

ARBEIDSMARKT MONITOR APRIL 2014

EEN UITGAVE VAN DE STICHTING ARBEIDSMARKT
EN OPLEIDING IN DE METALEKTRO



ato-METALEKTRO

INHOUD

- 3 Voorwoord
- 4 Actuele arbeidsmarktsituatie toont licht herstel
- 7 Personeelsbeleid met focus op inzetbaarheid
- 10 Opleidingsinspanningen in lijn met 2012
- 16 Toename technologische innovaties verwacht

Meedoen aan het werkgeverspanel?

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

Vragen? Mabri Fennema staat u graag te woord. Telefoon 06-43 23 15 35.

E-mail: m.fennema@ao-metalektro.nl

Colofon

De arbeidsmarktmonitor **Metalektro** is een uitgave van de **Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding Metalektro**.

Uitgave

April 2014

Redactie en productie

A+O Metalektro.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit van Maastricht.

Aan deze uitgave werkten mee

Regiecommissie 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 meting 2013

In deze Arbeidsmarktmonitor worden de belangrijkste resultaten weergegeven van de derde en vierde meting van 2013. Centraal hierin staan de voornaamste arbeidsmarktontwikkelingen waarmee metalektrobedrijven geconfronteerd werden in de tweede helft van 2013. Daarnaast wordt meerdere malen een vergelijking gemaakt met dezelfde periode in 2012 of met de eerste helft van 2013. 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 die werden waargenomen gedurende de afgelopen drie maanden alsook de verwachtingen voor de komende drie maanden. De uitkomsten worden gepresenteerd in de vorm van een werkgelegenheidsbarometer.

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

ACTUELE ARBEIDSMARKTSITUATIE TOONT LICHT HERSTEL

In de tweede helft van 2013 zijn bedrijven in de Metalektro gemiddeld genomen aanmerkelijk positiever over hun werkgelegenheidsverwachtingen dan in de eerste helft van het jaar.

In de eerste helft van 2013 was ook al sprake van een stijgende trend in de werkgelegenheidsverwachtingen maar, komende van een dieptepunt in oktober 2012, kwamen deze verwachtingen ondanks de stijgende lijn nog niet overtuigend boven de nul uit. Dit toont de oranje lijn in figuur 1, die sinds oktober 2012 uit een dal klimt maar aan het einde van het tweede kwartaal (in juli 2013) nog altijd maar twijfelachtig rond de nullijn schommelde. Het aantal metalektrobedrijven met positieve verwachtingen en het aantal metalektrobedrijven met negatieve verwachtingen was dus vrijwel in evenwicht.

Op dit moment, maart 2014, zijn we twee afgeronde kwartalen verder en kunnen we concluderen dat de opgaande lijn in werkgelegenheidsverwachtingen heeft doorgezet. Er is nu sprake van een licht overwicht van metalektrobedrijven die positieve verwachtingen heb-

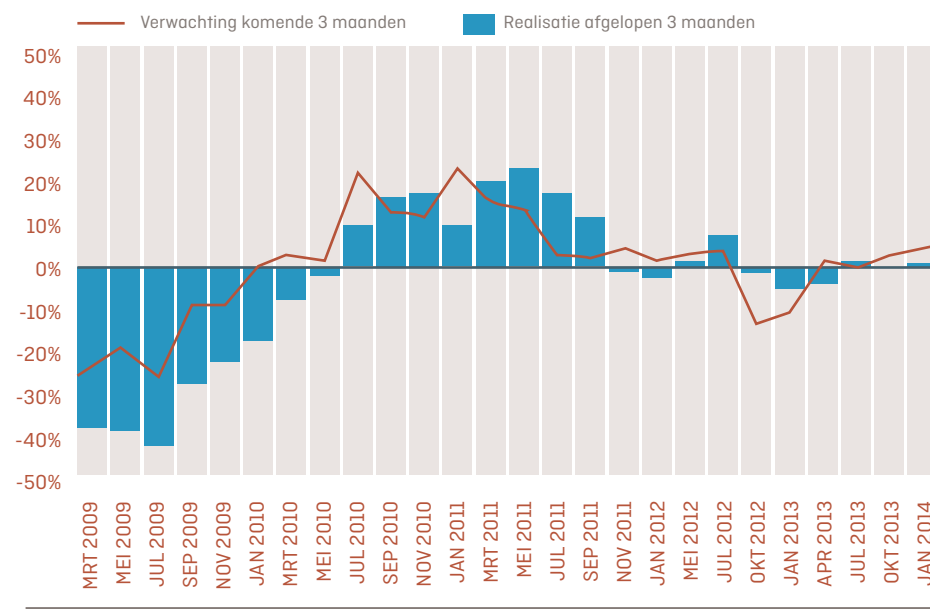
ben over de werkgelegenheid in hun bedrijven. Dit is goed nieuws en het valt samen met het recent door het CBS bekend gemaakte resultaat dat de Nederlandse economie in het vierde kwartaal van 2013 met 0,7 procent is gegroeid. Desondanks is het aantal metalektrobedrijven dat werkgelegenheidsgroei heeft gerealiseerd nog nauwelijks in overwicht en zijn er vrijwel evenveel bedrijven die in de tweede helft van 2013 nog krimp in hun werkgelegenheid kenden (blauwe balkjes). Toch zit ook deze indicator vergeleken met januari en april van vorig jaar duidelijk in de lift en volgt de richting van de werkgelegenheidsrealisatie met een kwartaal die van de verwachtingen. Het is daarmee hopelijk slechts een kwestie van één of twee kwartalen tot de positieve verwachtingen zich ook voor een grotere meerderheid van bedrijven vertalen in het daadwerkelijk aantrekken van nieuwe medewerkers.

FIGUUR 01

Werkgelegenheidsbarometer

De werkgelegenheidsbarometer geeft de verhouding weer tussen het aantal groeiende en krimpende metalektrobedrijven (zowel qua realisatie als verwachtingen). Sinds oktober 2013 is er een licht overwicht van metalektrobedrijven die groei in werkgelegenheid verwachten. Desondanks is het aantal metalektrobedrijven dat werkgelegenheidsgroei heeft gerealiseerd nog nauwelijks in overwicht, maar is deze indicator wel sterk verbeterd ten opzichte van januari en april 2013.

Bron: Werkgelegenheidsbarometer Metalektro, 2009-2014



Werkgelegenheidsontwikkeling verschilt sterk per functie

Aan de bedrijven die meedoen aan de arbeidsmarktmonitor is ook in detail gevraagd naar de instroom en uitstroom van medewerkers op functieniveau (exclusief inleen/uitzendkrachten). Naast de werkgelegenheidsbarometer biedt dit een gedetailleerder inzicht in de aard van de werkgelegenheidsontwikkeling.

Uit figuur 2 blijken grote verschillen in werkgelegenheidsontwikkeling tussen functiecategorieën. Toeneemende werkgelegenheid vond in de tweede helft van 2013 vooral plaats voor engineering en r&d-functies en voor ondersteunende technische functies. De instroom overtrof hier duidelijk de uitstroom. Ook de functiecategorie technisch opgeleide verkopers kende, hoewel erg bescheiden, een netto instroom. Opvallend is verder dat er per saldo meer uitstroom was in twee niet-technische functiecategorieën: de leidinggevende en de ondersteunende niet-technische functies. In totaliteit zijn uitstroom en instroom nagenoeg in balans. Wat in deze figuur echter niet is inbegrepen zijn de ingeleende medewerkers c.q. uitzendkrachten. Hierop gaan we in de volgende paragraaf nader in.

Trendbreuk: flexibele schil neemt in rap tempo toe

Als gevolg van de economische crisis kromp de flexibele schil in de Metalektro de laatste jaren sterk. Dit ging door tot en met het vierde kwartaal van 2012 en in januari 2013 was de flexibele schil op zijn kleinst in drie jaar. In 2013 keerde deze trend echter om en groeide de flexibele schil weer.

Deze ontwikkelingen zijn te zien in figuur 3. Vormde de flexibele schil in januari 2013 bijvoorbeeld nog maar 14% van het totale personeelsbestand, op meetmomenten juli 2013 en januari 2014 was dit aandeel substantieel gestegen. Als bedrijven hun flexibele schil vergroten, betekent dit automatisch dat het percentage vaste dienstverbanden in de totale bezetting afneemt.

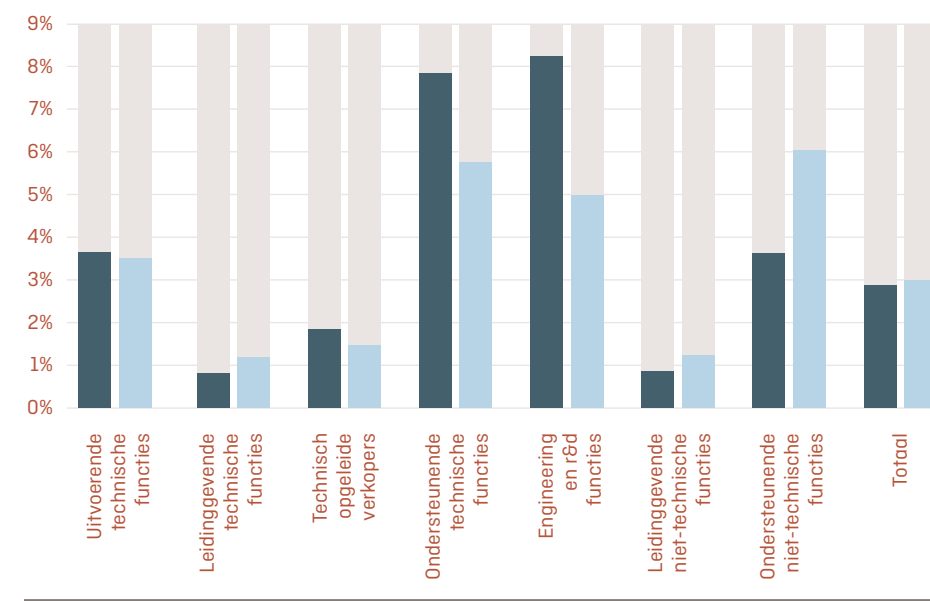
De grootste groei van de flexibele schil in 2013 kon worden waargenomen in de eerste helft van het jaar. Tussen januari en juli groeide de flexibele schil met maar liefst 18%-punt. In juli had gemiddeld bijna één op de drie medewerkers in de Metalektro een flexibele contractvorm

FIGUUR 02

In- en uitstroompercentages naar functiecategorie, jul. t/m dec. 2013

De tweede helft van 2013 kende vooral netto instroom bij engineering en r&d-functies en ondersteunende technici. Netto afname vond vooral plaats ten aanzien van de beide niet-technische functiecategorieën. De totale instroom/uitstroom is in balans maar is nog exclusief inleen/uitzendkrachten.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro, meting IV 2013



PERSONEELSBELEID MET FOCUS OP INZETBAARHEID

(32%) en in december was dit percentage nog iets hoger: 35%. Een nadere blik op de flexibele schil leert dat deze in juli grotendeels bestond uit werknemers met een tijdelijk contract. Er waren toen ruim tweemaal zoveel personen met een tijdelijk contract dan dat er personen

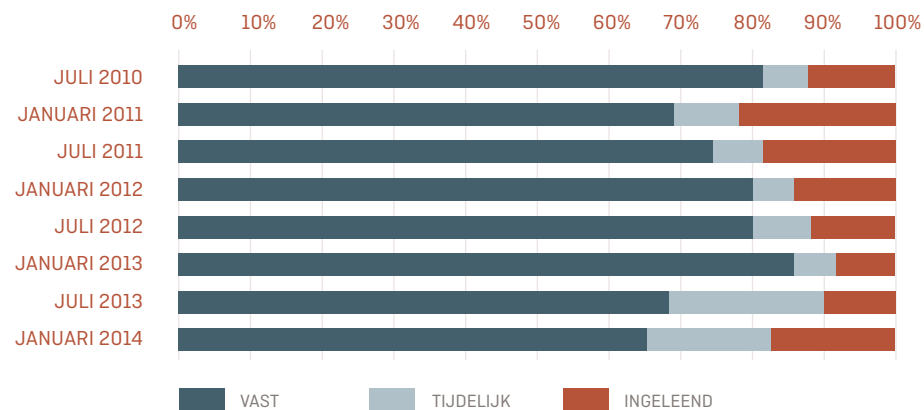
ingeleend werden. Tussen juli 2013 en januari 2014 is het aandeel ingeleende personen ook aanzienlijk toegenomen en bijna net zo groot als het aandeel personen met een tijdelijk contract.

FIGUUR 03

Verdeling type contracten personeel Metalektr

In 2013 vergrootten bedrijven voor het eerst na 2010 hun flexibele schil. In de eerste helft van het jaar met name via tijdelijke contracten, in de tweede helft van het jaar ook met ingeleende krachten.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektr, 2010-2011 metingen I en II, 2012-2013 metingen II en IV.3



Bedrijven hebben verschillende hrm-instrumenten tot hun beschikking, die voor personeelsbeleid kunnen worden ingezet. Kijkend naar de vijf instrumenten die in de afgelopen jaren door het grootste deel van de metalektrbedrijven werden gebruikt, lijken hier geen grote veranderingen te hebben plaatsgevonden.

De vijf instrumenten die door het grootste percentage bedrijven worden ingezet (voor de meerderheid van het technisch personeel) zijn al minstens drie jaar op een rij:

- het functioneringsgesprek
- het werkoverleg
- het beoordelingsgesprek
- het scholings-/ontwikkelingsgesprek
- het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Hierbij wisselen de twee meest gebruikte instrumenten elkaar in de top steeds af; in 2013 was dit het functioneringsgesprek terwijl in 2012 het werkoverleg door de meeste bedrijven werd genoemd.

Dat er in de top vijf meest gebruikte hrm-instrumenten geen nieuwkomers zijn, betekent niet dat er over de tijd geen verschillen zijn. Wanneer de cijfers van 2013 naast die van de twee voorgaande jaren worden gelegd valt op dat een groot aantal instrumenten in 2012 minder werden ingezet dan in 2011, maar in het jaar 2013 weer in toenemende mate werden gebruikt. 2012 lijkt daarmee een jaar met een dip te zijn geweest in inzet van hrm-instrumenten en 2013 weer een normaler jaar. Hrm-instrumenten waarvoor dit geldt zijn bijvoorbeeld de scholings-/ontwikkelingsgesprekken, het persoonlijk ontwikkelingsplan, het bedrijfsopleidingsbudget en het persoonlijk opleidingsbudget. In 2013 werd in de Metalektr gemiddeld gezien dus weer meer aandacht besteed aan de inzet van hrm-instrumenten. Wel geldt voor een aantal hrm-instrumenten dat het aandeel bedrijven dat deze inzet significant hoger is onder grote bedrijven (>250 medewerkers) dan onder MKB-bedrijven. Dit geldt voor het bedrijfsopleidingsbudget, leren onder werktijd,

het persoonlijk ontwikkelingsplan, de competentie- of vaardighedenmatrix en EVC's. Hiervoor zijn diverse logische verklaringen voor te stellen zoals de noodzaak voor voldoende schaalgrootheid of hr-management capaciteit binnen het bedrijf.

Voorts is aan bedrijven gevraagd wat de drie belangrijkste speerpunten van het personeelsbeleid zijn voor de komende vijf jaar (figuur 4). Net als in voorgaande jaren noemt verreweg het grootste deel van de bedrijven het bevorderen van de inzetbaarheid van het personeel als aandachtspunt van het toekomstige personeelsbeleid. Het percentage bedrijven dat dit noemt is bovendien toegenomen van 61% in 2011, tot 63% in 2012 naar 66% in 2013. Het bevorderen van coachend leiderschap wordt door een kwart van de bedrijven als aandachtspunt binnen het toekomstige personeelsbeleid genoemd. Dit percentage ligt voor de grote bedrijven (>250 medewerkers) significant hoger dan voor de midden- en kleinbedrijven. Maar liefst de helft van de grote bedrijven uit het werknemerspanel zal in de nabije toekomst inzetten op het bevorderen van coachend leiderschap. Een speerpunt dat door een steeds kleiner deel van de bedrijven wordt genoemd is het verminderen van verzuim. In voorgaande jaren werd dit nog door ongeveer een derde van de bedrijven als speerpunt gezien, in 2013 was dit slechts 17 procent. Het is niet ondenkbaar dat door de inspanningen van de afgelopen jaren bij veel bedrijven goede resultaten op verzuimreductie zijn geboekt waardoor de aandacht nu naar de andere punten verschuift. Zo is bijvoorbeeld het percentage bedrijven dat intensiever wil gaan samenwerken met onderwijsinstellingen toegenomen ten opzichte van 2012.

KORT EN KRACHTIG

TWEDE HELFT 2013: NETTO INSTROOM VAN ENGINEERING, R&D MEDEWERKERS EN ONDERSTEUNENDE TECHNICI



NETTO UITSTROOM VOORAL NIET-TECHNISCHE FUNCTIES



TRENDBREUK: SUBSTANTIËLE TOENAME FLEXIBELE SCHIL IN 2013

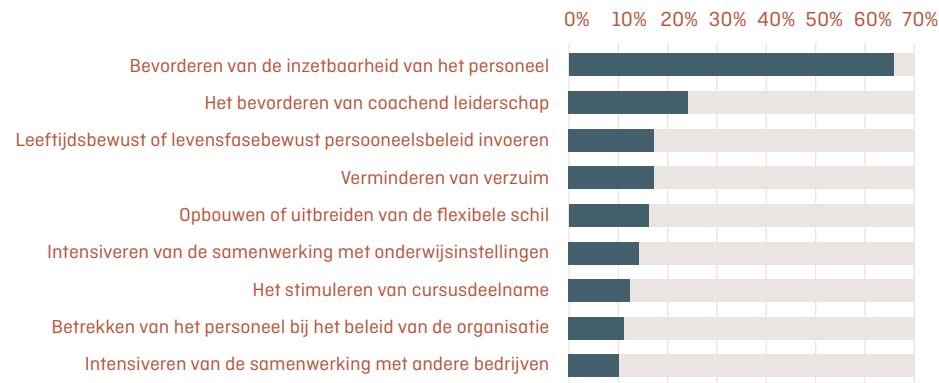
Speerpunten van het toekomstig personeelsbeleid*

FIGUUR 04

De figuur geeft de belangrijkste speerpunten voor het toekomstige personeelsbeleid tot 2018 weer. Voor bijna 7 op de 10 bedrijven is het bevorderen van de inzetbaarheid van het personeel een hrm-speerpunt voor de komende jaren. Dit aandeel is gegroeid ten opzichte van voorgaande jaren. Het bevorderen van coachend leiderschap blijft voor bijna een kwart van de bedrijven een hrm-speerpunt. Het verminderen van verzuim wordt door een kleiner percentage bedrijven genoemd dan voorheen.

Bron: ROA/ Werkgeverspanel Metalektro, meting III, 2013

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



Om de bovenstaande speerpunten te realiseren zullen bedrijven de komende jaren hrm-instrumenten inzetten. Welke dit voor de komende jaren zijn wijkt niet af van voorgaande jaren. Het functioneringsgesprek wordt nog steeds door het hoogste aandeel bedrijven ingezet in de nabije toekomst (72%). Het werkoverleg en het beoordelingsgesprek delen een tweede plaats; de helft van de bedrijven geeft aan deze instrumenten in de komende vijf jaren in te zetten. Voorts zal het scholings/ontwikkelingsgesprek en het persoonlijk ontwikkelingsplan in de nabije jaren door ongeveer 4 op de 10 bedrijven worden gebruikt om de aandachtspunten in hun personeelsbeleid vorm te geven.

Verwachte knelpunten bij realisatie hrm-speerpunten

Ruim een kwart van de bedrijven geeft aan geen enkel knelpunt te verwachten bij de realisatie van de in figuur 4 genoemde speerpunten van het personeelsbeleid. Tegelijkertijd betekent dit dat het merendeel van de bedrijven wel degelijk knelpunten voorziet bij het in praktijk brengen van de hrm-speerpunten.

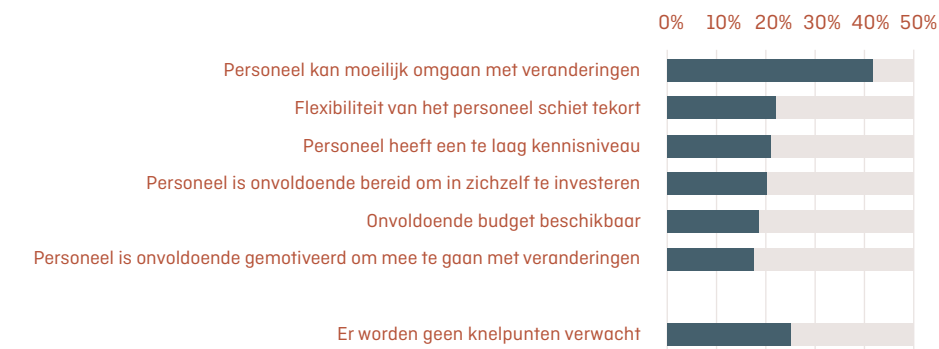
Het meest genoemde knelpunt is dat het personeel waarschijnlijk moeite zal hebben om met de veranderingen om te gaan (figuur 5). Dit knelpunt wordt door 42% van alle bedrijven genoemd. In 2012 was dit eveneens het meest voorziene knelpunt, maar gold dit voor een kleiner aandeel bedrijven (32%). Tevens houdt ongeveer 1 op de 5 bedrijven rekening met de mogelijkheid dat de flexibiliteit van het personeel tekort schiet, het personeel een

FIGUUR 05

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. Ruim 4 op de 10 bedrijven verwacht dat het personeel moeilijk kan omgaan met veranderingen.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro, meting III, 2013



te laag kennisniveau heeft en/of het personeel onvoldoende bereid is om in zichzelf te investeren. 17% van de bedrijven houdt er rekening mee dat het personeel niet voldoende gemotiveerd zal zijn om mee te gaan met veranderingen. Positief is dat, ondanks de economische cri-

sis van de afgelopen jaren, slechts 18% van de bedrijven budgettaire beperkingen noemt als knelpunt. Kennelijk is bij het grootste deel van de bedrijven voldoende budget beschikbaar om de speerpunten van het personeelsbeleid vorm te geven.



FUNCTIONERINGSGESPREK HET VAAKST GENOEMD ALS HRM-INSTRUMENT



STIJGING PERCENTAGE BEDRIJVEN DAT SCHOLINGS-ONTWIKKELINGSGESPREKKEN VOERT TEN OPZICHTE VAN 2012



SPEERPUNT TOEKOMSTIG PERSONEELSBELEID: BEVORDEREN INZETBAARHEID PERSONEEL



MEEST VERWACHTE KNELPUNT: PERSONEEL HEEFT MOEITE HEEFT MET VERANDERINGEN.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN IN LIJN MET 2012

Een continu aandachtspunt voor zowel afzonderlijke metalektrbedrijven als voor de sector in het geheel is de kennisontwikkeling van haar medewerkers. Investeren in het kennisniveau van het personeel blijft een van de belangrijkste fundamenten voor het handhaven en verbeteren van de concurrentiepositie van bedrijven.

Metalektrbedrijven gaven in 2013 gemiddeld evenveel als in 2012 uit aan directe kosten voor trainingen en cursussen van technisch personeel. Ook in 2013 werd namelijk gemiddeld 1,3% van de loonsom besteed aan directe kosten (out of pocket) voor trainingen en cursussen van technisch personeel. Sinds 2010 was dit percentage dalende, dus het is positief dat deze neerwaartse trend in 2013 stopte. Dit percentage was voor MKB en grote bedrijven hetzelfde in 2013, in tegenstelling tot in 2012, toen grote bedrijven nog een significant hoger percentage van de loonsom aan directe trainingskosten uitgaven dan bedrijven uit het midden- en kleinbedrijf. Ook zijn er in 2013 geen significant regionale verschillen waarneembaar.

Een gemiddelde technische werknemer in de Metalektr volgde in 2013 2,5 dag cursussen en trainingen. In tegenstelling tot bij de kosten, blijkt hier wel een significante rol weggelegd voor de bedrijfsgrootte. Terwijl technici die werkzaam zijn in het midden- en kleinbedrijf in 2013 gemiddeld 2,1 dagen aan cursus en training genoten, was dit onder technici bij bedrijven met meer dan 250 medewerkers gemiddeld 4,4 dagen.

Hoewel het logisch verklaarbaar is vanuit het perspectief van het individuele bedrijf, blijft een algemeen punt van aandacht voor de sector als geheel dat de trainings-

deelname ook in 2013 in verreweg de meeste gevallen gericht is op de *huidige* functie van de werknemers. Dit is het geval bij ruim driekwart van alle gevolgde cursussen (77%). Daarnaast is 20% van de cursussen primair gericht op de verdere loopbaan *binnen* het eigen bedrijf. De overige 3% bestaat uit cursussen die gericht zijn op een verdere loopbaan *buiten* het eigen bedrijf. Zeker nu werknemers vanwege de verhoging van de pensioenleeftijd geacht worden langer door te werken en bedrijven daarnaast steeds meer behoefte hebben aan breed inzetbare 'duizendpoten', verdient dit punt aandacht.

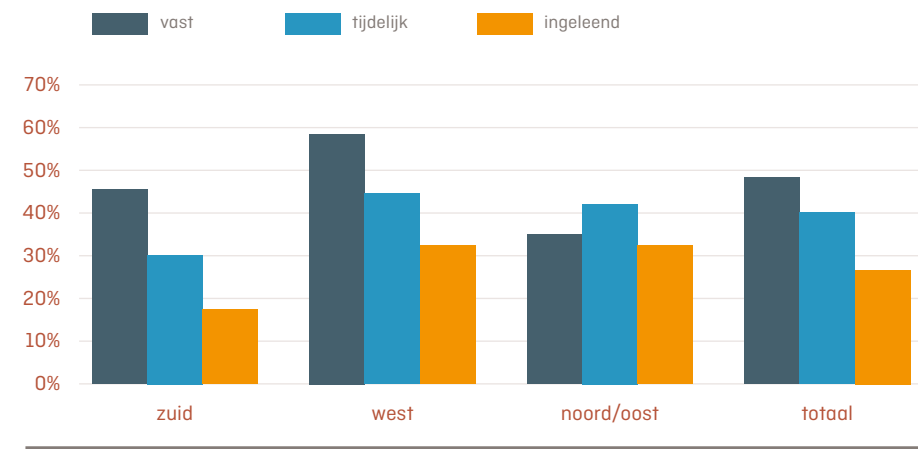
Ook het type dienstverband van technisch personeel is van grote invloed op de trainingsdeelname in de sector. Evenals in 2012, volgde in 2013 gemiddeld bijna de helft van het technisch personeel met een vast dienstverband minimaal één cursus of training (49%). De trainingsdeelname van personen met een tijdelijk contract alsook van personen die ingeleend werden nam daarentegen duidelijk toe. Van alle personen met een tijdelijk dienstverband volgde in 2013 gemiddeld 40% minimaal één cursus. Dit is aanzienlijk hoger dan in 2011 en 2012. Ook het ingeleende personeel werd in 2013 relatief vaker getraind dan in 2012. In 2013 was dit 27%, ten opzicht van 7% in 2012 ¹.

¹ In de vragenlijst van meting 4 2013 is voor het eerst gebruik gemaakt van een schuifbalk (in plaats van een invulvak) waarmee respondenten op een schaal van 0 tot 100 kunnen aangeven hoeveel procent van hun technisch personeel met een specifiek dienstverband minimaal één cursus heeft gevolgd. In theorie is het mogelijk dat deze wijziging een deel van de gevonden resultaten verklaart.

FIGUUR 06

Regionale trainingsdeelname naar type dienstverband

De figuur geeft per regio de trainingsdeelname van medewerkers naar contractvorm. Zo blijkt bijvoorbeeld dat de trainingsdeelname van medewerkers in vaste loondienst in regio west het hoogst is, maar in noord/oost achterblijft. Ook de training van de flexibele schil in regio zuid blijft achter.
Bron: ROA /Werkgeverspanel Metalektr, meting IV, 2013



Regionale verschillen

Figuur 6 laat de regionale verschillen zien in trainingsdeelname onder technische medewerkers uit de vaste en flexibele schil. Al jarenlang is hierbij in alle regio's een vast patroon terug te zien; medewerkers in vaste dienst worden vaker getraind dan medewerkers in tijdelijke dienst en laatstgenoemden worden op hun beurt vaker getraind dan ingeleende personen.

In regio's zuid en west zien we dit patroon in 2013 inderdaad opnieuw terug, maar in regio noord/oost blijkt dit niet langer van toepassing. In het noorden c.q. oosten van het land volgden werknemers in vaste loondienst in 2013 vergeleken met het landelijk gemiddelde aanzienlijk minder vaak een cursus (-13%-punt). De trainingsdeelname van personeel met een vast contract was in regio noord/oost significant lager dan in regio west. Qua trainingsdeelname van werknemers in tijdelijke loondienst scoort het noorden/oosten in lijn met het landelijk gemiddelde. Onder ingeleend personeel ligt de trainingsdeelname dan weer iets boven het landelijk gemiddelde. Regio west doet het qua trainingsdeelname over de hele linie goed. De trainingsdeelname van alle drie de groepen is bovengemiddeld ten opzichte van het landelijke beeld, maar in het bijzonder hoog voor het personeel in vaste loondienst (59%). Dit beeld is tegenovergesteld aan de situatie in regio zuid, waar in 2013 juist minder dan gemiddeld werd getraind. In laatstgenoemde regio is het met name de training van de flexibele schil die achterblijft. Zowel medewerkers in tijdelijke loondienst als ingeleende personen hebben in deze regio 10%-punt minder vaak aan cursussen deelgenomen dan naar voren komt uit het landelijke beeld.

Cursusonderwerpen

In 2012 is bedrijven gevraagd naar hun verwachtingen omtrent de onderwerpen van cursusdeelname van hun technisch personeel in 2013.

Bedrijven verwachtten destijds vooral een toename in 2013 van cursussen gericht op veilig gedrag en procesgericht werken. Bovendien verwachtten zij dat de deelname aan cursussen gericht op de ontwikkeling van leidinggevende vaardigheden in 2013 zou afnemen. Geen van deze verwachte veranderingen is in 2013 werkelijkheid geworden. De deelname aan cursussen voor veiligheid en procesgericht werken zijn in 2013 juist afgenomen, terwijl de deelname aan cursussen gericht op leidinggevende vaardigheden constant gebleven is.

Waar het technisch personeel in 2013 vooral in getraind werd is te zien in figuur 8a. Technisch personeel volgde opnieuw het vaakst trainingen die gericht zijn op de ontwikkeling van vaktechnische vaardigheden. In bijna 9 op de 10 bedrijven werden dergelijke cursussen gevolgd. Dit is al jaren het meest voorkomende trainingsterrein. Vanzelfsprekend scoort ook de deelname aan BHV/EHBO-cursussen hoog. De top-5 in 2013 wordt gecompleteerd door trainingen op het gebied van leidinggeven, ICT en veilig gedrag. Ten opzichte van 2012 is de deelname aan ICT-gerelateerde cursussen het meest toegenomen (+10%-punt). Deze top-5 ziet er overigens voor grote en MKB-bedrijven hetzelfde uit.

Een belangrijke conclusie is dat technici in het MKB relatief even vaak vaktechnische training genoten als technici bij grote bedrijven. Hierin is geen significant verschil.



MAAS LEERFABRIEKEN, QWIC (PRODUCENT VAN E-SCOOTERS) EN DE GEMEENTE ROTTERDAM HEBBEN HET ASSEMBLAGEBEDRIJF ESFA (ELECTRIC SCOOTER FACTORY ROTTERDAM) OPGERICHT. BINNEN DEZE WERKOMGEVING WORDEN JONGEREN MET EEN ACHTERSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT KLAARGESTOOMD OM ALS VOLWAARDIGE WERKNEMERS IN TE STROMEN IN DE METALEKTROSECTOR. ZIJ LEREN DOOR TE DOEN!

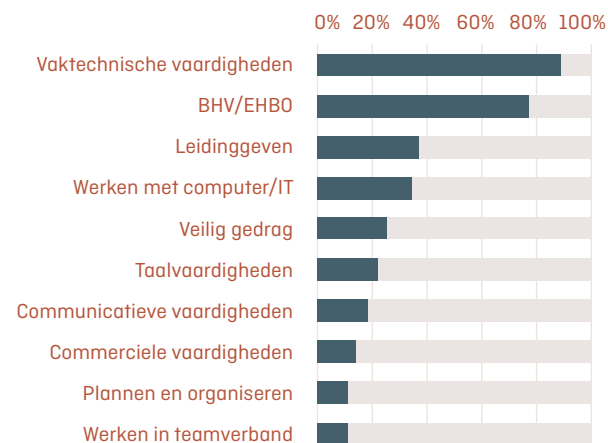
FIGUUR 07 a

Cursusonderwerpen*

Figuur 7a laat zien op welke terreinen het technisch personeel in 2013 heeft deelgenomen aan één of meerdere cursussen. Zo blijkt dat 88% van de bedrijven het technisch personeel een cursus liet volgen op het gebied van vaktechnische vaardigheden. Figuur 7b laat zien op welke terreinen een toe- dan wel afname wordt verwacht voor de periode 2014-2018. Zo verwacht 23% in deze periode een toename in de deelname aan cursussen waarin leidinggevende vaardigheden centraal staan. Slechts 2% verwacht hierin een afname.

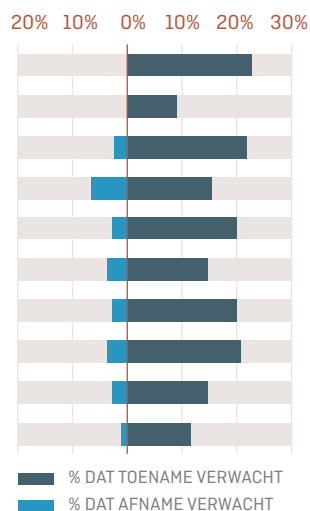
Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro, meting IV, 2013

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



FIGUUR 07 b

Cursussen en opleidingen



Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro, meting IV, 2013

Wel bestaan er tussen het MKB en grote bedrijven aanzienlijke verschillen in de mate van cursusdeelname op diverse andere terreinen. MKB-bedrijven noemen in vergelijking met grote bedrijven bijvoorbeeld significant minder vaak dat technisch personeel heeft deelgenomen aan cursussen gericht op leidinggeven (61%-punt minder), taalvaardigheden (48%-punt minder), communicatieve vaardigheden en veilig gedrag (beide 37%-punt minder). Dit is niet onlogisch want kleinere bedrijven hebben, naast minder personeel, vanzelf ook een kleinere diversiteit aan functies. Ook kennen grotere bedrijven doorgaans meer personeelsverloop waardoor er een grotere kans is dat er nieuwe medewerkers zijn ingestroomd die een training gaan volgen.

Welke ontwikkelingen verwachten de bedrijven uit de Metalektro als het gaat om te volgen cursusonderwerpen in de komende vijf jaar? Figuur 7b geeft voor dezelfde cursusonderwerpen als in figuur 7a weer, hoeveel procent van de bedrijven de komende vijf jaar een toename respectievelijk een afname verwacht in deelname aan deze cursusonderwerpen. Een kwart van de bedrijven verwacht dat de deelname aan vaktechnische cursussen de komende jaren zal toenemen ten opzichte van het niveau in 2013. Dat er geen blauw balkje bij vaktechnische cursussen te zien is, geeft aan dat er geen bedrijven zijn die denken dat de cursusdeelname op dit terrein zal afnemen. De overige 76% van de bedrijven verwacht dat dit binnen nu en vijf jaar vrijwel gelijk zal blijven. Andere cursusterreinen die de komende jaren naar verwachting per saldo flink aan populariteit zullen winnen zijn: leidinggeven, veilig gedrag, communicatieve en commerciële vaardigheden.



METALEKTROBEDRIJVEN
INVESTEREN GEMIDDELD
1,3% VAN DE LOONSOM IN
TRAINING VAN PERSONEEL

1,3%



KORT EN
KRACHTIG

ER ZIJN DUIDELIJKE
REGIONALE VERSCHILLEN
IN TRAININGSDEELNAME
PER TYPE DIENSTVERBAND



MKB LAAT TECHNISCH
PERSONEEL EVEN VAAK
EEN VAKTECHNISCHE
CURSUS VOLGEN ALS GROTE
BEDRIJVEN

TOENAME TECHNOLOGISCHE INNOVATIES VERWACHT

Het niveau van de technologische innovaties in de Metalektro was in 2013 vergelijkbaar met voorgaande jaren. Hetzelfde geldt voor het niveau van organisatorische veranderingen. Opnieuw is de organisatorische verandering die het meest is toegepast de variabele inzet van het zittende technische personeel. Naar verwachting zal de komende jaren flink worden ingezet op externe samenwerking.

'Stilstand is achteruitgang'. Technologische innovaties van metalektrobedrijven zijn van belang voor de (internationale) concurrentiepositie van de gehele sector. Aan bedrijven is gevraagd welke technologische innovaties zich in 2013 hebben voorgedaan in hun bedrijfsvestiging (de blauwe balkjes in figuur 8). Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen respectievelijk product-, diensten- en procesinnovaties. Evenals een jaar eerder gaf in 2013 16% van

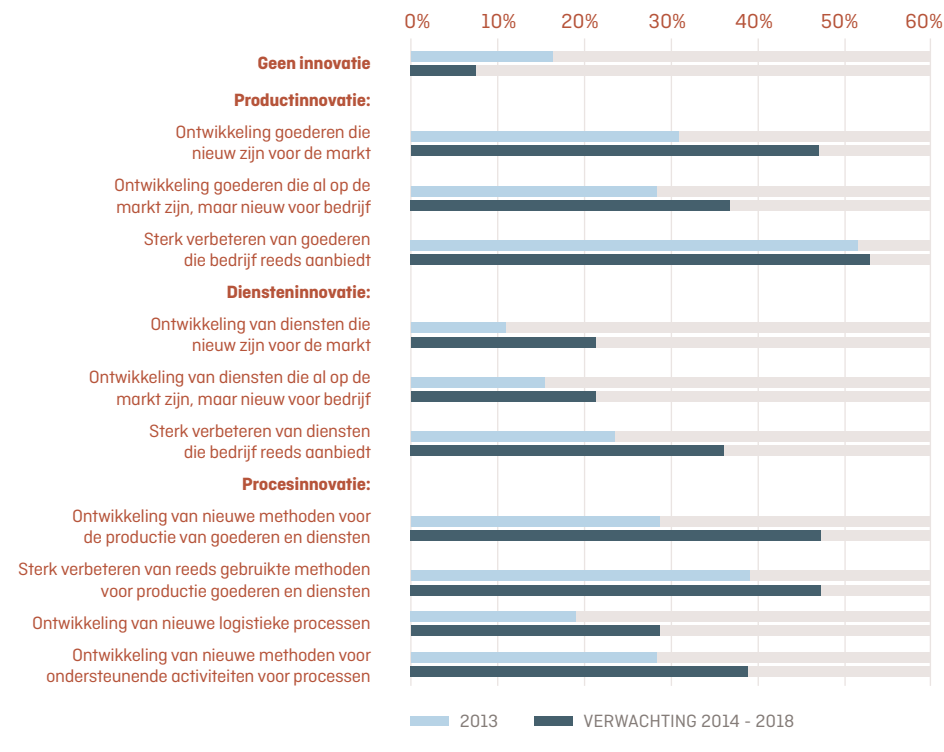
de bedrijven aan geen enkele technologische innovatie te hebben doorgevoerd. De overige 84% van de bedrijven heeft in 2013 dus wel minimaal één technologische innovatie doorgevoerd. Zowel voor product-, diensten-, als procesinnovaties geldt dat bedrijven in 2013 veruit het vaakst hebben ingezet op een sterke verbetering van bestaande producten (52%), bestaande diensten (23%) en bestaande productiemethoden (39%).

FIGUUR 08

Technologische innovaties in 2013 en verwachting 2014-2018

De blauwe balkjes in de figuur tonen welk deel van de bedrijven in 2013 technologische innovaties heeft doorgevoerd. De donkergrijze balkjes geven de verwachtingen voor de komende vijf jaar weer. Zo blijkt bijvoorbeeld dat 1 op de 3 bedrijven in 2013 een product heeft ontwikkeld dat compleet nieuw is op de markt. 46% verwacht dit in de komende vijf jaar te gaan doen.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro meting III, 2013



In algemene zin zijn deze resultaten vergelijkbaar met 2012. Echter, één specifieke technologische ontwikkeling verdient een bijzondere vermelding: in vergelijking met 2012 hebben in 2013 aanzienlijk minder bedrijven goederen ontwikkeld die nieuw zijn voor de markt. Dit komt overeen met de in 2012 door bedrijven uitgesproken verwachting. Deze productinnovatie werd in 2013 14%-punt minder vaak genoemd; respectievelijk 46% in 2012 ten opzichte van 32% in 2013. Dat een jaar met relatief veel nieuwe productontwikkeling gevolgd wordt door een jaar met relatief minder productontwikkeling hoeft overigens niet zorgwekkend te zijn, aangezien het ook tijd vergt om nieuwe producten in de markt te zetten. Bovendien is de productlevenscyclus van een nieuw product doorgaans langer dan een jaar.

Ambitieuze innovatieverwachtingen 2014-2018

Aan metalektrobedrijven is tevens gevraagd een inschatting te geven welke technologische innovaties zij de komende vijf jaar verwachten door te voeren. Deze verwachtingen worden in figuur 8 weergegeven door middel van de donkergrijze balkjes. Uit de figuur blijkt dat bedrijven ambitieuze innovatieverwachtingen hebben voor de komende jaren.

Een (terechte) kritische vraag die hierbij gesteld kan worden: hoe realistisch zijn deze voorspellingen? De voorspellingen in 2012 bleken in 2013 de werkelijkheid behoorlijk goed te benaderen. Afgaande op de gerealiseerde technologische innovaties in 2013, blijken bedrijven er bij een specifieke technologische innovatie gemiddeld slechts 6%-punt of minder naast te zitten.

Naar verwachting zal elke afzonderlijke technologische ontwikkeling op de middellange termijn vaker doorgevoerd worden. Slechts 7% denkt binnen nu en vijf jaar geen enkele technologische innovatie door te gaan voeren. Kijken we naar de specifieke technologische innovaties, dan springt de toename van goederen die nieuw zijn voor de markt in het oog. Immers, in 2013 was hierbij een

finke terugval waarneembaar. Het niveau van deze technologische innovatie zal zich naar verwachting dus weer herstellen. Verder zal de komende jaren opnieuw veel aandacht besteed worden aan de sterke verbetering van bestaande producten, bestaande diensten en bestaande productiemethoden. Ten opzichte van de situatie in 2013 zal bovendien de aandacht toenemen voor de procesinnovatie 'de ontwikkeling van nieuwe methoden voor de productie van goederen en diensten' (+18%-punt).

Toename verwacht in externe samenwerking

Niet alleen technologische veranderingen kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de verbetering van de bedrijfsprestaties. Ook met het doorvoeren van sociale innovaties en organisatorische veranderingen kan een bedrijf haar bedrijfsprestaties bevorderen.

Met name in tijden waarin een bedrijf gedwongen wordt om extra op de kostenkant te letten, kan bijvoorbeeld besloten worden dat er gesneden wordt in het aantal managementlagen. Ook kan er geen extra personeel worden aangetrokken, maar het zittende personeel meer multifunctioneel ingezet worden. Figuur 9 geeft een overzicht van de organisatorische veranderingen die zich in 2013 bij metalektrobedrijven hebben voorgedaan (blauwe balkjes). Tevens werpt de figuur een vooruitblik op de verwachte organisatorische veranderingen op de middellange termijn (donkergrijze balkjes).

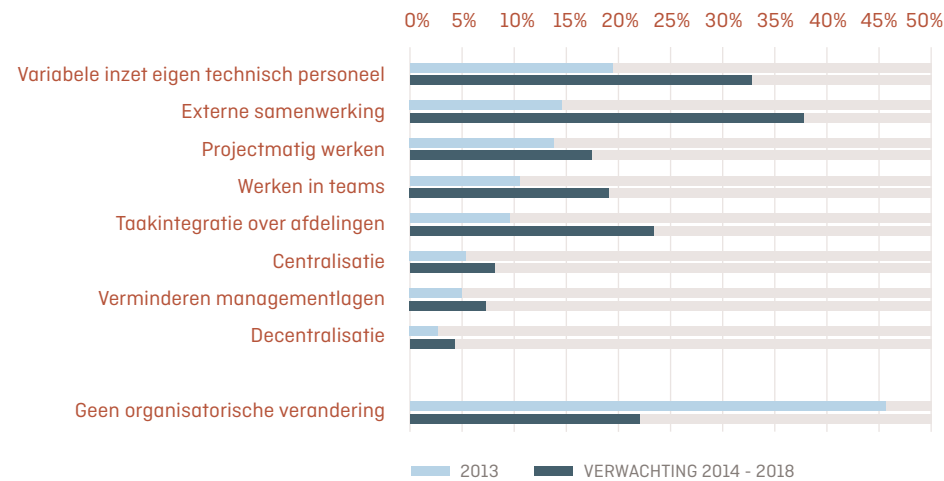
In bijna de helft van de bedrijven (46%) is in 2013 geen enkele organisatorische verandering doorgevoerd. Dit is een lichte stijging ten opzichte van het jaar ervoor. De drie organisatorische veranderingen die zich in 2013 het vaakst hebben voorgedaan zijn projectmatig werken (14%), externe samenwerking (15%) en de variabele inzet van het eigen technisch personeel (20%). Deze top 3 verschilt niet ten opzichte van het jaar ervoor. Wat wel opvalt in vergelijking met het voorgaande jaar, is de grote afname in het aantal bedrijven dat de variabele inzet van het eigen technisch personeel noemt. Was dit in 2012 nog 34%, in 2013 blijkt dit

FIGUUR
09

Organisatorische veranderingen in 2013

De figuur laat zien welke organisatorische veranderingen in 2013 door bedrijven werden doorgevoerd en wat de verwachtingen voor de toekomst zijn. Zo blijkt dat bedrijven het vaakst technisch personeel variabel hebben ingezet (20%). De komende vijf zullen bedrijven naar verwachting vooral inzetten op samenwerking met externe partijen (38%).

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro meting IV, 2012



te zijn afgenomen tot 20%. Ook de bedrijven zelf lijken dit, afgaande op hun gemiddelde voorspellingen uit 2012, niet te hebben zien aankomen. In 2012 verwachtte namelijk nog 38% van de bedrijven dat het zittende technisch personeel in 2013 variabel zou worden ingezet. Wellicht heeft het te maken met het aantrekken van de economie en stijgende vraag waardoor de focus vooral op productie is komen te liggen, maar dat is speculatief. Opvallend blijft deze ontwikkeling wel en het wordt interessant om in de gaten te houden of deze trend het komend jaar door zal zetten.

In de komende vijf jaar denkt circa een derde van de bedrijven dat zich organisatorische veranderingen zullen voordoen op het gebied van de variabele inzet van technisch personeel en externe samenwerking. Vooral de toename van het percentage bedrijven dat met een externe partij verwacht samen te gaan werken springt in het oog. Vier op

de tien bedrijven denken binnen nu en vijf jaar enige vorm van externe samenwerking aan te gaan. Daarmee zou dit de meest voorkomende organisatorische verandering worden. Kijken we binnen de antwoordcategorie 'externe samenwerking' naar de specifieke antwoorden dan blijkt dat de meeste samenwerking zal bestaan met klanten. Echter, opvallend is dat de samenwerking met hogescholen en universiteiten naar verwachting een impuls lijkt te krijgen. Van de bedrijven met externe samenwerking in 2013, werkte 30% samen met een hogeschool of universiteit. Van de bedrijven die binnen nu en vijf jaar aan externe samenwerking wil doen, verwacht zelfs 50% dit met een hogeschool of universiteit te doen. Tot slot zal afgaande op de verwachtingen van bedrijven, de taakintegratie over afdelingen de komende jaren de derde plek innemen van vaakst doorgevoerde organisatorische veranderingen.

KORT EN KRACHTIG

2013: MINDER GOEDEREN ONTWIKKELD DIE NIEUW ZIJN VOOR DE MARKT

NIEUW

MEER SAMENWERKING VERWACHT MET UNIVERSITEITEN EN HOGESCHOLEN

WO

HBO



ARBEIDSMARKT
MON/TOR