing naar het buitenland heeft ook vooral betrekking op productieactiviteiten (22% van de bedrijven). Ook hier zijn er meer bedrijven die een toename in de (buitenlandse) outsourcing van productie verwachten (31%), dan bedrijven die afname verwachten (3%). Andere activiteiten dan productie worden zelden naar het buitenland uitbesteed.

Driekwart van de bedrijven innoveerde in 2016

77 procent van de bedrijven voerde in 2016 een technologische innovatie door. Dit is iets lager dan in 2015 (85%). Innovatie had in 2016 vooral betrekking op het verbeteren van de goederen die het bedrijf reeds aanbiedt (door 41% genoemd). Het aandeel bedrijven dat verwacht in de komende drie jaar te innoveren ligt onverminderd hoog, slechts één op de tien bedrijven verwacht geen innovaties door te voeren. Ook voor de toekomst blijft het verbeteren van bestaande goederen (door ongeveer de helft genoemd) de meest verwachte vorm van innovatie.

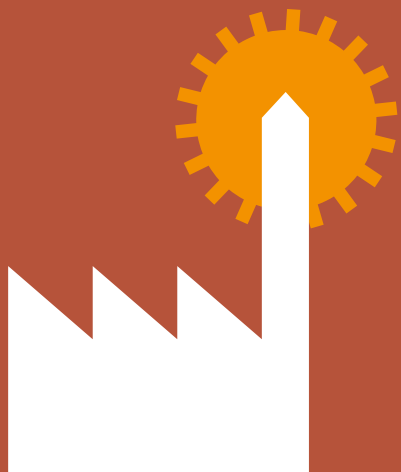
Vooral samenwerking met leveranciers

Bijna alle metalektrobedrijven werkten in 2016 samen met andere bedrijven of organisaties. Veruit de meeste bedrijven, ruim drie kwart, werken samen met leveranciers. Daarnaast werd door meer dan de helft van de bedrijven samengewerkt met klanten (61%) en mbo- instellingen (52%).

Driekwart heeft te maken met organisatorische veranderingen

In 2016 heeft driekwart van de bedrijven te maken gehad met organisatorische veranderingen. Dat is fors hoger dan in 2015 toen het de helft betrof. De meest genoemde veranderingen hebben te maken met het vergroten van de variabele inzet van de eigen technici (door 26% genoemd) en het invoeren van projectmatig werk (19%). Vooral de invoering van projectmatig werk is ten opzichte van 2015 toegenomen (+8 procentpunt).

KORT EN KRACHTIG



RUIM DRIEKWART VAN DE METALEKTRO-
BEDRIJVEN INNOVEERDE IN 2016



OUTSOURCING VOORAL BINNEN NEDERLAND EN VOORAL
MET BETREKKING TOT PRODUCTIEACTIVITEITEN



INNOVATIE VOORAL GERICHT OP VERBETEREN
VAN AL BESTAANDE GOEDEREN



BEDRIJVEN WERKEN VOORAL SAMEN MET LEVERANCIERS

