EEN UITGAVE VAN DE STICHTING ARBEIDSMARKT EN OPLEIDING IN DE METALEKTRO | April 2013

Arbeidsmarkt monitor

Arbeidsmarkt en Opleiding
Metalektro Samen werkt het

Arbeidsmarktmonitor Metalektro; derde en vierde meting 2012

In deze Arbeidsmarktmonitor vindt u de belangrijkste resultaten van de derde en vierde meting van 2012. Centraal hierin staan de voornaamste arbeidsmarktontwikkelingen waarmee metalektrobedrijven geconfronteerd werden in de tweede helft van 2012. Daarnaast vergelijken we de uitkomsten regelmatig met dezelfde periode in 2011 of met de eerste helft van 2012. Tevens wordt in deze monitor gepolst hoe bedrijven tegen verwachte toekomstige ontwikkelingen aankijken.

Stichting A+O Metalektro brengt elk kwartaal de laatste ontwikkelingen in de sector in kaart op het gebied van werkgelegenheid en vacatures. Hierbij komen zowel de ontwikkelingen aan bod van de afgelopen drie maanden alsook de verwachtingen voor de komende drie maanden. In 2012 werden de Quickscans en de metingen van het werkgeverspanel voor het eerst geïntegreerd. De twee halfjaarlijkse metingen zijn sindsdien opgesplitst in vier kortere metingen die elk kwartaal plaatsvinden.

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

Inhoud

GASTCOLUMN BEN KRIECHEL 2

NIVEAU TECHNOLOGISCHE INNOVATIES EN ORGANISATORISCHE VERANDERINGEN VRIJWEL ONVERANDERD 5
- Consolidatie niveau organisatorische veranderingen

PARADOX: MEER KRIMPENDE BEDRIJVEN EN TOCH NETTO INSTROOM? 8
- Regionale verschillen
- Verschillen tussen functiecategorieën
- Vooral kleine bedrijven hadden het zwaar
- Flexibele schil wordt afgebouwd

PERSONEELSBELEID MET FOCUS OP INZETBAARHEID 13
- Verwachte knelpunten bij realisatie speerpunten

OPLEIDINGSINSPANNINGEN IETS TERUGGESCHROEFD 17
- Regionale verschillen
- Cursusonderwerpen nog steeds heel divers

Gastcolumn

Fachkräftemangel: Duitse ervaringen over het omgaan met tekorten op de arbeidsmarkt voor technici

Ben Kriechel

Na jaren onderzoek te hebben verricht naar de Nederlandse arbeidsmarkt, onderzoek ik sinds kort ook beroepsmatig de Duitse arbeidsmarkt. De Duitse arbeidsmarkt is groter, en door de opleidings- en industriestructuur, meer beroepsgericht en ook meer technisch georiënteerd dan de Nederlandse. Redenen genoeg voor mij om naar interessante ideeën of ervaringen voor de Nederlandse metalektrosector te zoeken.

Tekorten op de Duitse arbeidsmarkt
Net als Nederlandse bedrijven kampen ook Duitse bedrijven met 'Fachkräftemangel', het tekort aan vakkrachten. Zo spreekt de Duitse industrie van een tekort aan ruim 41.000 ingenieurs, op hbo- en wo-niveau, en dat niet over vijf jaar, maar nù! Ook in de toekomst dreigt het aantal afgestudeerde ingenieurs onvoldoende te zijn om de jaarlijkse behoefte in te vullen. Overigens is de situatie voor andere technische opleidingen vergelijkbaar, zowel op het voor Duitsland zo belangrijke mbo-niveau als ook op het hbo+-niveau. Grofweg zijn er drie strategieën voor bedrijven: (1) slim omgaan met je eigen en potentieel toekomstig personeel; (2) bedrijfsoverstijgende initiatieven ontwikkelen om meer mensen in de techniek en in je bedrijf te krijgen; en (3) werk zo organiseren dat er minder behoefte aan technisch personeel is. De twee onderstaande ideeën zijn vooral een combinatie van strategie één en twee.

Vakkrachten uit Zuid-Europa
Het aantrekken van gekwalificeerde technici uit het buitenland is door de crisis duidelijk toegenomen. Dit werd onder meer veroorzaakt doordat de Duitse industrie vrij soepel door de crisis kwam, en vooral landen als Spanje, Portugal en Griekenland enorme problemen hadden. De toestroom vanuit deze drie landen naar Duitsland nam in 2012 met minimaal 50% toe ten opzichte van het voorgaande jaar. Vanuit Spanje gaat het in 2012 om een toestroom van circa 31.700 personen, Portugal 12.600 en Griekenland 42.300. Door de slechte vooruitzichten in deze landen is het voor afgestudeerden in deze landen aantrekkelijk om naar Duitsland te kijken.

Ondanks het feit dat werknemers uit de EU de vrijheid hebben om in elke lidstaat te gaan werken, lossen arbeidstekorten over de landsgrenzen zich niet automatisch op. Vooral bedrijven kunnen nog veel doen om actief over de grens heen te werven en gericht personeel te zoeken om een structurele oplossing voor hun huidige en toekomstige personeelstekorten te vinden. Duitse bedrijven, die actief in het buitenland geworven hebben, hebben hiervoor vaak hele programma's opgericht om ervoor te zorgen dat de overgang naar Duitsland soepel verloopt.

Niet alleen grote bedrijven proberen buitenlandse vakkrachten te werven. Zo werd in het stadje Schwäbisch Hall - waar zo'n 5.000 vacatures open stonden en 3% werkloosheid gebruikelijk is - een initiatief ontwikkeld om in samenwerking met lokale uitzendbureaus in Zuid-Europa gericht vakkrachten te werven. De animo was groot; meer dan 2.500 sollicitanten reageerden op de eerste ronde, en sindsdien zijn zeker 15.000 sollicitaties binnengekomen. Een van de leerpunten van deze wervingsactie was dat er te grote verwachtingen werden geschapen. Van de 15.000 sollicitaties waren er maar 2.000 enigszins bruikbaar. Veel sollicitanten ontbrak het aan noodzakelijke kwalificaties of basale kennis van de taal. In latere rondes, hamerde men daarom nadrukkelijker op verwachte taal- en kwalificatieniveaus.
Werven in het buitenland kost geld en het is vooral interessant als men in staat is de nieuwe medewerkers langdurig vast te houden. Een voordeel heeft het initieel investeren in buitenlandse medewerkers zeker wel: door de ervaring en de aanwezigheid van buitenlandse medewerkers wordt het makkelijker om soortgelijke medewerkers opnieuw te werven.

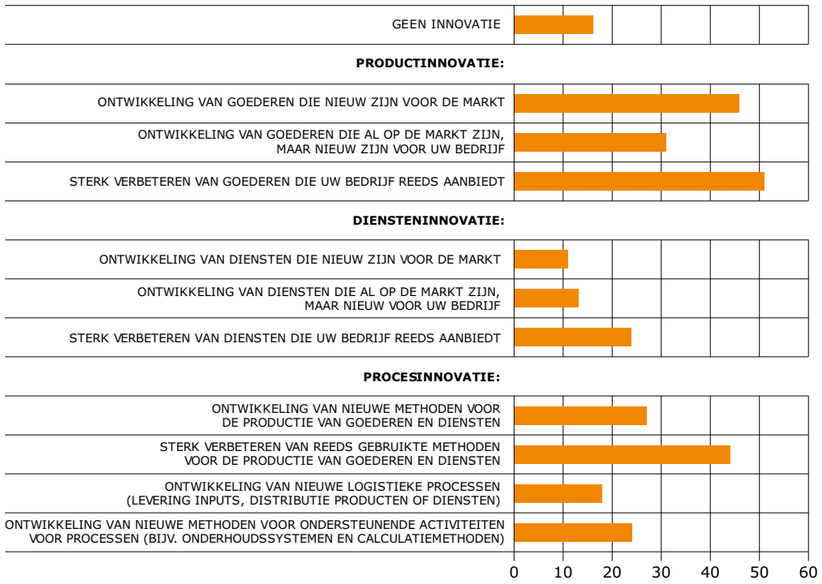
Opleiden van ingenieurs op de eigen hogeschool
Bijna alle bedrijven willen het liefst jonge, goed opgeleide vakkrachten in dienst nemen. Deze zijn echter steeds moeilijker te vinden gezien de tekorten op de arbeidsmarkt en het teruglopend aantal jongeren. Men moet aantrekkelijk zijn voor de arbeidsmarkt is het devies, of andere doelgroepen benaderen. In Duitsland doet men beide via de duale opleiding. Men neemt jonge schoolverlaters aan zonder beroepsopleiding, en het bedrijf zorgt voor een erkende opleiding. De Nederlandse variant van deze Duitse Berufsausbildung is de bbl. Het verschil met Nederland is dat de duale opleiding in Duitsland is uitgebreid met volwaardige beroepsopleidingen op hbo-niveau; de 'Duale Hochschule'. In Baden-Würtemberg, een van de voorlopers, bestaat deze opleidingsvorm al sinds 1974 en men heeft hier goede ervaringen mee. Hoe functioneert het? Jongeren solliciteren voor een (opleidings)baan bij een deelnemend bedrijf waarbij werk en opleiding gekoppeld zijn. In een studietijd van drie jaar wordt leren aan de hogeschool afgewisseld met praktijk in het bedrijf. Tijdens de opleidingsfase krijgen de jongeren een opleiding en salaris. Zij leren in hun praktijkfase het bedrijf goed kennen en kunnen de theoretische basis uit hun studie meteen toepassen. Aan het einde van de driejarige opleiding ontvangen zij een erkend diploma van de hogeschool. Heel veel bedrijven nemen hier inmiddels aan deel en zorgen op deze manier zelf voor de opleiding van jonge, goed opgeleide werknemers. Onder Duitse vwo'ers is dit systeem, waarbij de goede elementen van het Duitse middelbare beroepsonderwijs ook op hogescholen worden toegepast, erg in trek. Wellicht een idee voor Nederland?

Dr. Ben Kriechel is arbeidsmarktonderzoeker en managing partner bij Economix Research & Consulting in München.

Niveau technologische innovaties en organisatorische veranderingen vrijwel onveranderd

In 2012 was het niveau van de technologische innovaties in de Metalektro in lijn met het jaar ervoor. Hetzelfde geldt voor het niveau van organisatorische veranderingen. Opnieuw is de meest toegepaste organisatorische verandering de variabele inzet van het zittende technische personeel.

In 2011 waren bedrijven behoorlijk somber in hun verwachtingen over de technologische innovaties die zij in 2012 verwachtten door te voeren. In 2011 verwachtte namelijk 28% van de bedrijven in 2012 geen enkele technologische innovatie te zullen doorvoeren. Uit figuur 1 blijkt echter dat in de praktijk 'slechts' 16% in 2012 geen enkele technologische innovatie doorvoerde. Daarmee is dit positiever dan vooraf door de bedrijven verwacht werd. Het niveau van de technologische innovaties in 2012 was vergelijkbaar met 2011.



FIGUUR 1
TECHNOLOGISCHE INNOVATIES IN 2012

De figuur toont het aandeel bedrijven dat in 2012 één of meerdere technologische innovaties heeft doorgevoerd. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen productinnovaties, diensteninnovaties en procesinnovaties. Uit de figuur blijkt bijvoorbeeld dat de helft van de bedrijven in 2012 een bestaand product aanzienlijk verbeterd heeft.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO METING III, 2012

De drie meest genoemde technologische innovaties in 2012 zijn dezelfde als het jaar ervoor. De focus lag in 2012 opnieuw op de verbetering van reeds bestaande producten, de ontwikkeling van nieuwe producten en de verbetering van bestaande productieprocessen. Verder valt op dat deze vormen van productinnovaties in 2012 vaker zijn toegepast dan in 2011. De grootste stijging heeft in 2012 plaatsgevonden in de ontwikkeling van goederen die al op de markt waren, maar die nieuw zijn voor het eigen bedrijf.

In 2012 werd tevens aan bedrijven gevraagd welke technologische innovaties zij denken door te voeren in 2013. In algemene zin verwachten bedrijven dat er in 2013 geen grote veranderingen zullen optreden. Het meest opvallend is dat 26% voorziet in 2013 te innoveren door nieuwe producten te ontwikkelen, terwijl dit in 2012 nog door 46% werd gedaan. Omdat nieuwe producten ook in de markt gezet moeten worden en doorgaans een productlevenscyclus hebben van meer dan een jaar, is het niet per definitie zorgwekkend als na een jaar met relatief veel nieuwe productontwikkeling een jaar volgt waarin dit wat minder is.

Consolidatie niveau organisatorische veranderingen

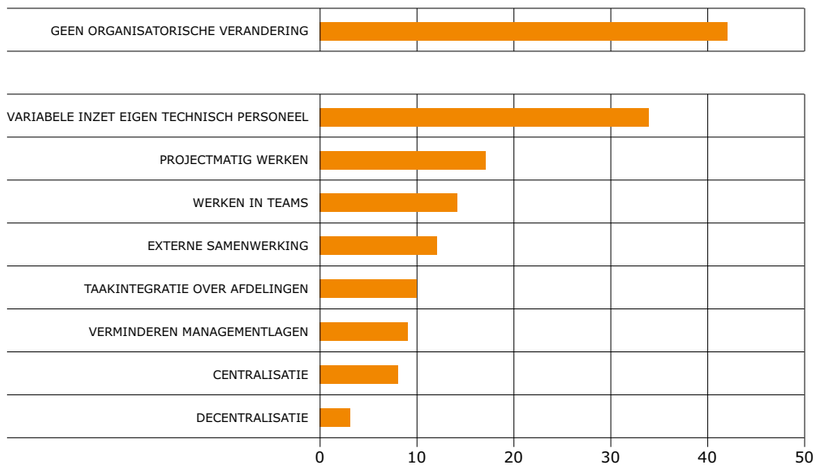
Hoewel technologische innovaties een belangrijke impuls kunnen geven aan de ontwikkeling van een bedrijf, zijn ook vernieuwingen in de wijze waarop het werk in bedrijven georganiseerd wordt, uitermate belangrijk voor het verbeteren van de bedrijfsprestaties.

Tussen 2009 en 2011 daalde het percentage bedrijven dat organisatorische veranderingen doorvoerde. In 2012 kwam een einde aan deze daling en was het percentage bedrijven dat geen organisatorische veranderingen heeft doorgevoerd vergelijkbaar met 2011. In 42% van de bedrijven heeft zich in 2012 geen organisatorische verandering voorgedaan (figuur 2). Bij bijna zes op de tien bedrijven werden in het afgelopen jaar dus wel één of meer organisatorische veranderingen geïmplementeerd.

De organisatorische verandering die het vaakst door bedrijven genoemd werd in 2012 is net als in 2011 de variabele inzet van het zittende technische personeel. Dit was het geval bij één op de drie bedrijven die een organisatorische verandering doorvoerden. Bij deze bedrijven resulteerde dit bijvoorbeeld in de invoering van variabele werkuren, thuiswerkmogelijkheden of functieroulatie. Andere organisatorische veranderingen die zich het afgelopen jaar bij meer dan 10% van de bedrijven hebben voorgedaan zijn projectmatig werken, werken in teams en samenwerken met externe partijen (kennisinstellingen, andere bedrijven, etc.).

KORT EN KRACHTIG

- TECHNOLOGISCHE INNOVATIES: 2012 BIJNA GELIJK AAN 2011
- VOOR 2013 VERWACHT MEN MINDER PRODUCTINNOVATIES DIE NIEUW ZIJN VOOR DE MARKT
- BIJNA 60% VAN DE BEDRIJVEN HEEFT EEN ORGANISATORISCHE VERANDERING DOORGEVOERD IN 2012



FIGUUR 2
ORGANISATORISCHE VERANDERINGEN IN 2012

De figuur laat zien welk deel van de bedrijven in 2012 ten minste één organisatorische verandering heeft geïmplementeerd. Zo blijkt dat bij 34% van de bedrijven het technisch personeel variabel is ingezet. 42% heeft het afgelopen jaar geen organisatorische verandering doorgevoerd.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO METING IV, 2012

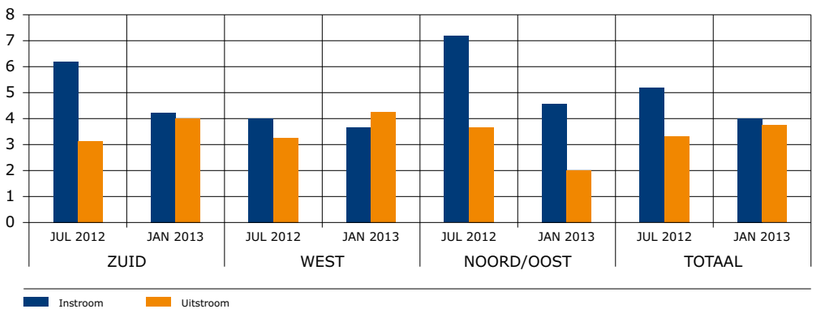
Paradox: meer krimpende bedrijven en toch netto instroom?

De Nederlandse economie verkeerde in 2012 nog steeds in zwaar weer, maar toch was er in de Metalektro sprake van netto instroom. Wel nam de netto instroom in de tweede helft van het jaar duidelijk af. Daarbij bestaan er behoorlijke regionale verschillen in de in- en uitstroom van werknemers. Ondanks de netto instroom in de sector als geheel, waren er meer bedrijven die aangaven te zijn gekrompen in termen van werkgelegenheid dan bedrijven die zijn gegroeid. De verklaring voor deze ogenschijnlijke tegenstelling is dat met name kleinere metalektrobedrijven (waarvan er veel zijn) met krimp te maken kregen. Grote bedrijven, waarvan er absoluut gezien minder zijn maar die wel gemiddeld meer werknemers in dienst hebben, meldden daarentegen relatief vaker werkgelegenheidsgroei in 2012. De groei in werkgelegenheid bij voornamelijk grote bedrijven compenseert dus de krimp die in vele kleine bedrijven plaatsvond.

Ondanks de overwegend negatieve berichtgeving over de Nederlandse economie, was er in de Metalektro in de tweede helft van 2012 nog altijd sprake van meer in- dan uitstroom van medewerkers (figuur 3). Deze in- en uitstroompercentages worden berekend als percentage van de totale werkgelegenheid. Tegenover een gemiddeld uitstroompercentage van 3,8% stond 4,0% nieuwe instroom in de tweede helft van het jaar. Hierbij moet opgemerkt worden dat er twee zorgwekkende ontwikkelingen gaande zijn. Ten eerste is de totale instroom in de tweede helft van 2012 (4,0%) behoorlijk teruggevallen in vergelijking met de eerste helft van het jaar (5,2%). Daarbij komt dat de uitstroom juist de omgekeerde weg bewandelt. Deze is in diezelfde periode immers gestegen van 3,3% naar 3,8%. Als beide trends doorzetten zal er in 2013 dan ook niet langer sprake zijn van netto instroom.

Regionale verschillen

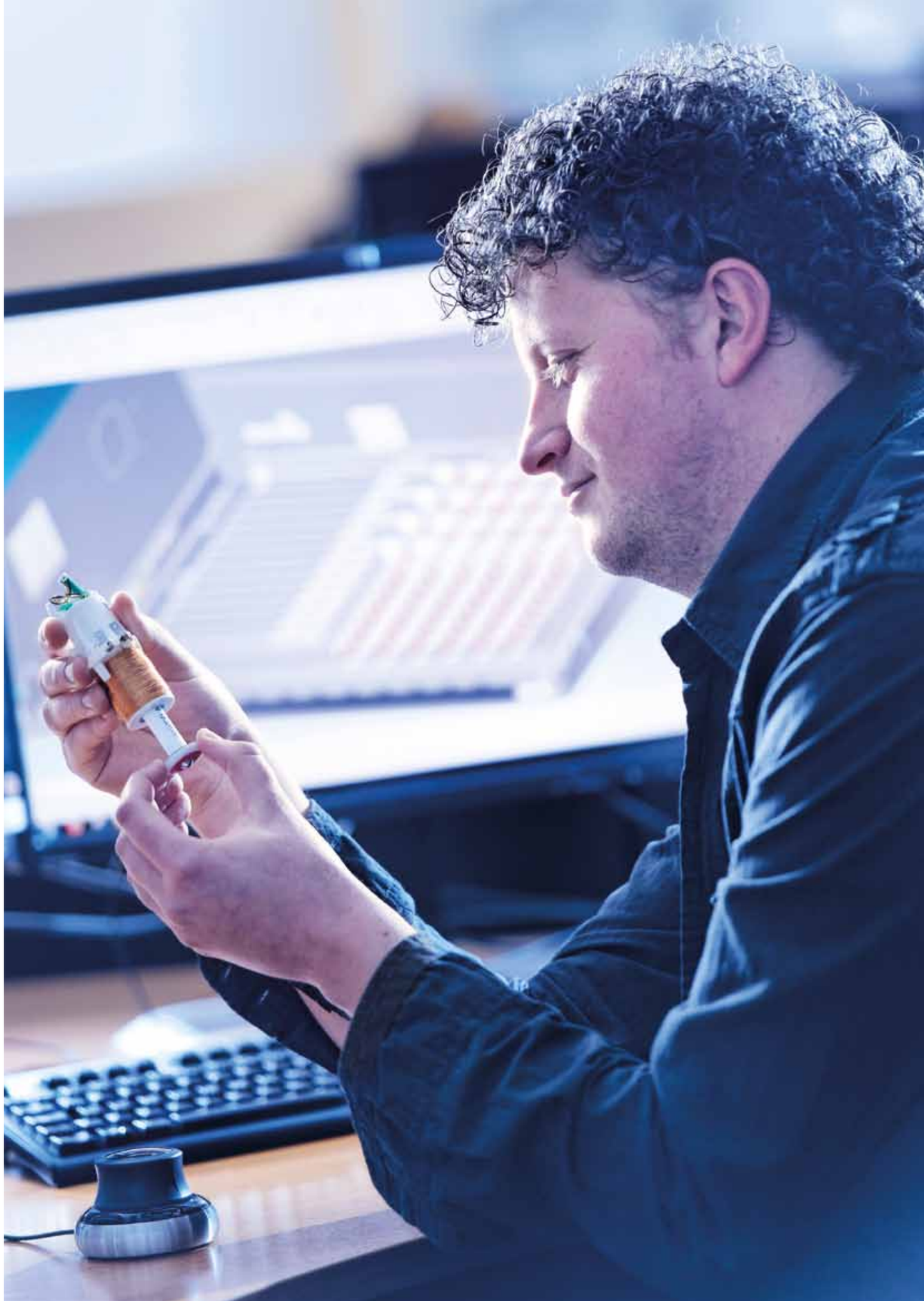
Figuur 3 laat zien dat er in 2012 aanzienlijke regionale verschillen bestaan qua in- en uitstroom. In de eerste helft van het jaar was de instroom (blauwe balkjes) in elke regio hoger dan de uitstroom (oranje balkjes). De instroom is in de tweede helft van het jaar echter in alle drie de regio's afgenomen. Dit geldt in het bijzonder voor de regio's zuid en noord/oost en in mindere mate voor regio west.



FIGUUR 3
IN- EN UITSTROOM-PERCENTAGES PER REGIO

De totale instroom- en uitstroompercentages in de Metalektro houden elkaar met een miniem verschil van 0,2% in een precaire balans. In alle regio's is de instroom in de tweede helft van 2012 afgenomen vergeleken met de eerste helft van het jaar. In het zuiden en westen is de uitstroom bovendien toegenomen.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO, METING II EN IV 2012



Tegelijkertijd is de uitstroom gestegen in de regio's west en zuid. Netto betekent dit voor de tweede helft van 2012 een minieme netto instroom in zuid, een kleine netto uitstroom in west en een relatief grote netto instroom in noord/oost.

Verschillen tussen functiecategorieën

Het niveau van de in- en uitstroom van medewerkers verschilt in de tweede helft van 2012 behoorlijk tussen de verschillende functiecategorieën (figuur 4). Zo steken leidinggevende technische functies alsook engineering en r&d-functies in positieve zin boven de andere functiecategorieën uit. In deze functiecategorieën was er duidelijk netto instroom van nieuwe medewerkers. De instroom van nieuwe technisch opgeleide verkopers was in de tweede helft van het jaar het hoogst van alle functiecategorieën, maar hier stond tegelijkertijd een hoge uitstroom tegenover waardoor de netto instroom vrij klein bleef. Opvallend is verder dat er per saldo meer uitstroom was in twee niet-technische functiecategorieën: de leidinggevende en de ondersteunende niet-technische functies.

Vooral kleine bedrijven hadden het zwaar

Hoewel uit de figuren 3 en 4 blijkt dat er in de tweede helft van 2012 sprake was van een netto instroom van werknemers in de sector als geheel, is dit niet terug te zien in de 'Monitor aanpassingen personeelsbestand' (figuur 5). Deze paradox ontstaat doordat figuur 5 is gebaseerd op een telling van het *aantal bedrijven* (grote en kleine bedrijven tellen hierin even zwaar), terwijl de figuren 3 en 4 zijn gebaseerd *op tellingen van werknemers*.

Figuur 5 laat zien of er in het voorgaande kwartaal per saldo meer bedrijven waren die de werkgelegenheid in hun bedrijf zagen toe- of afnemen. Dit wordt weergegeven door de blauwe balkjes. Positieve waardes van de indicator duiden er op dat er in het afgelopen kwartaal meer metalektrobedrijven waren waar de werkgelegenheid is toegenomen dan is afgenomen. Negatieve waardes van de indicator wijzen er op dat er meer bedrijven waren die moesten snijden in hun personeelsbestand dan bedrijven die in personeelsaantal groeiden.

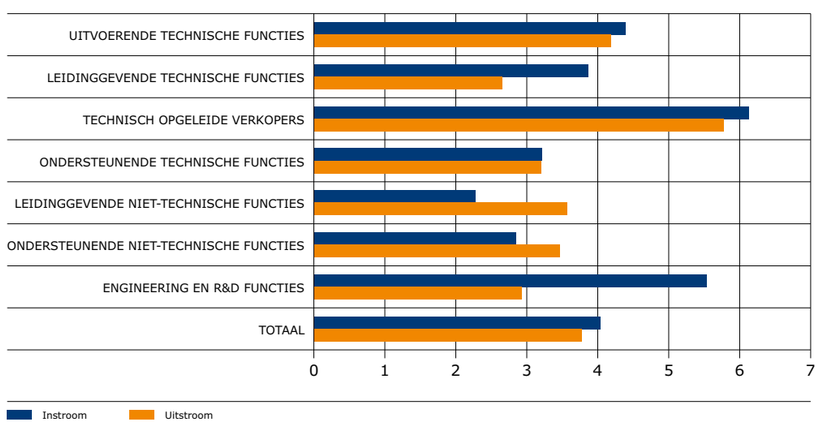
In juli 2012 was deze index nog duidelijk positief, maar in het derde en vierde kwartaal heeft er een duidelijke kentering plaatsgevonden. Terwijl de index in oktober laat zien dat er in het derde kwartaal nog een evenwicht was tussen het aantal bedrijven met groei en met krimp, zijn er in het vierde kwartaal van 2012 meer bedrijven die te kampen hebben met een afname van de werkgelegenheid.

Wat niet uit figuur 5 blijkt en wat de paradox met figuren 3 en 4 verklaart, is dat het bij figuur 5 vooral gaat om kleine bedrijven die moesten snijden in hun personeelsbestand. Kleine bedrijven, waarvan er in aantal veel meer zijn dan grote bedrijven, hebben het als gevolg van de crisis in algemene zin moeilijker dan grote bedrijven (waarvan er in aantal

FIGUUR 5
WERKGELEGENHEIDS-BAROMETER

De index geeft weer of er per saldo meer krimpende of groeiende bedrijven zijn in de sector. De meest recente stand van de index uit januari 2013 laat zien dat er in het laatste kwartaal van 2012 per saldo meer (kleine) bedrijven waren met een afname van de werkgelegenheid dan bedrijven met een toename. Bovendien verwachten bedrijven dat de situatie in het eerste kwartaal van 2013 zal verslechteren.

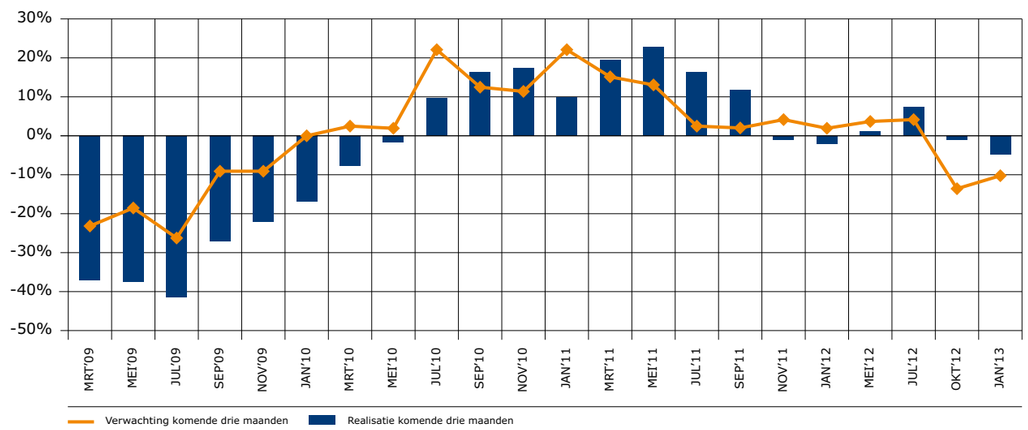
BRON BRON ROA WERKGELEGENHEIDS-BAROMETER METALEKTRO, 2009-2012



FIGUUR 4
IN- EN UITSTROOM-PERCENTAGES NAAR FUNCTIECATEGORIE

De dynamiek qua in- en uitstroom is in de tweede helft van 2012 afhankelijk van de functiecategorie. Zo was er bij leidinggevende technische functies en, in het bijzonder, engineering en r&d-functies duidelijk netto instroom van nieuwe medewerkers.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO, METING IV 2012



KORT EN KRACHTIG

- NETTO INSTROOM VAN WERKNEMERS, DOOR GROEI IN WERKGELEGENHEID BIJ VOORAL GROTE BEDRIJVEN
- IN 2E HELFT 2012 VAKER AFNAME WERKGELEGENHEID BIJ MKB
- AANZIENLIJKE REGIONALE VERSCHILLEN QUA IN- EN UITSTROOMPERCENTAGES

minder zijn). Grote bedrijven worden in algemene zin minder hard getroffen door teruglopende binnenlandse bestedingen aangezien zij, vaker dan kleiner bedrijven, op de export georiënteerd zijn. Het feit dat kleinere bedrijven in het vierde kwartaal moesten inkrimpen, werd dus ruimschoots gecompenseerd door grote bedrijven die per saldo meer nieuwe werknemers aantrokken.

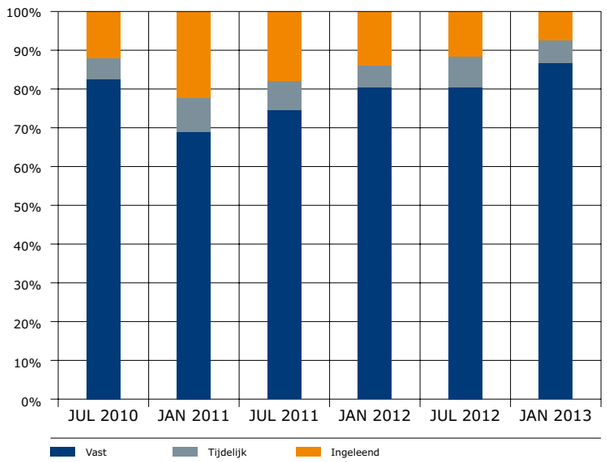
Verder laat figuur 5 zien of bedrijven overwegend positief of negatief zijn over de verwachte werkgelegenheidsontwikkelingen in hun bedrijf in het komende kwartaal. Deze verwachte werkgelegenheidsontwikkelingen voor het komende kwartaal worden weergegeven door middel van de rode lijn. De indicator voor de toekomstverwachting is in de laatste twee metingen van het jaar negatief. Dit betekent dat er per saldo meer bedrijven zijn die verwachten dat zij in het eerste kwartaal van 2013 zullen moeten snijden in de omvang van het personeelsbestand. Ook hier zijn het weer met name de kleine bedrijven die somber zijn over de nabije toekomst.

Flexibele schil wordt afgebouwd
De eerder ingezette trend dat bedrijven hun flexibele schil afbouwen, heeft in de tweede helft van 2012 doorgezet (figuur 6). Het aandeel medewerkers dat werkzaam is op uitzend- of detacheerbasis (8%) is op peildatum januari 2013 met 4%-punt afgenomen ten opzichte van peildatum juli 2012. Bovendien is in deze periode ook het aandeel tijdelijke contracten gedaald. In totaal vormde deze flexibele schil op peildatum januari 2013 nog maar 14% van het gemiddelde personeelsbestand in de Metalektro. Dit was in juli 2012 nog 19%. Doordat bedrijven snijden in hun flexibele schil, neemt automatisch het percentage vaste dienstverbanden toe. Het werk wordt dus voor een steeds groter deel verricht door het (zittende) vaste personeel.

FIGUUR 6
VERDELING TYPE CONTRACTEN PERSONEEL METALEKTRO

Bedrijven bouwden in de tweede helft van 2012 hun flexibele schil af. Door een afname van het aantal personen in tijdelijke loondienst en de personen die ingeleend worden, neemt het aandeel vaste contracten in de tweede helft van 2012 toe.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO, 2010-2011 METINGEN I EN II, 2012 METINGEN II EN IV.



Personeelsbeleid met focus op inzetbaarheid

Bedrijven kunnen in het kader van hun personeelsbeleid een breed scala aan hrm-instrumenten inzetten. Gevraagd is welke instrumenten bedrijven hebben ingezet voor een meerderheid van hun technisch personeel. De volgende top 5 komt hieruit naar voren.

Top 5 hrm-instrumenten ingezet in 2012 voor technisch personeel
1. Werkoverleg.
2. Functioneringsgesprek.
3. Beoordelingsgesprek.
4. Scholings/ontwikkelingsgesprek.
5. Persoonlijk ontwikkelingsplan.

Werkoverleggen (88%) zijn door de meeste bedrijven genoemd, op de voet gevolgd door functioneringsgesprekken (84%). Op de derde plaats staan beoordelingsgesprekken (72%) gevolgd door scholings- of ontwikkelingsgesprekken (60%) en persoonlijke ontwikkelingsplannen (pop, 50%).

Verder is aan bedrijven gevraagd wat hun drie belangrijkste speerpunten van het personeelsbeleid zijn voor de komende vijf jaar (figuur 7). Bedrijven hechten vooral belang aan het bevorderen van de inzetbaarheid van het personeel. Ruim zes op de tien bedrijven ziet dit als één

KORT EN KRACHTIG

- SPEERPUNTEN TOEKOMSTIG PERSONEELSBELEID: BEVORDEREN INZETBAARHEID, VERMINDEREN VAN VERZUIM EN COACHEND LEIDERSCHAP
- MEEST VERWACHTE KNELPUNTEN: HET PERSONEEL KAN MOEILIJK MET VERANDERINGEN OMGAAN, KENNISNIVEAU IS TE LAAG, FLEXIBILITEIT SCHIET TEKORT

van de drie belangrijkste speerpunten in hun personeelsbeleid voor de middellange termijn. Verder geeft een substantieel deel aan het ziekteverzuim in deze periode te willen verlagen.

Zeker met het oog op de dreigende toekomstige tekorten aan technici op de arbeidsmarkt is het positief als bedrijven belang hechten aan het bevorderen van de inzetbaarheid en het verminderen van ziekteverzuim. Beide maatregelen dragen bij aan het optimaal benutten van de beschikbare capaciteit en kwaliteiten. Tevens wordt het bevorderen van coachend leiderschap door meer dan een vijfde van de bedrijven als speerpunt voor de middellange termijn genoemd. Daarmee staat dit speerpunt op de derde plaats.

Welke hrm-instrumenten verwachten bedrijven in de toekomst in te zetten om de hierboven besproken speerpunten voor de middellange termijn te realiseren? Zijn dit in grote lijnen dezelfde hrm-instrumenten als zij in 2012 gebruikt hebben? In de top vijf van hrm-instrumenten die men in 2013 verwacht in te zetten staan dezelfde instrumenten als die in 2012 zijn ingezet. Het enige verschil is dat de nummers 1 en 2 van plaats wisselen.

Top 5 hrm-instrumenten verwacht in 2013

1. Functioneringsgesprek.
2. Werkoverleg.
3. Beoordelingsgesprek.
4. Scholings/ontwikkelingsgesprek.
5. Persoonlijk ontwikkelingsplan.

Verwachte knelpunten bij realisatie speerpunten

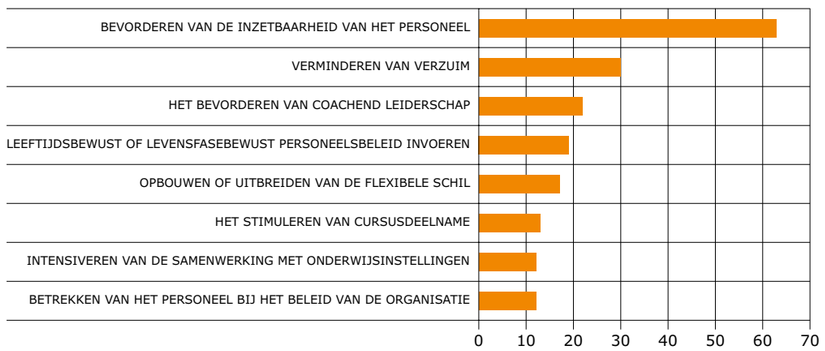
Een derde van de bedrijven geeft aan helemaal geen knelpunten te verwachten bij de realisatie van de in figuur 7 genoemde speerpunten van het personeelsbeleid. Toch zijn er enkele verwachte knelpunten die door bedrijven vaak genoemd worden. Het meest genoemde knelpunt is dat het personeel waarschijnlijk moeite zal hebben om met de veranderingen om te gaan (figuur 8). Dit knelpunt wordt door 32% van alle bedrijven genoemd. Tevens houdt bijna een kwart van de bedrijven rekening met de kans dat de flexibiliteit van het personeel tekort schiet. Een vijfde van de bedrijven verwacht dat het kennisniveau van het personeel niet hoog genoeg is om met de veranderingen om te kunnen gaan of dat het budget dat hiervoor gereserveerd is, onvoldoende zal zijn.

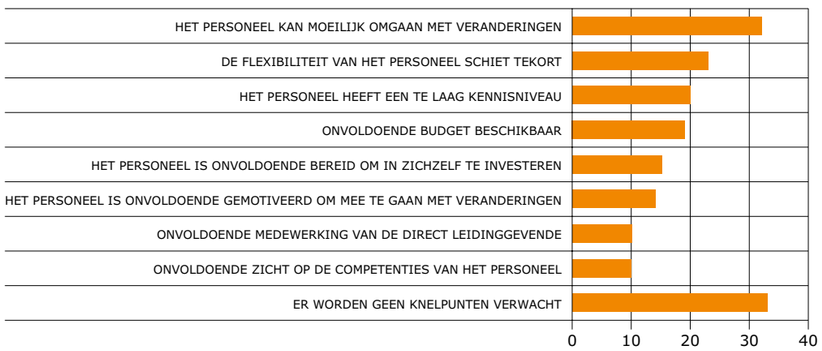
FIGUUR 7
SPEERPUNTEN VAN HET TOEKOMSTIG PERSONEELSBELEID*

De figuur geeft de belangrijkste speerpunten voor het toekomstige personeelsbeleid tot 2017 weer. Het bevorderen van coachend leiderschap neemt in 2012 de derde plaats over van leeftijdsbewust personeelsbeleid, dat naar plaats 4 zakt in de lijst van vaakst genoemde speerpunten voor de middellange termijn.

BRON ROA WERKGEVERSPANEL METALEKTRO, METING III, 2012

* Alleen de speerpunten die door ten minste 10% wordt genoemd zijn in de figuur opgenomen.





FIGUUR 8
VERWACHTE KNELPUNTEN REALISATIE SPEERPUNTEN*

De figuur geeft weer welke knelpunten verwacht worden bij de realisatie van de speerpunten in het personeelsbeleid in de komende vijf jaar. Een derde van de bedrijven verwacht dat het personeel moeilijk kan omgaan met veranderingen.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO, METING III, 2012

* Alleen de knelpunten die door ten minste 10% wordt genoemd zijn in de figuur opgenomen.

Opleidingsinspanningen iets teruggeschroefd

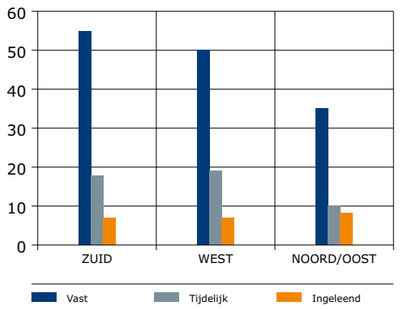
Ook in economisch zware tijden is het van belang dat bedrijven blijven investeren in het kennisniveau van hun personeel. Metalektrobedrijven gaven in 2012 gemiddeld 1,3% van de loonsom uit aan directe kosten voor trainingen en cursussen van technisch personeel.

Sinds 2010 daalt dit percentage en ook de 1,3% van 2012 is lager dan de 1,5% van 2011. Verder verschilt dit percentage per regio en bedrijfsgrootte. In het westen vertegenwoordigen deze kosten 1,6% van de loonsom, in het zuiden 1,3% en in regio noord/oost 0,8%. Voor bedrijven met maximaal 50 werknemers bedragen deze kosten 1,1%, voor bedrijven met 51-250 werknemers 1,3% en voor bedrijven met meer dan 251 werknemers 2,2%. Grote bedrijven besteden dus een groter percentage van de loonsom aan directe trainingskosten dan bedrijven uit het midden- en kleinbedrijf.

Ook het type dienstverband van technisch personeel is van grote invloed op de trainingsdeelname in de sector. In 2012 volgde gemiddeld bijna de helft van het technisch personeel met een vast dienstverband minimaal één cursus of training. Opmerkelijk is de sterke daling in de trainingsdeelname van het tijdelijk personeel. In 2012 is dit percentage (16%) duidelijk lager dan in 2011 toen nog een kwart van de technici in tijdelijke loondienst minimaal één cursus of training volgde. Van het personeel zonder dienstverband (ingeleend) wordt 7% getraind. In 2012 waren de cursussen en trainingen die door het technisch personeel gevolgd werden net als in 2011 primair gericht op de huidige functie. Dit was het geval voor 77% van de gevolgde cursussen. Daarnaast was 21% van de cursussen en trainingen van technici gericht op de verdere loopbaan binnen het eigen bedrijf. De trainingsdeelname met het oog op een verdere loopbaan buiten het bedrijf was marginaal (2%).

Regionale verschillen

Figuur 9 laat zien dat er behoorlijke regionale verschillen zijn op het gebied van de trainingsdeelname. De regio noord/oost blijft qua trainingsdeelname van technisch personeel in vaste en tijdelijke loondienst achter bij de regio's west en zuid. In de regio noord/oost wordt 35% van het technisch personeel met een vast dienstverband getraind, terwijl dit in de regio's west en zuid circa de helft van het technisch personeel is. Wat betreft de trainingsdeelname van het personeel in tijdelijke loondienst wordt in de regio noord/oost bijna de helft minder getraind dan in beide andere regio's.



FIGUUR 9
REGIONALE TRAININGSDEELNAME NAAR TYPE DIENSTVERBAND

De figuur geeft per regio de trainingsdeelname weer van medewerkers naar contractvorm. Zo blijkt bijvoorbeeld dat de trainingsdeelname van medewerkers in vaste en tijdelijke loondienst in regio noord/oost achterblijft bij de rest van het land.

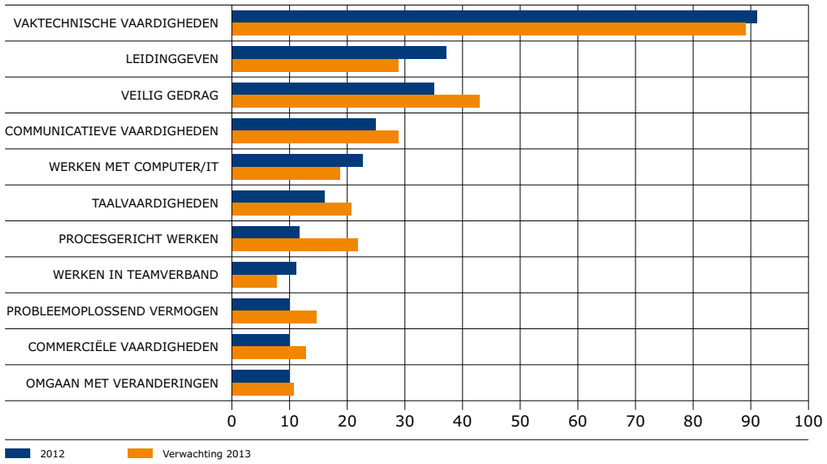
BRON BRON ROA WERKGEVERSPANEL METALEKTRO, METING IV, 2012

Cursusonderwerpen nog steeds heel divers

Figuur 10 toont de onderwerpen van cursussen en trainingen die in 2012 populair waren (blauwe balkjes) en die voor 2013 worden verwacht (oranje balkjes). Trainingen gericht op de ontwikkeling van vaktechnische vaardigheden werden door technisch personeel in 91% van de bedrijven gevolgd.

Dit is al jaren het meest populaire type training. Naast deze vakspecifieke cursussen was er in 2012 ook weer veel aandacht voor soft skills zoals leidinggeven, veiligheid en communicatie, alsmede voor ict.

Bedrijven verwachten dat in het komende jaar de cursusdeelname van technisch personeel op de meeste terreinen licht toeneemt. Volgens de bedrijven zullen technici in 2013, in vergelijking met 2012, met name vaker in staat gesteld worden om deel te nemen aan cursussen op het gebied van procesgericht werken (+10%-punt) en veilig gedrag (+8%-punt). De grootste daling wordt verwacht voor deelname aan cursussen gericht op leidinggeven (-8%-punt). Vooral dit laatste vraagt aandacht, omdat juist het bevorderen van coachend leiderschap naar plaats drie gestegen is in de rangschikking van de speerpunten van het toekomstig personeelsbeleid. Men zou eerder verwachten dat dit gepaard gaat met een toename aan cursussen gericht op leidinggeven.



FIGUUR 10
CURSUSSEN EN OPLEIDINGEN*

De figuur laat zien op welke terreinen het technisch personeel in 2012 heeft deelgenomen aan één of meerdere cursussen en wat de verwachtingen zijn voor 2013. Zo blijkt dat 91% van de bedrijven het technisch personeel een cursus lieten volgen op het gebied van vaktechnische vaardigheden. In 2013 zal dit naar verwachting ongeveer gelijk blijven.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO, METING IV, 2012

* In de figuur staan alleen cursussen die door ten minste 10% genoemd wordt.

KORT EN KRACHTIG

- GEMIDDELDE INVESTERING IN TRAINING VAN PERSONEEL: 1,3% VAN DE LOONSOM
- VOORAL BEZUINIGING OP TRAININGSDEELNAME VAN TECHNISCH PERSONEEL MET TIJDELIJK DIENSTVERBAND
- NADRUK BLIJFT LIGGEN OP VAKINHOUDELIJKE TRAINING

In het bestuur van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O) zijn vertegenwoordigd:

FME CWM | FNV Bondgenoten | CNV Vakmensen | De Unie | In jouw belang | vhp2

Arbeidsmarkt en Opleiding Metalektro Samen werkt het

Stichting A+O Metalektro
Overgoo 13 | 2266 JZ Leidschendam
Postbus 407 | 2260 AK Leidschendam
Telefoon: (070) 317 19 80 | Telefax: (070) 317 19 95 | E-mail: info@stao.nl

www.ao-metalektro.nl

MEEDOEN AAN HET WERKGEVERSPANEL?
MELD UW BEDRIJF AAN: WWW.AO-METALEKTRO.NL/ARBEIDSMARKTMONITOR. VRAGEN?
QUIRIEN VAN OJEN, PROJECTLEIDER BIJ A+O METALEKTRO STAAT U GRAAG TE WOORD, TELEFOON (070) 317 19 80, E-MAIL: Q.VANOJEN@STAO.NL

Colofon

De foto's in deze Arbeidsmarktmonitor zijn gemaakt bij Moba b.v. Met circa 500 medewerkers wereldwijd ontwerpt, maakt, installeert en onderhoudt Moba installaties voor het sorteren, verpakken en verwerken van consumptie-eieren. In deze nichemarkt mag Moba zich wereldmarktleider noemen. Met eigen vestigingen in elk continent en een breed agentennetwerk is Moba actief in meer dan 60 landen. De hoofdvestiging bevindt zich in Barneveld.

Het realiseren van mechatronische installaties die tot wel 180.000 eieren per uur kunnen verwerken, stelt hoge eisen aan creativiteit en kennis van de werknemers. Dat bij Moba het opleiden en op niveau houden van de medewerkers een belangrijke plaats inneemt wordt onderstreept door het motto: "De mensen zijn ons belangrijkste kapitaal". Info: www.moba.net.

Uitgave
April 2013

Redactie en productie
A+O Metalektro
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht

Aan deze uitgave werkten mee
Regiecommissie Arbeidsmarktmonitor Metalektro
Communicatieadviseur A+O Metalektro

Fotografie
Pagina 2: Sander Dijksman
Overige foto's: Goffe Struiksma, Photography and Images, Amsterdam

Vormgeving
Rooduijn communicatie en design, Den Haag

Druk
Opmeer Drukkerij bv, Den Haag