

ARBEIDSMARKT MONITOR OKTOBER 2015

EEN UITGAVE VAN DE STICHTING ARBEIDSMARKT
EN OPLEIDING IN DE METALEKTRO



ato-METALEKTRO

INHOUD

- 3 Voorwoord**
- 4 Hoe ziet de arbeidsmarkt eruit?**
- 8 Helft metalektrobedrijven heeft openstaande vacatures**
- 12 Meer wervingsproblemen dan in 2014**
- 16 Meer vervangingsproblemen verwacht in de toekomst**

Meedoen aan het werkgeverspanel?

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

Vragen? Manon Lubbers staat u graag te woord. Telefoon 06-52 89 17 69

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

Colofon

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

Uitgave

Oktober 2015

Redactie en productie

A+O Metalektro.

Researchcentrum voor Onderwijs
en Arbeidsmarkt (ROA)
van de Universiteit van 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, eerste en tweede kwartaal 2015

In deze Arbeidsmarktmonitor schetsen we de voornaamste arbeidsmarktontwikkelingen waarmee bedrijven in de Metalektro in de eerste helft van 2015 te maken hadden. We kijken onder meer naar de ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, in- en uitstroom van personeel, vacatures, wervingsproblemen, verwachte pensioenuitstroom en duurzame inzetbaarheid.

Stichting A+O 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+O. Daarnaast wordt sinds 2015 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.

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



HOE ZIET DE ARBEIDSMARKT ERUIT?

De eerste helft van 2015 werd gekenmerkt door een positieve werkgelegenheidsontwikkeling. Uit de werkgelegenheidsbarometer blijkt dat metaalektrobedrijven zowel in het eerste als in het tweede kwartaal van dit jaar vaker groei dan krimp in de werkgelegenheid hebben geconstateerd.

In de eerste helft van 2015 waren er meer bedrijven die hun werkgelegenheid zagen groeien dan bedrijven die hun werkgelegenheid zagen krimpen. Dit blijkt uit de werkgelegenheidsbarometer voor de Metalektro (figuur 1). De gerealiseerde werkgelegenheidsontwikkeling in het voorgaande kwartaal wordt in de figuur weergegeven door de blauwe balkjes. De rode lijn geeft de verwachte werkgelegenheidsontwikkelingen voor het komende kwartaal weer.

Met name in het eerste kwartaal van 2015 was het aandeel bedrijven dat een werkgelegenheidsgroei rapporteerde flink groter dan het aandeel bedrijven dat te maken had met een afname van de werkgelegenheid. Dit is te zien aan het

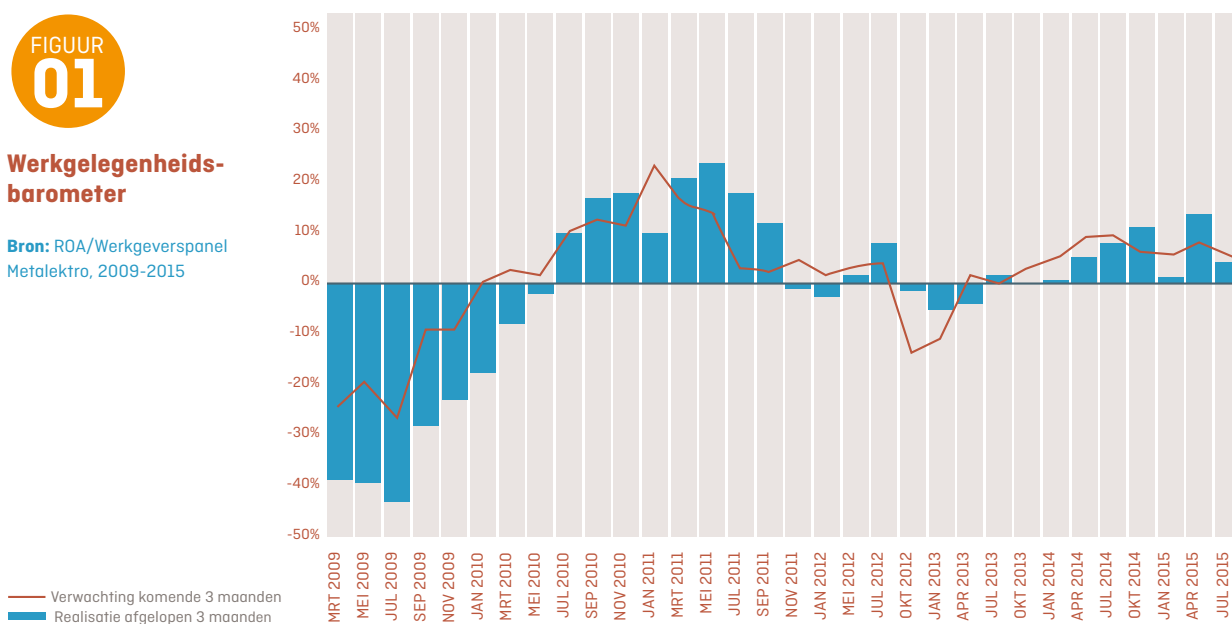
blauwe balkje bij april 2015. De laatste keer dat de werkgelegenheidsbarometer zo hoog stond was in september 2011. In het tweede kwartaal van 2015 is de werkgelegenheidsbarometer gezakt, maar nog altijd ruim positief. Hiermee is er al twee jaar op rij sprake van een overwicht van bedrijven die hun werkgelegenheid zagen groeien in plaats van krimpen.

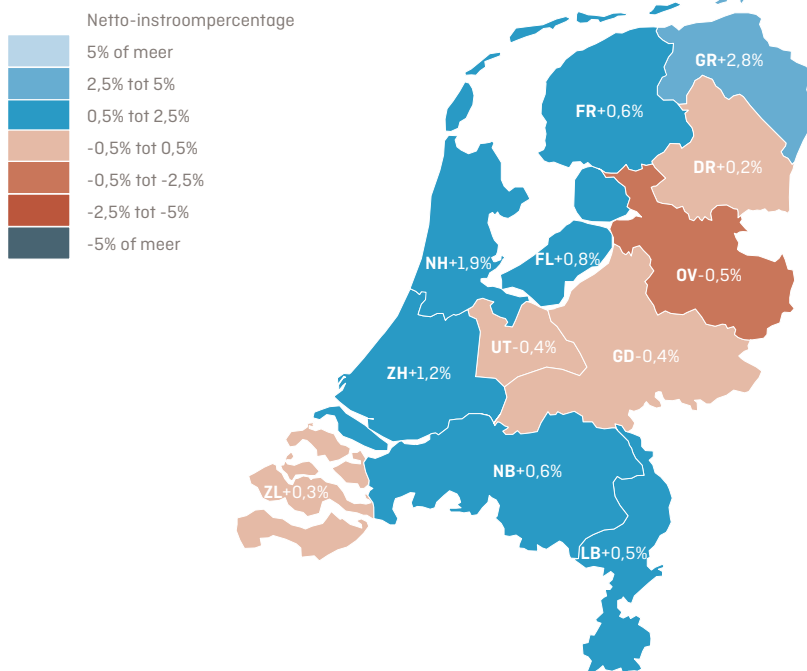
Naast de werkgelegenheidsrealisaties waren ook de verwachtingen van metaalektrobedrijven over de werkgelegenheidsontwikkeling, weergegeven door de rode lijn in figuur 1, in beide kwartalen positief. Ook de verwachtingen van de bedrijven voor het derde kwartaal, uitgesproken in juli, zijn wederom positief.

FIGUUR 01

Werkgelegenheidsbarometer

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro, 2009-2015





FIGUUR
02

Netto-instroom naar provincie¹

Bron: PME-gegevens, bewerking door ROA

¹Gebaseerd op de woonplaats van de werknemers

Vooral meer nieuwe medewerkers in Groningen en bij grote bedrijven

Ook uit analyses op basis van pensioenfondsgegevens blijkt de positieve werkgelegenheidsontwikkeling in de Metalektro in de eerste helft van 2015. Het aantal werkenden in de sector steeg in totaal met 0,56%. Regionaal zijn er echter wel enkele verschillen. Om deze verschillen inzichtelijk te maken toont *figuur 2* de netto-instroompercentages per provincie. De netto instroom varieert van +2,8% in de provincie Groningen tot -0,5% in de provincie Overijssel. Naast de provincie Groningen laat ook het westen (Noord- en Zuid-Holland) een relatief hoge groei in het aantal werkenden zien. Dit in tegenstelling tot de provincie Utrecht en de pro-

vincies in het oosten van het land (Overijssel en Gelderland), waar een lichte krimp van het aantal werkenden waar te nemen is.

Naast de regionale verschillen is er ook een verschil in netto instroom zichtbaar tussen MKB-bedrijven en grote bedrijven (*tabel 1*). Terwijl het aantal werknemers in grote bedrijven met 4% steeg in de eerste helft van het jaar, daalde het percentage werkenden bij MKB-bedrijven met 2,4% in dezelfde periode. Als gevolg hiervan steeg ook het aandeel van alle metalektrowerknemers dat werkzaam is binnen grote bedrijven, van 46,3% naar 47,9%. Desondanks zorgen MKB-bedrijven nog altijd voor een krappe meerderheid van de werkgelegenheid in de sector.

	MKB-BEDRIJVEN	GROTE BEDRIJVEN
NETTO-INSTROOMPERCENTAGE	-2,4%	+4,0%
AANDEEL WERKENDEN BEGIN 2015	53,7%	46,3%
AANDEEL WERKENDEN EIND JUNI 2015	52,1%	47,9%

TABEL
01

Aandeel werkenden en netto instroom naar bedrijfsgrootte

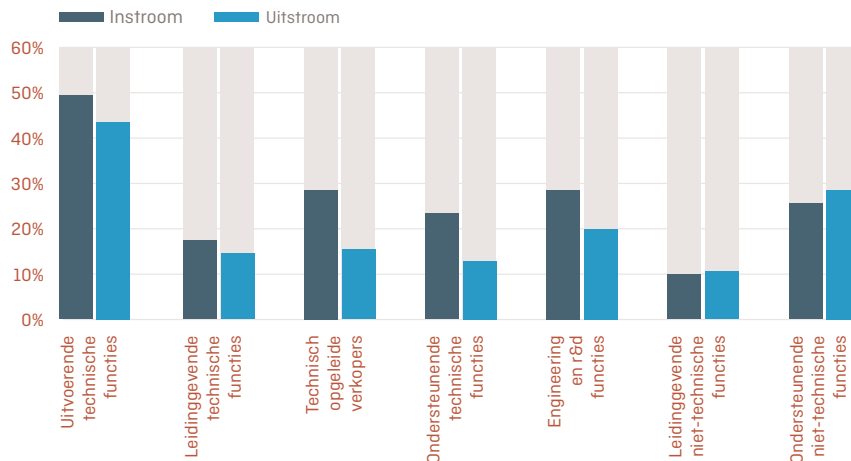
Bron: PME-gegevens, bewerking door ROA

Noot: Bedrijven met meer dan 250 medewerkers werden geclassificeerd als groot

FIGUUR
03

Percentage bedrijven met in- of uit- stroom per functie- categorie

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro, tweede meting, 2015

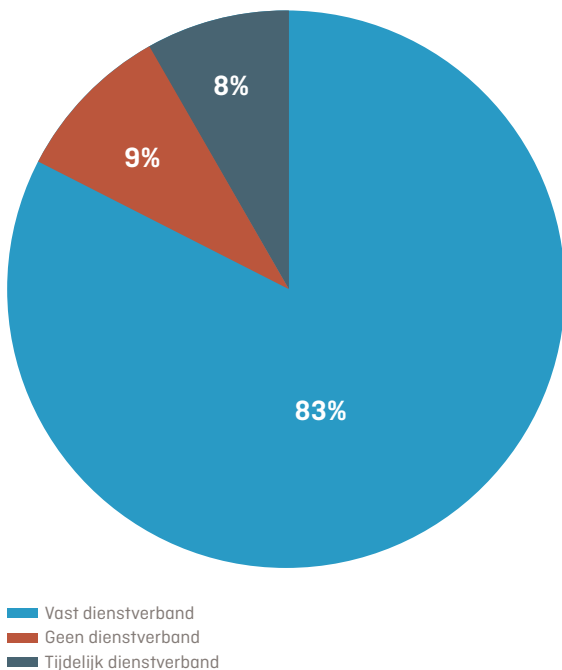


FIGUUR
04

Technische functies naar type dienstverband²

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro, tweede meting, 2015⁴

²Deze figuur heeft, in tegenstelling tot figuren in vorige edities van deze arbeidsmarktmonitor enkel betrekking op technische medewerkers. Een vergelijking met voorgaande jaren is daardoor niet meer mogelijk



Netto instroom in technische functies, maar netto uitstroom in niet-technische functies

In *figuur 3* is per functie-categorie het percentage bedrijven weergegeven dat in het afgelopen half jaar te maken had met instroom of uitstroom van werknemers. In- en uitstroom van medewerkers betrof voornamelijk de uitvoerende technische functies. Bijna de helft van de metalektrobedrijven heeft te maken gehad met instroom in deze functie-categorie. Een kleiner deel zag uitvoerende technici vertrekken. Ook voor de andere technische functie-categorieën geldt dat het aandeel bedrijven dat nieuw personeel aannam groter is dan het aandeel bedrijven dat te maken had met uitstroom. Voor de niet-technische functies geldt daarentegen dat er meer bedrijven met uitstroom dan met instroom zijn, hoewel het verschil minimaal is.

Overgrote meerderheid technici in vaste dienst

Een vast contract blijkt onder technici in de Metalektro het meest voorkomende dienstverband. *Figuur 4* toont dat gemiddeld 83% van de technici binnen de Metalektro een vast contract heeft. Iets minder dan 10% van de technici blijkt te zijn ingeleend (geen dienstverband), bijvoorbeeld als uitzendkracht of gedetacheerde, en 8% van de technici heeft een contract voor bepaalde tijd (tijdelijk dienstverband). Navraag onder een aantal bedrijven uit de sector leert dat het voor de organisatie behouden van specifieke vakkennis en kunde een van de voornaamste redenen is om technici een vast contract aan te bieden.

KORT EN KRACHTIG



VOORAL MEER NIEUWE MEDEWERKERS IN
GRONINGEN EN BIJ GROTE BEDRIJVEN



MBK ZORGT VOOR KLEINE MEERDERHEID
WERKGELEGENHEID IN METALEKTRO, MAAR
AANDEEL VAN GROTE BEDRIJVEN NAM TOE

WERKGELEGENHEIDSVERWACHTINGEN
VOOR DERDE KWARTAAL OOK POSITIEF



GROEIENDE WERKGELEGENHEID IN EERSTE HELFT 2015



MEER DAN ACHT OP DE TIEN TECHNICI IN DE METALEKTRO IN VASTE DIENST



HELFT METALEKTROBEDRIJVEN HEEFT OPENSTAANDE VACATURES

Op meetmoment juli 2015 had 49% van de bedrijven één of meerdere openstaande vacatures. Bedrijven blijken vooral op zoek naar uitvoerende technici en engineering en r&d-personeel. De twee meest genoemde redenen voor het ontstaan van vacatures zijn een toename in de hoeveelheid werk en het vrijwillig vertrek van personeel. Vrijwillig vertrek werd twee keer zo vaak genoemd als in 2014.

Zowel in het eerste als in het tweede kwartaal van 2015 gaf een meerderheid van de bedrijven aan dat het aantal vacatures gelijk is gebleven (72% respectievelijk 73%). Van de overige bedrijven was het aandeel dat de vacatures zag toenemen groter dan het aandeel dat de vacatures zag afnemen. Voor het tweede kwartaal bijvoorbeeld, was het percentage bedrijven dat een (sterke) toename van het aantal vacatures rapporteerde 19%, ten opzichte van 8% bedrijven dat het aantal vacatures (sterk) zag afnemen. Per saldo kende de sector dus een positieve vacatureontwikkeling, analoog aan de werkgelegenheidsontwikkeling. In juli 2015 werd bedrijven tevens gevraagd wat hun verwachtingen zijn voor het derde kwartaal van dit jaar. Hieruit komt naar voren dat een nog groter deel (81%) van de metalektrobedrijven een status quo voorziet. Daarnaast stijgt het aandeel bedrijven dat een (sterke) krimp in het aantal vacatures voorziet naar 11%, terwijl het aandeel bedrijven dat een (sterke) groei voorziet daalt naar 8%. Deze verwachtingen tezamen suggereren dat het aantal vacatures in het derde kwartaal van 2015 per saldo mogelijk licht zal krimpen.

Meeste vacatures voor uitvoerende technici en engineering en r&d-personeel

Evenals in voorgaande jaren zijn er in de Metalektronomieel met name vacatures voor uitvoerende technische functies en voor engineering en r&d-functies. Zo was ruim een kwart van de bedrijven (27%) in juli op zoek naar één of

meerdere uitvoerende technici. Vorig jaar was in de zomerperiode een vergelijkbaar aandeel van de bedrijven (29%) op zoek naar uitvoerende technici. Voor engineering en r&d-personeel gaf in juli jongstleden 17% van de metalektrobedrijven aan één of meerdere vacature(s) te hebben. Ook dit percentage wijkt niet veel af van het percentage vorig jaar (22%).

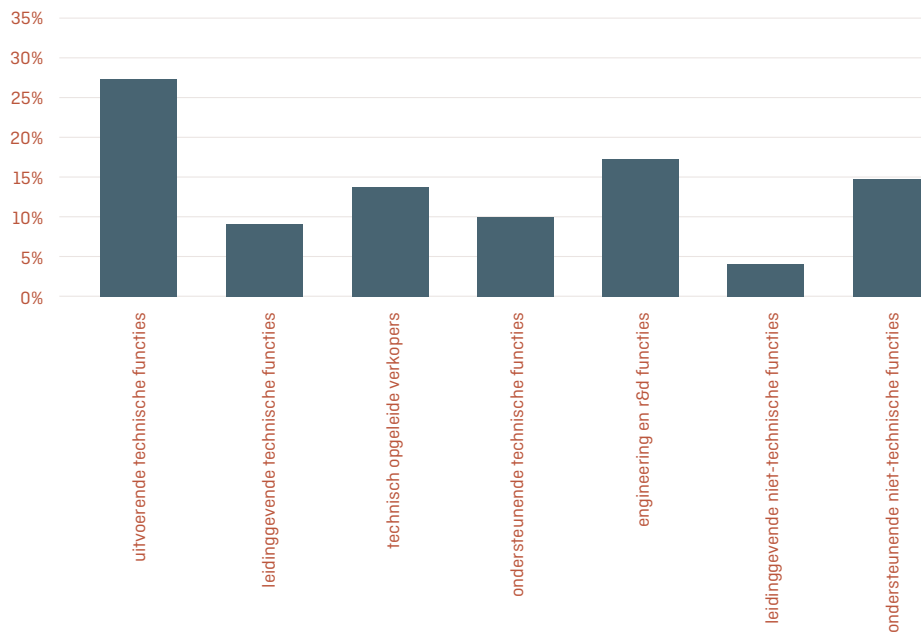
Toename hoeveelheid werk en vrijwillig vertrek van personeel meest genoemd als ontstaansredenen van vacatures

Aan metalektrobedrijven met vacatures is ook gevraagd wat de ontstaansredenen van hun vacatures zijn (figuur 6). Evenals als in voorgaande jaren is een toename in de hoeveelheid werk de meest genoemde reden. Het percentage bedrijven dat deze ontstaansreden noemde is echter licht gedaald ten opzichte van juli 2014 (47% in 2015, tegenover 55% in 2014). Een ontstaansreden die in 2015 fors vaker genoemd wordt dan in 2014 is het vrijwillig vertrek van personeel. Ten opzichte van 2014 is het percentage bedrijven dat deze ontstaansreden noemt verdubbeld tot 44%, terwijl het percentage bedrijven dat interne mobiliteit als ontstaansreden van vacatures noemt juist is gehalveerd het afgelopen jaar. Navraag bij een aantal bedrijven uit de Metalektronomieel bevestigt het vermoeden dat werknemers de kansen benutten die een aantrekkelijke arbeidsmarkt biedt en vaker van werkgever wisselen.

FIGUUR
05

Percentage bedrijven met vacatures naar functiecategorie

Bron: ROA/Werkgeverspanel
Metalektro, tweede meting, 2015

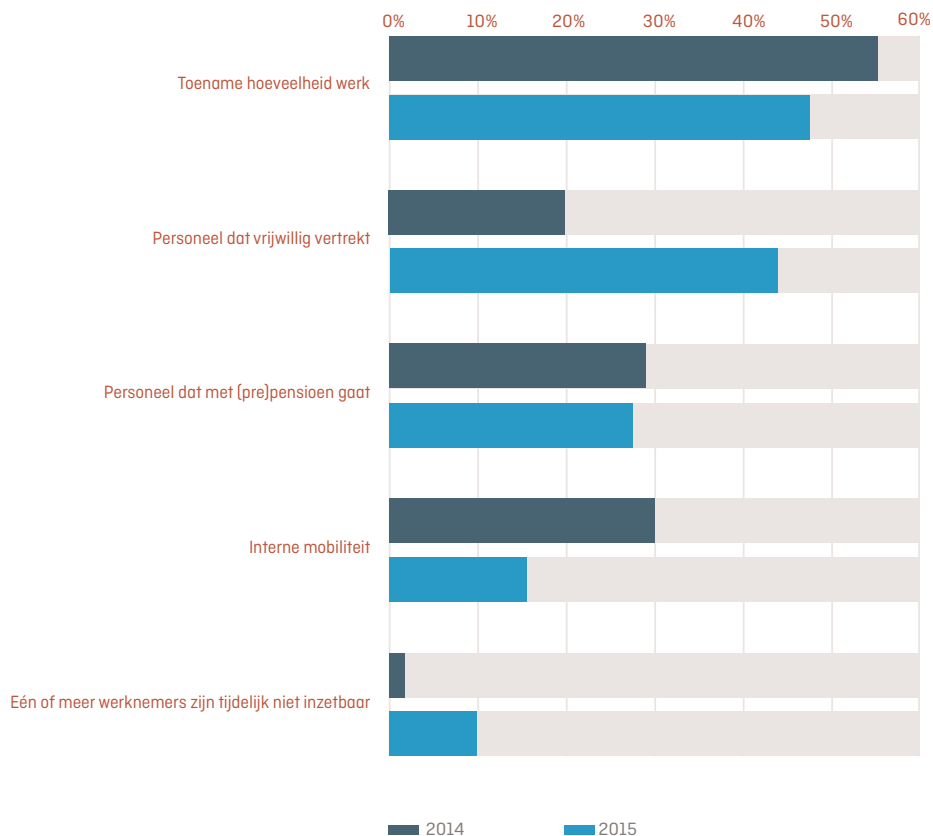


FIGUUR
06

Ontstaansredenen vacatures technisch personeel³

Bron: ROA/Werkgeverspanel
Metalektro, tweede meting, 2015

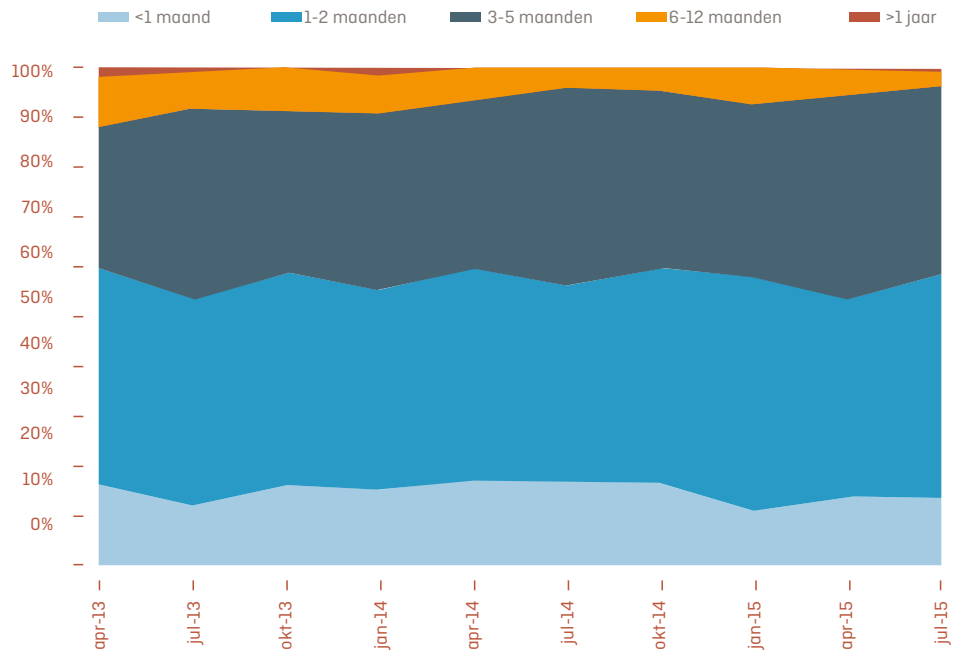
³Alleen ontstaansredenen die door ten minste 10% van de bedrijven worden genoemd zijn in de figuur opgenomen.



FIGUUR
07

Duur openstaande vacatures

Bron: ROA/Werkgeverspanel
Metalektro, tweede meting, 2015



Figuur 7 laat voor de bedrijven met openstaande vacatures zien hoeveel tijd zij gemiddeld nodig hebben om deze in te vullen. Zowel in het eerste als in het tweede kwartaal van 2015 daalde het aandeel bedrijven dat zes maanden of langer nodig had voor het invullen van hun vacatures en steeg het aandeel bedrijven dat korter dan één maand hiervoor nodig had. Het aandeel bedrijven dat gemiddeld tussen de één en twee maanden nodig had voor het invullen van vacatures daalde licht (van 47% naar 45%), terwijl het aandeel bedrijven dat gemiddeld tussen de drie en vijf maanden nodig had

licht steeg (van 35% naar 38%). Tot slot waren er in de eerste helft van 2015 weer enkele bedrijven die langer dan een jaar nodig hadden voor het invullen van vacatures. Mogelijkerwijs is hier een effect zichtbaar van de aanhoudende positieve werkgelegenheidsontwikkeling die in juli 2013 heeft ingezet (figuur 1) en er wellicht toe heeft geleid dat er voor sommige functies weer schaarste aan het ontstaan is. Navraag onder enkele metalektrobedrijven wijst uit dat het hier bijvoorbeeld gaat om ICT-architecten en specialisten op het terrein van cybersecurity.

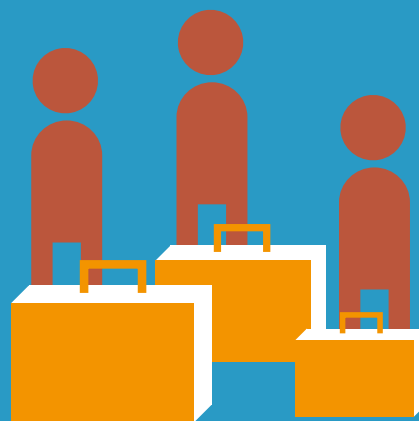
KORT EN KRACHTIG



DE HELFT VAN DE METALEKTROBEDRIJVEN HAD IN
JULI ÉÉN OF MEERDERE VACATURES OPEN STAAN



BEDRIJVEN ZIJN VOORAL OP ZOEK NAAR UITVOEREND TECHNICI
EN ENGINEERING EN R&D-PERSONEEL



VACATURES ONTSTONDEN VOORAL ALS GEVOLG VAN EEN TOENAME IN
DE HOEEVEELHEID WERK EN HET VRIJWILLIGE VERTREK VAN PERSONEEL

MEER WERVINGSPROBLEMEN DAN IN 2014

Na twee jaren daling in het percentage bedrijven met wervingsproblemen bij het aantrekken van technici, ondervonden in de eerste helft van 2015 weer meer bedrijven wervingsproblemen. Desondanks daalde het aandeel bedrijven dat maatregelen trof om met moeilijk vervulbare vacatures om te gaan. Mogelijk waren bedrijven nu beter voorbereid op wervingsproblemen dan in 2014.

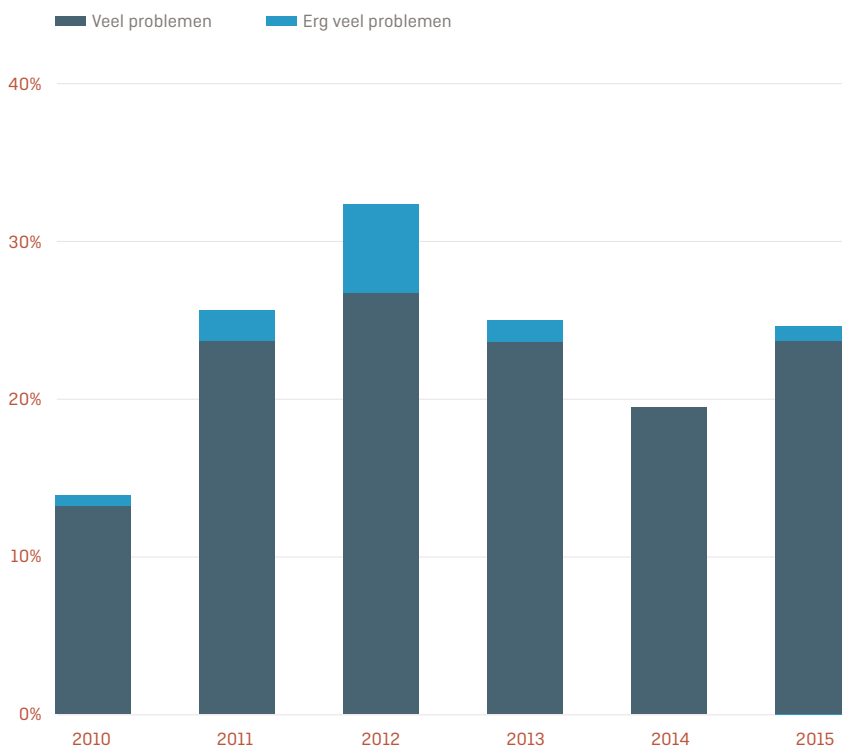
Figuur 8 laat voor de periode 2010-2015 de ontwikkeling zien van het percentage bedrijven dat veel of erg veel problemen ondervindt bij het aantrekken van geschikt technisch personeel. In de periode van 2010 tot en met 2012 steeg het aandeel bedrijven met (erg) veel wervingsproblemen tot een

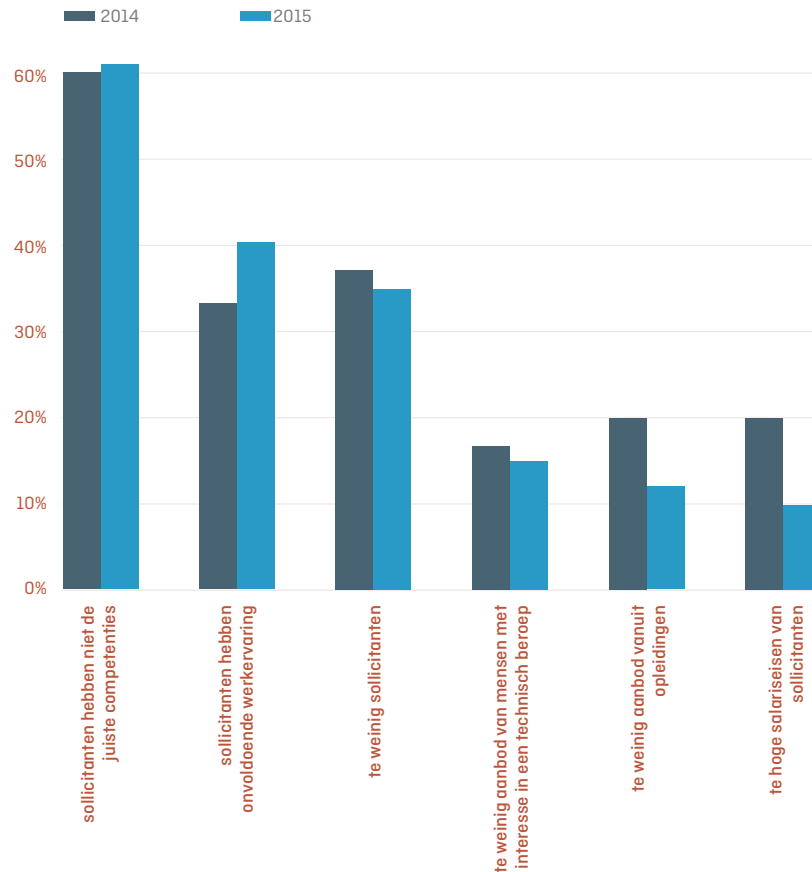
derde van alle bedrijven. Vervolgens daalde dit percentage in 2013 en 2014 tot minder dan een vijfde van de metaalektro-bedrijven. In 2015 steeg het percentage weer en zijn er dus weer meer bedrijven die (erg) veel problemen ondervinden bij het aantrekken van technici.

FIGUUR
08

Percentage bedrijven met problemen bij het aantrekken van technici

Bron: ROA/Werkgeverspanel
Metalektro, tweede meting, 2015





FIGUUR
09

Belangrijkste problemen bij het aantrekken van technici⁴

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro, tweede meting, 2015

⁴ Alleen problemen die door ten minste 10% van de bedrijven worden genoemd zijn in de figuur opgenomen

Figuur 9 toont de meest genoemde problemen bij het aantrekken van technici. De meest genoemde oorzaak van deze wervingsproblemen is dat sollicitanten niet over voldoende competenties beschikken. Daarnaast geven twee op de vijf bedrijven aan dat sollicitanten over onvoldoende werkervaring beschikken en geeft iets meer dan een derde van de bedrijven aan dat er te weinig sollicitanten zijn. Voor de toekomst verwachten de bedrijven geen noemenswaardige veranderingen in deze oorzaken van wervingsproblemen.

Aan de bedrijven die problemen ervoeren bij het aantrekken van technisch personeel werd gevraagd of ze hiervan gevolgen ondervonden en zo ja, wat de direct merkbare gevolgen van deze wervingsproblemen waren. In *figuur 10* zijn de meest genoemde gevolgen weergegeven voor 2014 en 2015. Een toename van de werkdruk en werk dat blijft liggen dan wel deadlines die gemist worden, zijn het vaakst genoemd als direct gevolg van wervingsproblemen. Opvallend hierbij is dat het meest genoemde gevolg, een toename van de werkdruk, in 2015 door minder bedrijven genoemd wordt dan in 2014, terwijl het blijven liggen van werk/missen van deadlines juist

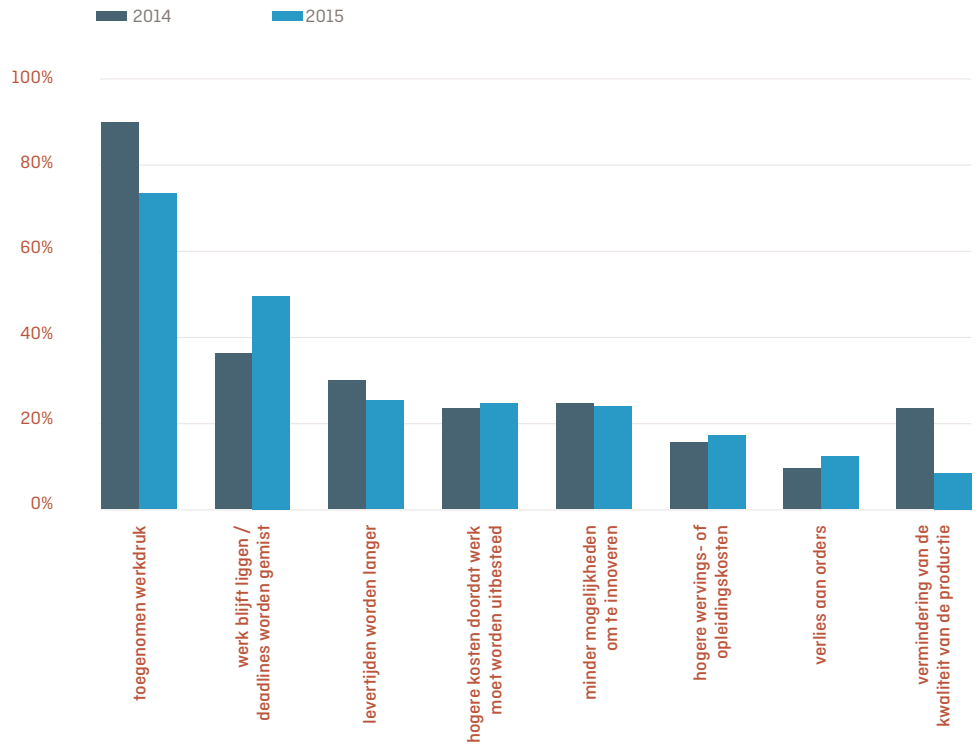
door meer bedrijven wordt genoemd. Mogelijk kiezen bedrijven in vergelijking met 2014 dus relatief vaker voor het laten liggen van werk in plaats van het (verder) opvoeren van de werkdruk. Wellicht is de werkdruk bij veel bedrijven met wervingsproblemen al zo hoog dat deze niet hoger kan en dat daardoor nu werk blijft liggen. Navraag bij een aantal metalektrobedrijven leert dat men de werkdruk inderdaad niet (verder) op wil of kan voeren. Bedrijven zijn zich steeds meer bewust van de negatieve effecten die een te hoge werkdruk met zich mee kan brengen, zoals een hoger ziekteverzuim.

Een ruime meerderheid (70%) van bedrijven die wervingsproblemen ervaren reageert hierop middels aanpassingen in werving en selectie en/of de interne bedrijfsvoering. De drie vaakst genoemde aanpassingen in werving en selectie zijn het inschakelen van externe bureaus, het bieden van goede loopbaanperspectieven en het aantrekken van mensen met minder ervaring. Twee wijzigingen aan de interne bedrijfsvoering die het vaakst worden genoemd zijn het flexibel inzetten van de huidige medewerkers en overwerk.

FIGUUR
10

Direct merkbare gevolgen van wervingsproblemen⁵

⁵ Alleen gevolgen die door ten minste 10% van de bedrijven worden genoemd zijn in de figuur opgenomen

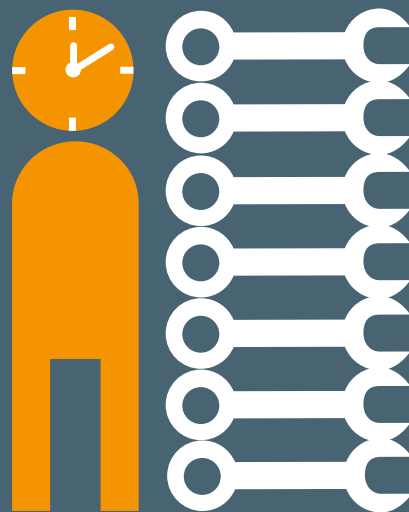


Op deze foto zien we een jongeman werkzaam in de techniekindustrie. Hij is hier bezig met het ontwikkelen van een revalidatie-robot.

**KORT EN
KRACHTIG**



**BELANGRIJKSTE OORZAAK WERVINGSPROBLEMEN IS
ONVOLDENDE COMPETENTIES VAN SOLLICITANTEN**



**EEN TOENAME IN HOEVEELHEID WERK EN WERK DAT
BLIJFT LIGGEN/GEMISTE DEADLINES, ZIJN DE MEEST
GENOEMDE GEVOLGEN VAN WERVINGSPROBLEMEN**



TOENAME PERCENTAGE BEDRIJVEN MET (ERG) VEEL PROBLEMEN BIJ HET AANTREKKEN VAN TECHNICI



MEER VERVANGINGSPROBLEMEN VERWACHT IN DE TOEKOMST

In de voorgaande paragraaf werd duidelijk dat metalektrbedrijven momenteel meer wervingsproblemen ervaren dan in 2014. Onderstaand kijken we naar de toekomst, met name naar de verwachte vervangingsproblemen door pensionering en de maatregelen om hierop in te spelen.

Metalektrbedrijven blijken de komende vijf jaar de hoogste pensioenuitstroom te verwachten onder uitvoerende technici en werknemers met een ondersteunende niet-technische functie. De grootste vervangingsproblemen worden door de bedrijven verwacht voor uitvoerende technici en engineering en r&d-functies. Voor niet-technische functies, zowel leidinggevend als ondersteunend, worden door de meeste bedrijven geen vervangingsproblemen verwacht. Voor alle functiecategorieën geldt echter dat er op dit moment, ten opzichte van 2014, meer bedrijven zijn die veel vervangingsproblemen verwachten.

Om problemen bij de vervanging van uittreidend personeel tegen te gaan kan een reeks aan maatregelen genomen worden. Aan bedrijven is gevraagd of zij maatregelen nemen om de verwachte problemen (gedeeltelijk) te ondervangen en zo ja, welke maatregelen dit zijn. Ook is gevraagd of men van plan is om in de toekomst – dat wil zeggen de komende vijf jaar – maatregelen te nemen die de vervanging van technici zullen vergemakkelijken. Top vier van maatregelen die bedrijven op dit moment al nemen:

1. het aannemen van nieuwe werknemers en deze zelf opleiden is veruit het populairst (72% van de bedrijven);
2. het aannemen van nieuwe, goed opgeleide werknemers;
3. het om- of bijscholen van het huidig personeel;
4. het breder inzetbaar maken van werknemers door taakrotatie.

Maatregelen 2, 3, en 4 scoren ook hoog en worden allen door iets minder dan de helft van de bedrijven toegepast. Deze top vier ziet er hetzelfde uit als we kijken naar de maatregelen die bedrijven verwachten in de komende vijf jaar te nemen.

Welke belemmeringen ervaren metalektrbedrijven bij het duurzaam inzetbaar houden van hun medewerkers?

Gezien de vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking, de al jaren stijgende gemiddelde leeftijd in de Metalektr en de daarmee samenhangende verwachte toename van vervangingsproblemen, is het steeds belangrijker om aandacht te schenken aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Bijna drie kwart van de bedrijven (74%) geeft aan belemmeringen te ervaren bij het duurzaam inzetbaar houden van werknemers. De door deze bedrijven meest genoemde belemmeringen worden getoond in *figuur 11*. Onvoldoende beschikbaarheid van geschikte functies voor functieveranderingen wordt het meest genoemd als belemmering, namelijk door een derde van de bedrijven. Daarnaast geeft meer dan een kwart van de bedrijven aan dat medewerkers onvoldoende werkvermogen hebben in relatie tot de lichamelijke eisen van het werk. In deze gevallen is het werk fysiek te zwaar om tot op late leeftijd te blijven verrichten. De oplossing zou in dit geval kunnen liggen in een aanpassing van de werkplek/werkomgeving, waardoor de werkzaamheden lichter worden. Slechts 10% van de bedrijven geeft aan dat vereiste aanpassingen aan de werkplek of omgeving technisch niet haalbaar zijn. Samen wekt dit de suggestie dat het verlichten van het werk in veel gevallen mogelijk moet zijn waar het fysieke werkvermogen in eerste instantie de bottleneck lijkt.

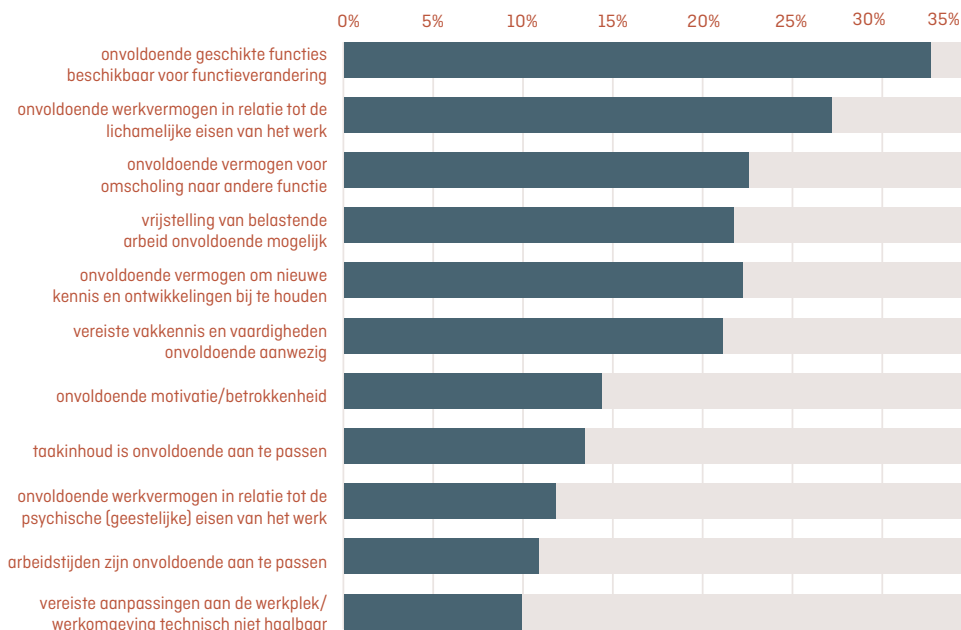
In de praktijk blijkt het toepassen van hulpmiddelen om fysieke problemen te voorkomen dan ook door veel metalektrbedrijven te worden toegepast. Ruim 60% van de bedrijven noemt dit als (één van de) instrument(en) om duurzame inzetbaarheid te bevorderen (*figuur 12*). Ook het multi/breed inzetbaar maken van medewerkers wordt door een meerderheid van de bedrijven genoemd, alsmede het schenken van aandacht aan fysieke belasting van medewerkers en rekening houden met de leeftijdsopbouw binnen het bedrijf bij de werving van nieuw personeel.

FIGUUR
11

Belemmeringen bij het duurzaam inzetbaar houden van werknemers⁶

Bron: ROA/Werkgeverspanel
Metalektro, tweede meting, 2015

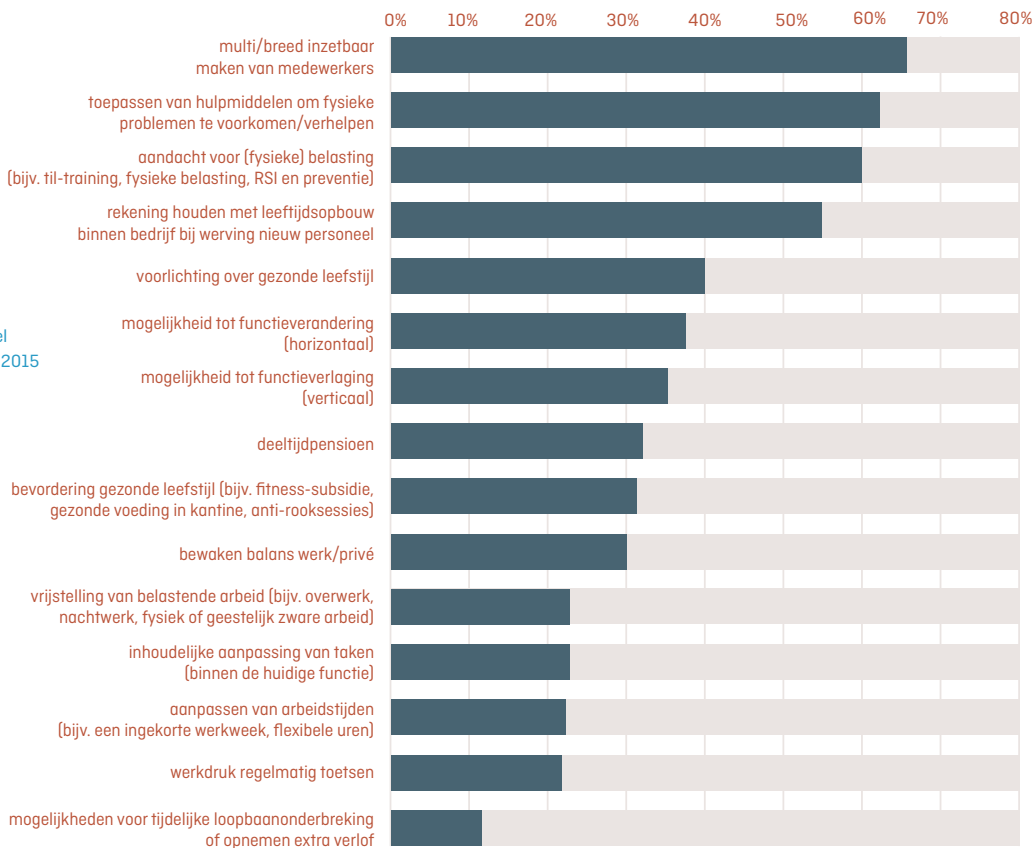
⁶ Alleen gevolgen die door ten minste 10% van de bedrijven worden genoemd zijn in de figuur opgenomen



FIGUUR
12

Active-aging instrumenten om duurzame inzetbaarheid te bevorderen

Bron: ROA/Werkgeverspanel
Metalektro, tweede meting, 2015

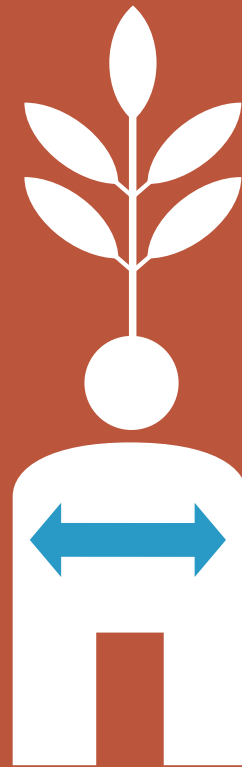


KORT EN KRACHTIG



BIJNA DRIE KWART VAN DE BEDRIJVEN ERVAART BELEMMERINGEN BIJ HET DUURZAAM INZETBAAR HOUDEN VAN MEDEWERKERS

BREED INZETBAAR MAKEN VAN EIGEN MEDEWERKERS IS HET POPULAIRSTE INSTRUMENT OM DUURZAME INZETBAARHEID TE BEVORDEREN



BEDRIJVEN VERWACHTEN ANNO 2015 MEER TOEKOMSTIGE VERVANGINGSPROBLEMEN DAN IN 2014



BEDRIJVEN ANTICIPEREN HIEROP VOORAL DOOR NIEUW PERSONEEL AAN TE NEMEN EN ZELF OP TE LEIDEN



**ARBEIDSMARKT
MONITOR**