

## FACTSHEET ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO 2017

Deze factsheet vat enkele kerncijfers en ontwikkelingen samen over de arbeidsmarkt in de Metalektro in 2017. Raadpleeg voor meer informatie de volledige jaarrapportage van de Arbeidsmarktmonitor. Deze kunt u downloaden van de website van A+O Metalektro. [www.ao-metalektro.nl/over-de-sector/arbeidsmarktmonitor](http://www.ao-metalektro.nl/over-de-sector/arbeidsmarktmonitor)

## KERNCIJFERS METALEKTRO

	Dec. 2012	Dec. 2013	Dec. 2014	Dec. 2015	Dec. 2016	Dec. 2017
Aantal bedrijven <sup>#</sup>	1.040	1.046	1.044	1.064	1.070	1.085
Aantal werknemers*	139.747	140.758	141.245	142.297	142.907	147.749

<sup>#</sup> Bron: Stichting Raad van Overleg Metalektro (ROM); <sup>\*</sup>Bron: PME

## DEMOGRAFIE EN DEELTIJDWERK

	Metalektro*	Hele werkzame beroepsbevolking in Nederland <sup>#</sup>
Percentage vrouwelijke medewerkers	13%	46%
Gemiddelde leeftijd mannen	46 jaar	43 jaar
Gemiddelde leeftijd vrouwen	44 jaar	41 jaar
Percentage werknemers in deeltijd	11%	49%
Percentage mannen in deeltijd	5%	27%
Percentage vrouwen in deeltijd	50%	74%

<sup>#</sup> Bron: CBS, bewerking ROA. <sup>\*</sup>Bron: PME, bewerking ROA. Alle cijfers zijn afgerond op gehele getallen.

## WERKGELEGENHEID EN ARBEIDSMARKTMOBILITEIT

- De werkgelegenheid in de Metalektro nam in 2017 sterk toe, met bijna 5.000 werkenden.
- De arbeidsmarktmobilititeit van werknemers in de Metalektro is toegenomen. Dit blijkt uit drie indicatoren:
  - De mobiliteit binnen de sector steeg in 2017 naar 4,3%.
  - De doorstroom van medewerkers binnen het bedrijf steeg ook, naar gemiddeld 2,6%.
  - Het verloop uit de sector nam ook toe, tot bijna 10% voor grote bedrijven en 6,5% in het mkb.
- Het percentage technische medewerkers met een vast dienstverband ligt in de Metalektro al enkele jaren boven de 80%.
- Voor 2018 verwachten de metalektrobedrijven per saldo een verdere werkgelegenheidsgroei.

## VACATURES EN WERVINGSPROBLEMEN

- Het percentage bedrijven met vacatures nam in 2017 sterk toe. De meeste technische vacatures ontstonden door een toename van de hoeveelheid werk, maar ook het vrijwillig vertrek van personeel veroorzaakt steeds meer vacatures.
- Het percentage bedrijven met wervingsproblemen nam in 2017 eveneens toe:
  - Het percentage bedrijven met (erg) veel wervingsproblemen voor technici steeg van 24% in 2016 naar 35% in 2017.
  - De wervingsproblemen betreffen vooral uitvoerende technici en engineering en R&D functies.
- De meest genoemde oorzaak van wervingsproblemen is een gebrek aan sollicitanten. Deze oorzaak is sterk toegenomen in 2017. Andere oorzaken die in 2017 nadrukkelijk toenamen zijn: 'te weinig aanbod van mensen met interesse in een technisch beroep', 'concurrentie van andere bedrijven binnen de Metalektro' en 'concurrentie van bedrijven buiten de Metalektro'.
- Het percentage bedrijven dat productiebelemmeringen ervaart als gevolg van personeelstekorten is in 2017 navenant gestegen.
- Prognoses van het ROA geven aan dat de arbeidsmarkt voor technisch personeel de komende jaren verder zal verkrappen.

## VERGRIJZING EN INZETBAARHEID

- De gemiddelde leeftijd in de Metalekto is in 2017 verder gestegen tot 45,6 jaar.
- Metalekto-bedrijven onderschatten de verwachte pensioenuitstroom. Op basis van PME-gegevens berekenen we dat ongeveer 6% van de werknemers de komende vijf jaar met pensioen zal gaan. De verwachte pensioenuitstroom volgens de metalekto-bedrijven zit daar voor alle functiecategorieën onder.
- Wel is het aandeel bedrijven dat vervangingsproblemen verwacht in 2017 voor alle functiecategorieën gestegen.
- Het percentage metalekto-bedrijven dat gebruik maakt van *Active-Aging* instrumenten is in 2017 voor de meeste van deze instrumenten weer gestegen. Vooral deeltijdpensioen nam in 2017 sterk toe.
- Het bevorderen van de inzetbaarheid van het personeel blijft het meest genoemde speerpunt van het personeelsbeleid voor de komende jaren, maar daalt toch al enkele jaren in belang. In 2017 wordt het door ruim de helft van de bedrijven als speerpunt genoemd.

## OPLEIDINGSINSPANNINGEN

- Bij een toenemende omzet zijn de scholingsuitgaven in 2017 gelijk gebleven op 1,7% van de loonsom.
- Het aantal dagen dat medewerkers gemiddeld aan trainingen cursussen besteden is wel toegenomen, tot 3,5 dag (2,9 in 2016).
- Het percentage technisch personeel in vaste dienst dat een cursus of training volgt is weer gestegen tot 47%. In 2010 volgde echter nog 57% van het technisch personeel in vaste dienst een cursus of training.
- Ruim driekwart van de cursusdeelname in de sector is gericht op de huidige functie. Zo'n 20% is gericht op de verdere loopbaan binnen het bedrijf.
- Leren 'on-the-job' is veruit de meest gebruikte leervorm in de sector. Het gebruik van coaching en e-learning stijgt gestaag.
- De rol van de afdeling hr/p&o bij het initiëren van training vertoont een stijgende trend.

## SMART INDUSTRY EN EXTERNE SAMENWERKING

- Innovaties waren in 2017 vooral gericht op het verbeteren van bestaande producten, processen en diensten.
- Dertig procent van de deelnemende metalekto-bedrijven heeft in 2017 gebruik gemaakt van één of meerdere Smart Industry productietechnologieën.
  - Van deze bedrijven met Smart Industry productietechnologieën, gebruikt meer dan de helft geavanceerde ICT infrastructuur en bijna de helft industriële robotica.
- Metalekto-bedrijven werken vooral samen met andere bedrijven in de keten zoals leveranciers en klanten, maar samenwerkingen met onderwijs- en kennisinstellingen zitten flink in de lift.

### De agenda voor de toekomst

*Verwacht wordt dat de huidige hoogconjunctuur, in combinatie met de vervanging van personeel dat met pensioen gaat, metalekto-bedrijven voor toenemende wervingsproblemen zullen stellen.*

*Op de korte termijn kunnen bedrijven hun eisen aan kandidaten versoepelen gekoppeld aan extra scholing ('hire for attitude, train for skill'), personeelsverloop en vroegtijdig pensioen zoveel mogelijk voorkomen, meer oog hebben voor de specifieke behoeften van jongeren (zoals work-life balance en de (maatschappelijke) missie van het bedrijf, de onbenutte arbeidsreserve aanboren en werklozen aannemen en buitenlandse studenten die in Nederland technische studies volgen verleiden om na hun studie in Nederland te gaan werken.*

*Op de lange termijn kan de sector de samenwerking met het onderwijs intensiveren om de belangstelling voor technische opleidingen te vergroten, de leercultuur in bedrijven verder versterken en het hr-beleid verder professionaliseren, bijvoorbeeld met het gebruik van hr-analytics.*

*Deze strategieën zullen moeten worden opgepakt terwijl de werkdruk al hoog is, wat tot spanningen kan leiden. Nu beginnen is daarom het devies, aangezien de arbeidsmarktkrapte en de economische voorspoed in de sector nog geen sleet vertonen. Dit alles vraagt een gedegen hr-beleid dat strak gefocust is op de bovenstaande korte- en lange termijn strategieën, met ondersteuning en facilitering voor de hr-speerpunten vanuit het algemeen management.*

De Arbeidsmarktmonitor Metalekto wordt in opdracht van de Stichting A+O Metalekto uitgevoerd door het *Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt* (ROA) van de Universiteit Maastricht. Voor meer informatie kunt u terecht bij Bram Wolf, onderzoeker bij A+O, telefoon 088-60 50 900, e-mail [b.wolf@ao-metalekto.nl](mailto:b.wolf@ao-metalekto.nl) of dr. Ruud Gerards, projectleider bij ROA tel. 043-38 83 647, e-mail [r.gerards@maastrichtuniversity.nl](mailto:r.gerards@maastrichtuniversity.nl)