

ARBEIDSMARKT MONITOR

OKTOBER

EEN UITGAVE VAN DE STICHTING ARBEIDSMARKT
EN OPLEIDING IN DE METALEKTRO

2014



aiO-METALEKTRO

INHOUD

- 3** Voorwoord
- 4** Actuele arbeidsmarktsituatie
- 6** Bescheiden toename in aantal bedrijven met vacatures
- 12** Weer minder wervingsproblemen
- 17** Toekomstige vervangingsvraag en het anticiperen hierop

Meedoen aan het werkgeverspanel?

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

Vragen? Monique de Haan staat u graag te woord. Telefoon 06-27 06 56 53.

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

Colofon

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

Uitgave

Oktober 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.

De Arbeidsmarktmonitor wordt
mede mogelijk gemaakt door
een bijdrage vanuit het Europees
Sociaal Fonds (ESF)



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 2014, eerste en tweede meting 2014

In deze editie van de Arbeidsmarktmonitor worden de belangrijkste resultaten weergegeven van de eerste twee metingen van 2014. Zo worden de voornaamste arbeidsmarktontwikkelingen geschetst waarmee bedrijven in de Metalektro de afgelopen maanden te maken hadden. In deze monitor gaan we onder meer in op ontwikkelingen op het gebied van vacatures en de werving van personeel.

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. Deze worden gepresenteerd in de vorm van een werkgelegenheidsbarometer die is gebaseerd op de eerste twee vragen uit iedere Arbeidsmarktmonitor vragenlijst.

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



ACTUELE ARBEIDSMARKTSITUATIE

Voor de eerste helft van 2014 is er een positieve trend in de werkgelegenheidsontwikkeling. De werkgelegenheidsbarometer laat zien dat metaalbedrijven in de eerste twee kwartalen van dit jaar vaker groei dan krimp in de werkgelegenheid hebben geconstateerd.

In de eerste helft van dit jaar waren er meer metaalbedrijven die hun werkgelegenheid zagen groeien dan krimpen. Dit blijkt uit de werkgelegenheidsbarometer voor de Metalektro (figuur 1). Deze toont de werkgelegenheidsontwikkelingen in de Metalektro aan de hand van twee indicatoren. 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.

In de eerste helft van 2014 ontwikkelde de werkgelegenheid zich bij meer bedrijven positief dan negatief, weergegeven door de blauwe balkjes bij april en juli 2014. Het aandeel bedrijven dat een werkgelegenheidsgroei rap-

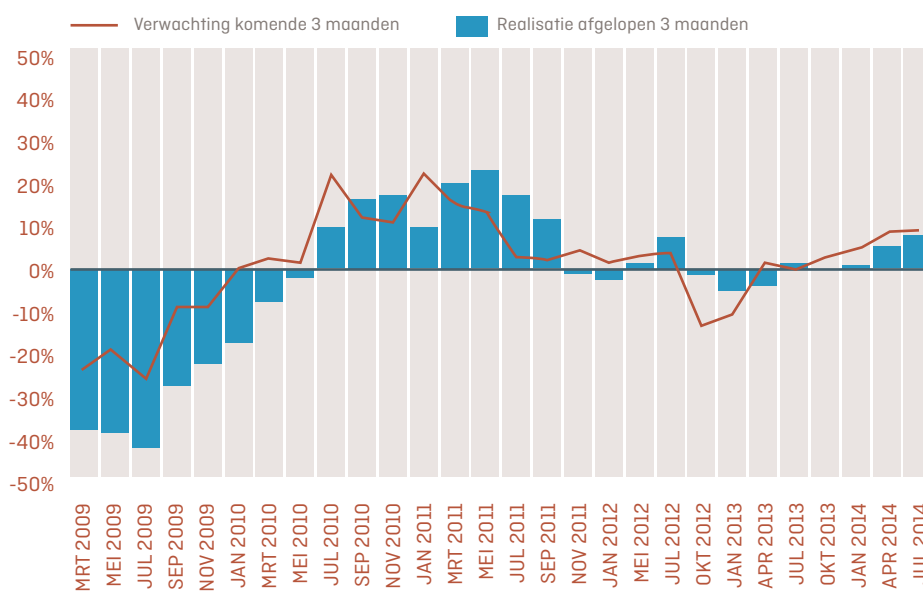
porteerde is sinds juli 2013 ieder kwartaal groter geweest dan het aandeel dat te maken had met een afname van de werkgelegenheid. Aangezien de blauwe balkjes sinds oktober 2013 ook steeds hoger zijn geworden, is het getalsmatig overwicht van bedrijven met groei over bedrijven met krimp toegenomen. Ook de verwachtingen van metaalbedrijven over de werkgelegenheidsontwikkeling, weergegeven door de rode lijn, zijn steeds positiever geworden in de afgelopen kwartalen. De verwachtingen die de bedrijven in juli hebben uitgesproken voor het aankomende derde kwartaal zijn wederom positief en zijn nog licht hoger dan de verwachtingen uit april. Afgaande op deze verwachtingen zet de positieve werkgelegenheidsontwikkeling in de Metalektro in het komende kwartaal door.

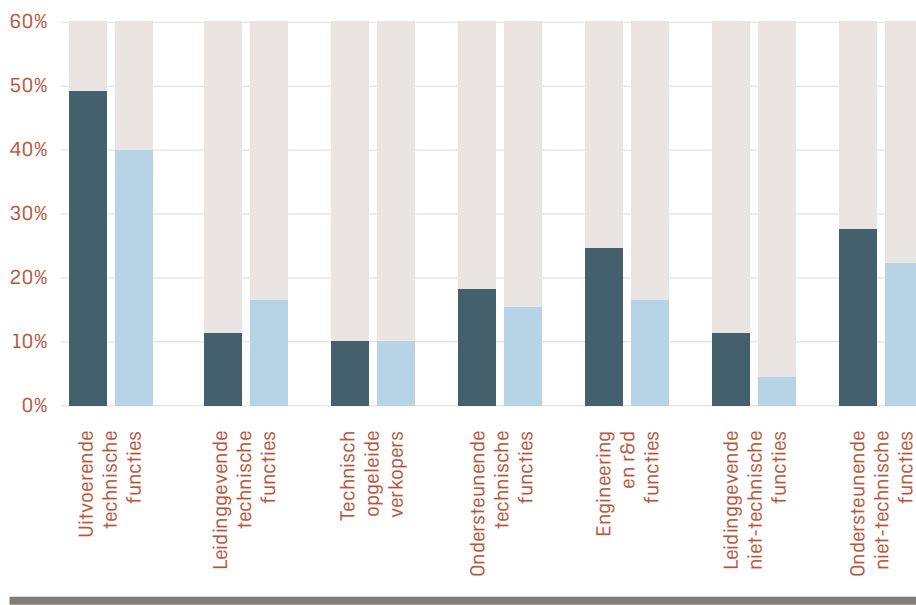
FIGUUR 01

Werkgelegenheidsbarometer

De werkgelegenheidsbarometer geeft de verhouding weer tussen het aantal groeiende en krimpende metaalbedrijven. Deze index is gebaseerd op de vraag of bedrijven de werkgelegenheid in het afgelopen kwartaal zagen toe- of afnemen. Op peilmomenten april en juli 2014 waren er meer bedrijven met groei dan krimp. Voor het derde kwartaal worden wederom meer bedrijven met groei dan bedrijven met krimp verwacht.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro eerste en tweede meting, 2009-2014





FIGUUR
02

Percentage bedrijven met in- of uitstroom per functie-categorie

Iets minder dan de helft van de bedrijven heeft in de eerste helft van 2014 uitvoerend technisch personeel aangetrokken. Een kleiner deel van de bedrijven (40%) zag in diezelfde periode medewerkers uit deze functie-categorie het bedrijf verlaten.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Meta-
lekto, tweede meting, 2014

instroom
uitstroom

In figuur 2 is per functie-categorie weergegeven hoe groot het aandeel bedrijven is dat in het afgelopen half jaar te maken heeft gehad met instroom (donkerblauwe balkjes) en uitstroom (lichtblauwe balkjes) van werknemers. De vraag naar de omvang van deze stromen komt later aan bod. In- en uitstroom van medewerkers heeft in de afgelopen zes maanden voornamelijk plaatsgevonden binnen de uitvoerende technische functies. Bijna de helft van de metalekto-bedrijven heeft te maken gehad met instroom in deze functie-categorie. Een kleiner deel – vier op de tien bedrijven – zag werknemers vertrekken uit dergelijke functies. Voor de overige functie-categorieën geldt dat een aanzienlijk kleiner aandeel van de bedrijven te maken had met zowel nieuw personeel als vertrekkende werknemers. Over het algemeen geldt dat het aandeel bedrijven dat nieuw personeel aannam groter is dan het aandeel bedrijven dat te maken had met uitstroom. Enkel wat betreft leidinggevende technische functies zijn er meer bedrijven met uitstroom dan met instroom.

Per saldo stijgt de werkgelegenheid licht

Aan het werkgeverspanel Metalekto is gevraagd hoeveel medewerkers in de periode januari-juni 2014 nieuw zijn aangenomen en hoeveel werknemers er zijn vertrokken in diezelfde periode. Deze aantallen zijn gedeeld door het totaal aantal werknemers dat een bedrijf in dienst heeft; waarmee het instroompercentage respectievelijk het uitstroompercentage zijn vastgesteld. Het aandeel nieuw aangenomen werknemers bedroeg in de eerste helft van het jaar 3,7% van het totaal aantal werkzame personen bij de deelnemende bedrijven. Het aandeel uitgestroomde werknemers ligt lager, op 3,0%. Per saldo zijn er dus bij de bedrijven iets meer nieuwe werknemers aangenomen dan er zijn vertrokken in het afgelopen half jaar. Dit ondersteunt de positieve ontwikkeling van de werkgelegenheidsbarometer in figuur 1.

KORT EN KRACHTIG

EERSTE HELFT VAN 2014:
POSITIEVE TREND IN
WERKGELEGENHEIDS-
ONTWIKKELING

2014

WERKGELEGENHEIDS-
VERWACHTINGEN VAN
BEDRIJVEN VOOR
DERDE KWARTAAL
OOK POSITIEF



DIT RESULTEEDE IN EEN
LICHTE NETTO GROEI IN
WERKGELEGENHEID BIJ
DE BEDRIJVEN



BESCHEIDEN TOENAME IN AANTAL BEDRIJVEN MET VACATURES

85% van de bedrijven had één of meerdere openstaande vacatures in het afgelopen half jaar. De meeste vacatures zijn er voor uitvoerende technici. 30% van de bedrijven geeft aan hiervoor één of meer vacatures te hebben. Voor de overige functiecategorieën ligt dit percentage lager. De meest genoemde reden voor het ontstaan van de vacatures is een toename in de hoeveelheid werk. Interne mobiliteit en pensionering van personeel is ten opzichte van vorig jaar door meer bedrijven genoemd.

Zowel in het eerste als in het tweede kwartaal geeft een meerderheid van de bedrijven (76% respectievelijk 78%) aan dat het aantal vacatures gelijk is gebleven. 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 toename van het aantal vacatures rapporteerde 16%, ten opzichte van 7% bedrijven dat het aantal vacatures zag afnemen. Per saldo kende de sector dus een positieve vacatureontwikkeling, analoog aan de werkgelegenheidsontwikkeling. In juli 2014 werd bedrijven tevens gevraagd wat hun verwachtingen zijn voor het derde kwartaal van dit jaar. Hieruit komt naar voren dat een nog groter deel (90%) van de metalektrobedrijven een status quo voorziet. Dit gaat ten koste van zowel het aandeel bedrijven dat een toename in vacatures verwacht (wat op 8% uitkomt) als het aandeel dat een afname in de vacatures verwacht (wat op 2% uitkomt). Dit is nog steeds licht in het voordeel van bedrijven waar een toename in vacatures verwacht wordt, maar het verschil wordt kleiner.

Meeste behoefte aan uitvoerende technici alsook engineering en r&d-personeel

Aan de bedrijven die op peilmoment juli 2014 aangaven openstaande vacatures te hebben is gevraagd om welke functiecategorieën het gaat (figuur 3). Evenals in voorgaande jaren zijn er in de Metalektro met name vacatures voor uitvoerende technische functies en voor engineering en r&d-functies. Zo was bijna een derde van de bedrijven onlangs op zoek naar een of meerdere uitvoerende technici. Vorig jaar was in de zomerperiode eveneens ongeveer een derde van de bedrijven op zoek naar uitvoerende technici. Voor engineering en r&d-personeel gaf in juli jongstleden 22% van de metalektrobedrijven aan één of meerdere vacature(s) te hebben. Ook dit percentage is nauwelijks veranderd ten opzichte van vorig jaar. De vraag naar ondersteunende technici en technisch opgeleide verkopers is ten slotte nog wat hoger dan de vraag naar personeel in beide niet-technische functiecategorieën en naar leidinggevende technici.

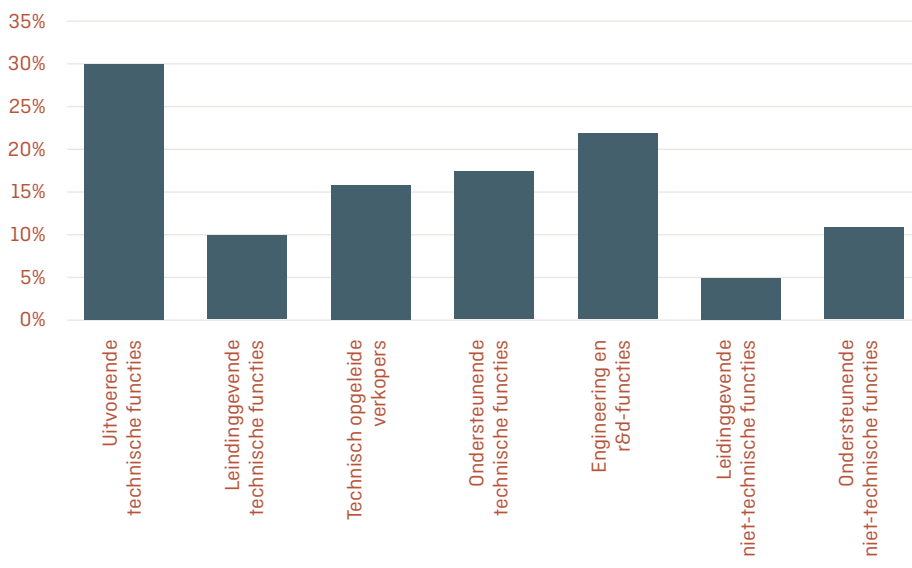


FIGUUR
03

Percentage bedrijven met vacatures naar functie-categorie

De figuur geeft weer in welke functie-categorieën bedrijven op zoek zijn naar nieuw personeel. 30% van de bedrijven geeft aan één of meerdere vacature(s) te hebben voor uitvoerende technici en 22% voor engineering en r&d-functies.

Bron: ROA/Werkgeverspanel
Metalektro tweede meting, 2014



Meest genoemde ontstaans redenen vacatures: toename hoeveelheid werk en interne mobiliteit

Metalektrobedrijven zijn ook gevraagd naar de ontstaansredenen van de vacatures (figuur 4). Hierbij waren meerdere antwoorden mogelijk. Evenals in voorgaande jaren is een toename in de hoeveelheid werk de meest genoemde reden voor het ontstaan van vacatures (55%).

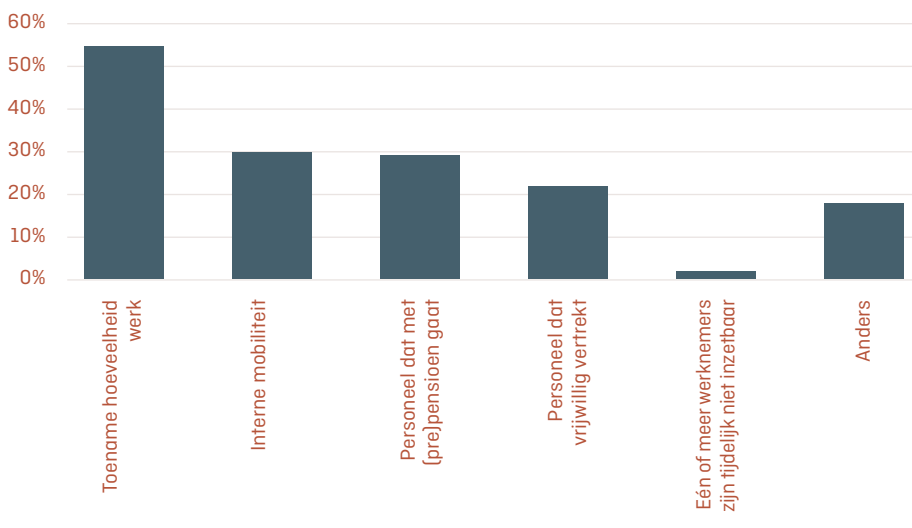
Wat opvalt is dat, in tegenstelling tot vorig jaar, interne mobiliteit ook vaak genoemd wordt door de bedrijven. Waar vorig jaar iets meer dan 10% deze reden voor het ontstaan van de vacatures noemde, bedroeg dit aandeel in 2014 30%. Een ander opvallend verschil ten opzichte van het voorgaande jaar is de verdubbeling van het percentage bedrijven dat aangeeft vacatures te hebben omdat personeel met (pre)pensioen gaat. Er is tevens een groep bedrijven die andere ontstaansredenen van vacatures opgaven (18%), waaronder het ontstaan van nieuwe functies.

FIGUUR
04

Ontstaansredenen vacatures technisch personeel

Ruim de helft van de bedrijven geeft aan vacatures te hebben door een toename in de hoeveelheid werk. Iets minder dan een derde van de bedrijven rapporteert interne mobiliteit en vertrek van personeel naar pensionering als reden voor het ontstaan van vacatures.

Bron: ROA/Werkgeverspanel
Metalektro tweede meting, 2014



Het ontstaan van vacatures kan verder onderzocht worden door te kijken of vacatures hoofdzakelijk ontstaan als gevolg van een actuele situatie, waarop het bedrijf moet reageren door een vacature te plaatsen (reactief) of dat de vacatures ontstaan doordat er vooraf ingespeeld wordt op een verwachte ontwikkeling (proactief). De meeste vacatures, ongeacht om welke reden de vacature wordt opgesteld, ontstaan als reactie op een actuele situatie. Desondanks zijn er verschillen in hoe proactief bedrijven vacatures kunnen opstellen, afhankelijk van de ontstaansredenen van de vacature. Zo ontstaan vacatures, die nodig zijn vanwege een toename

van de hoeveelheid werk, in 76% van de gevallen reactief en slechts in een kwart van de gevallen proactief. Een toename in de hoeveelheid werk is lastig te voorspellen, zeker in tijden van pril herstel in de sector. Vacatures die ontstaan vanwege pensionering van medewerkers kan men echter verder van tevoren aan zien komen. Van alle bedrijven die vacatures hebben omdat personeel met (pre)pensioen gaat, geeft ongeveer de helft aan nu al een vacature geplaatst te hebben om tijdig in te kunnen spelen op de positie die later vrij zal komen. In 2013 bedroeg dit aandeel slechts 30%.

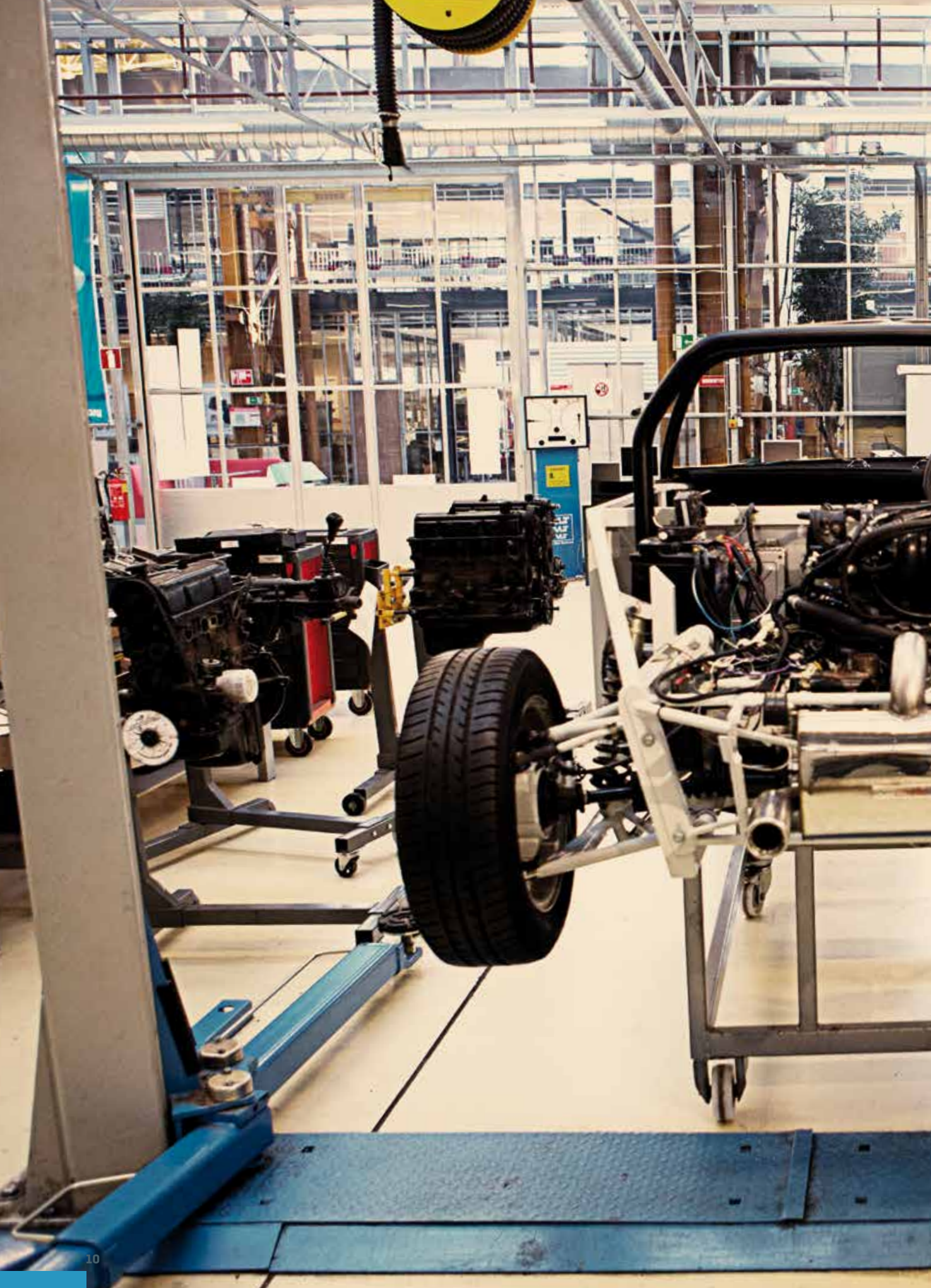
**KORT EN
KRACHTIG**

VACATURE

VACATURE

VACATURE

- **RUIME MEERDERHEID HAD ÉÉN OF MEERDERE OPENSTAANDE VACATURES IN DE EERSTE HELFT VAN 2014**
- **MERENDEEL BEDRIJVEN ZAG GEEN VERANDERING IN HET AANTAL VACATURES. NETTO TOCH EEN BESCHIEDEN GROEI IN AANDEEL BEDRIJVEN MET VACATURES BINNEN DE SECTOR**
- **NET ALS IN VOORGAANDE JAREN IS EEN TOENAME IN DE HOEVEELHEID WERK DE MEEST GENOEMDE REDEN VOOR HET ONTSTAAN VAN VACATURES**





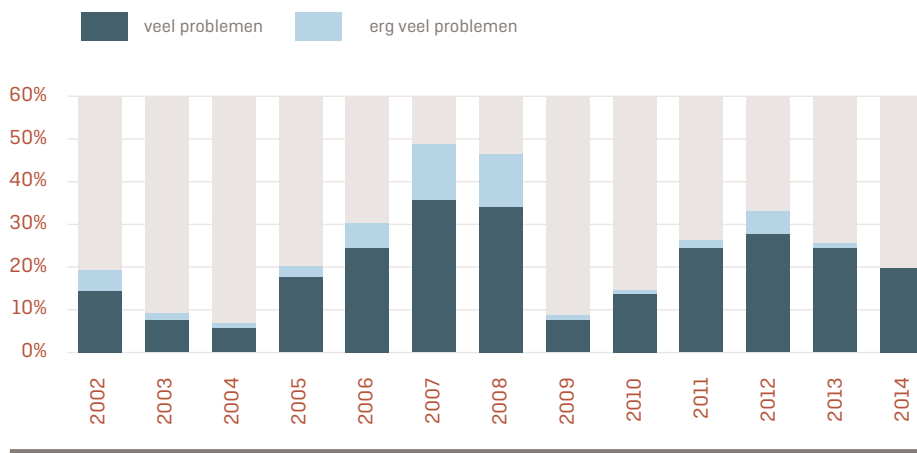
WEER MINDER WERVINGSPROBLEMEN

Metalektrobedrijven ondervinden gemiddeld wederom minder problemen bij het aantrekken van technisch personeel dan in de vorige periode. Dat is allereerst terug te zien in de duur van openstaande vacatures. In juli jongstleden rapporteerden metalektrobedrijven dat iets meer dan de helft (56%) van alle openstaande vacatures korter dan drie maanden open stond. 39% van de vacatures stond gemiddeld drie tot zes maanden open. Slechts 4% van de bedrijven had langer dan een half jaar nodig om geschikt personeel te vinden voor de openstaande functies. Een jaar geleden had nog ruim 8% van de bedrijven vacatures die langer dan een half jaar open stonden.

De daling in wervingsproblemen is ook direct af te leiden uit de antwoorden van metalektrobedrijven op de vraag in welke mate zij problemen ondervinden bij hun zoektocht naar technisch personeel. Figuur 5 laat voor de periode 2002-2014 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 2009 tot en met 2012 steeg het aandeel bedrijven met (erg) veel wervingsproblemen tot een derde van alle bedrijven. Sinds 2013 werd deze stijgende trend doorbroken en daalt het percentage bedrijven dat (erg) veel wervingsproblemen ervaart bij het aantrekken van technisch personeel. De daling tussen 2013 en 2014 is echter kleiner dan die tussen 2012 en 2013, wat er mogelijk op duidt dat de daling in wervingsproblemen weer afvlakt. Ondanks de daling, geeft nog altijd één vijfde van de metalektrobedrijven aan dat ze veel problemen ervaren bij het aantrekken van technici.

Wanneer we kijken naar de functiecategorie, dan zien we dat bedrijven voornamelijk moeite hebben met het aantrekken van uitvoerende technici. Ook bij het aantrekken van engineering en r&d-personeel ondervinden bedrijven relatief vaak problemen. Het vinden van technisch opgeleide verkopers vormt duidelijk een minder groot probleem voor de metalektrobedrijven. De bedrijven die als gevolg van wervingsproblemen met niet-ingevulde vacatures te maken hebben, geven op de eerste plaats aan dat dit tot toegenomen werkdruk leidt en in de tweede plaats tot werk dat blijft liggen/deadlines die niet gehaald worden. Langer wordende levertijden en minder mogelijkheden om te innoveren zijn de derde en de vierde meeste genoemde gevolgen van niet-ingevulde vacatures.

FIGUUR
05



Percentage bedrijven met problemen bij het aantrekken van technici

De daling in wervingsproblemen die in 2013 werd ingezet zet in de eerste helft van 2014 door. Toch geeft nog 20% van de bedrijven aan veel problemen te hebben bij het vinden van technici.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro eerste meting, 2014

Gebrek aan juiste competenties meest genoemde wervingsprobleem

Niet alleen is bedrijven gevraagd hoeveel problemen zij ondervinden bij de werving van geschikt personeel, ook is gevraagd welke problemen zij het vaakst tegenkomen (figuur 6). Veruit de belangrijkste oorzaak voor de problemen bij de werving van technisch personeel is dat sollicitanten niet over de juiste competenties beschikken. Daarnaast geeft ongeveer een derde van de deelnemende metalektrobedrijven aan dat een tekort aan sollicitanten en een tekort aan werkervaring problematisch zijn bij het werven van geschikt technisch personeel. Ook een tekort aan aanbod vanuit opleidingen wordt nog door een vijfde van de bedrijven genoemd. Alle overige problemen worden door minder dan een vijfde van de bedrijven genoemd.

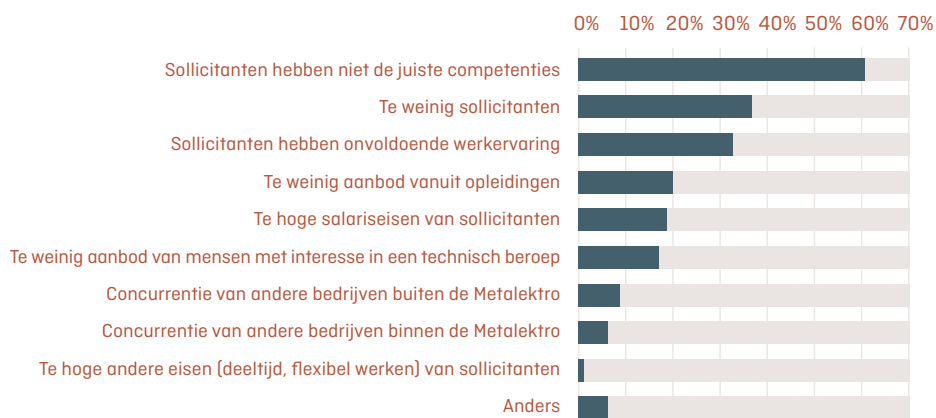
Aan de bedrijven is ook gevraagd wat men verwacht dat in de toekomst de meest belangrijke problemen zullen zijn bij het aantrekken van technici. Het beeld wijkt weinig af van dat uit figuur 6. Ook voor de toekomst is het gebrek aan juiste competenties bij sollicitanten het meest verwachte probleem en volgen de andere problemen op afstand. De drie aanpassingen in werving en selectie die bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures het meest toepassen zijn op de eerste plaats het inschakelen van externe bureaus (uitzendbureaus, werving- en selectiebureaus etc.), gevolgd door het bieden van goede loopbaanperspectieven en als derde het aantrekken van mensen met minder ervaring. Daarbij worden de eerste twee aanpassingen door een meerderheid van die bedrijven effectief bevonden, maar bij het aantrekken van mensen met minder ervaring zijn er bijna net zoveel bedrijven die dit als weinig effectief beoordelen als bedrijven die dit wel effectief vinden.

FIGUUR
06

Belangrijkste problemen bij het aantrekken van technici

De figuur laat zien welke problemen bedrijven de afgelopen zes maanden het vaakst tegenkwamen bij het invullen van technische functies. Het merendeel van de werkgevers (61%) geeft aan dat het niet beschikken over de juiste competenties één van de belangrijkste oorzaken van wervingsproblemen is.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro, eerste meting, 2014



Meest gebruikte wervingskanalen onveranderd

Het meest gebruikte wervingskanaal wat metaalbedrijven gebruiken om technici te werven verschilt naar het gevraagd opleidingsniveau. Figuur 7a en 7b geven de meest gebruikte wervingskanalen weer voor het vinden van technici tot en met MBO-niveau respectievelijk technici vanaf HBO-niveau. Metaalbedrijven geven aan dat voor het werven van lager en middelbaar opgeleide technici het uitzendbureau het vaakst gebruikt wordt. Ook worden deze technici relatief vaak geworven via het eigen personeel en via open sollicitaties. Voor het aantrekken van hoger opgeleid technisch personeel geldt een heel ander beeld. Het meest gebruikte wervingskanaal voor hoger opgeleide technici is volgens de bedrijven een commercieel werving- en selectiebureau. Daarnaast worden informele kanalen alsmede online vacaturebanken vaak gebruikt om hoger opgeleide technici te werven.

Social media van gering belang bij werving en selectie

Figuur 8 geeft weer dat de meest gebruikte wervingskanalen ook met voorsprong het meest effectief worden bevonden door de bedrijven. Voor het aantrekken van lager en middelbaar opgeleide technici worden uitzendbureaus veruit het meest effectief bevonden en voor hoger opgeleide technici geldt dit voor commerciële werving- en selectiebureaus. Ook detachingsbureaus worden door bedrijven effectief bevonden voor de werving van technisch personeel dat HBO of hoger opgeleid is. Wat verder opvalt is dat sociale media vooralsnog een beperkte rol spelen bij de werving van technici. Ongeveer een vijfde tot een kwart van de bedrijven maakt hiervan gebruik bij werving van lager tot middelbaar opgeleid personeel (figuur 7a) respectievelijk hoger opgeleid personeel (figuur 7b). Daarbij wordt dit niet als bijzonder effectief beoordeeld (figuur 8). Die bedrijven die social media wel gebruiken voor werving en selectie, maken bij werving van hoger opgeleiden vooral gebruik van LinkedIn (100%) en in veel mindere mate van Facebook (44%) en Twitter (33%). Voor werving van lager en middelbaar opgeleiden wordt ook het meest gebruik gemaakt van LinkedIn (78%), maar worden Facebook (67%) en Twitter (40%) relatief vaker ingezet dan bij werving van hoger opgeleiden.



FIGUUR
07

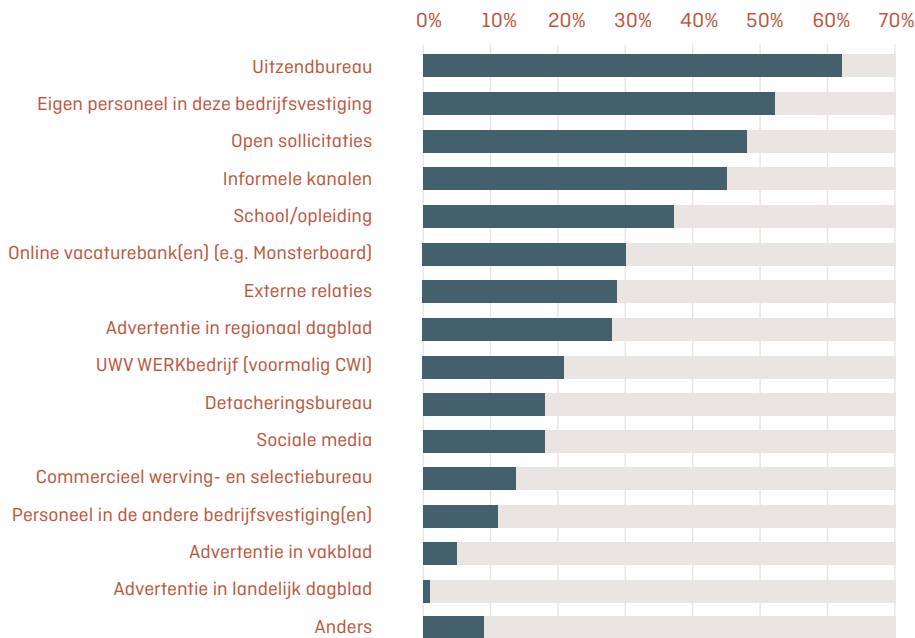
PANEL A

WERVINGKANALEN PERSONEEL TOT EN MET MBO

Meest gebruikte wervingskanalen naar opleidingsniveau

Panels a en b tonen de meest gebruikte wervingskanalen voor technisch personeel met ten hoogste een MBO-opleiding en voor HBO en hoger opgeleid technisch personeel. Voor lager en middelbaar opgeleid personeel geldt dat bedrijven het meeste gebruik maken van uitzendbureaus (62%). Voor het werven van hoger opgeleid technisch personeel geeft 46% van de bedrijven een commercieel werving- en selectiebureau te gebruiken.

Noot Wervingskanalen die door minder dan 5% van de bedrijven genoemd zijn worden niet weergegeven in de figuur.



PANEL B

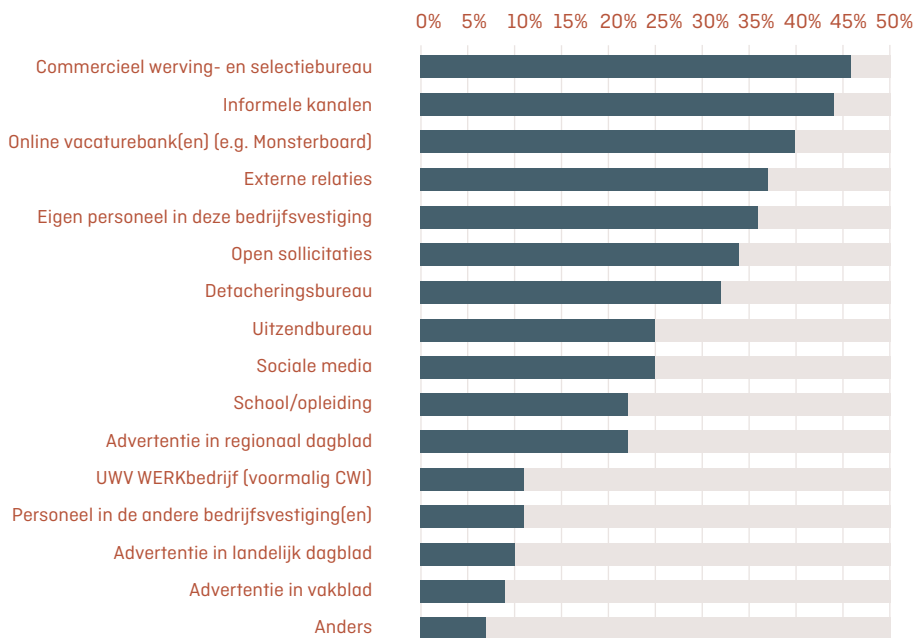
WERVINGKANALEN PERSONEEL HBO+

Meest gebruikte wervingskanalen naar opleidingsniveau

Panels a en b tonen de meest gebruikte wervingskanalen voor technisch personeel met ten hoogste een MBO-opleiding en voor HBO en hoger opgeleid technisch personeel. Voor lager en middelbaar opgeleid personeel geldt dat bedrijven het meeste gebruik maken van uitzendbureaus (62%). Voor het werven van hoger opgeleid technisch personeel geeft 46% van de bedrijven een commercieel werving- en selectiebureau te gebruiken.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektro, eerste meting, 2014

Noot Wervingskanalen die door minder dan 5% van de bedrijven genoemd zijn worden niet weergegeven in de figuur.



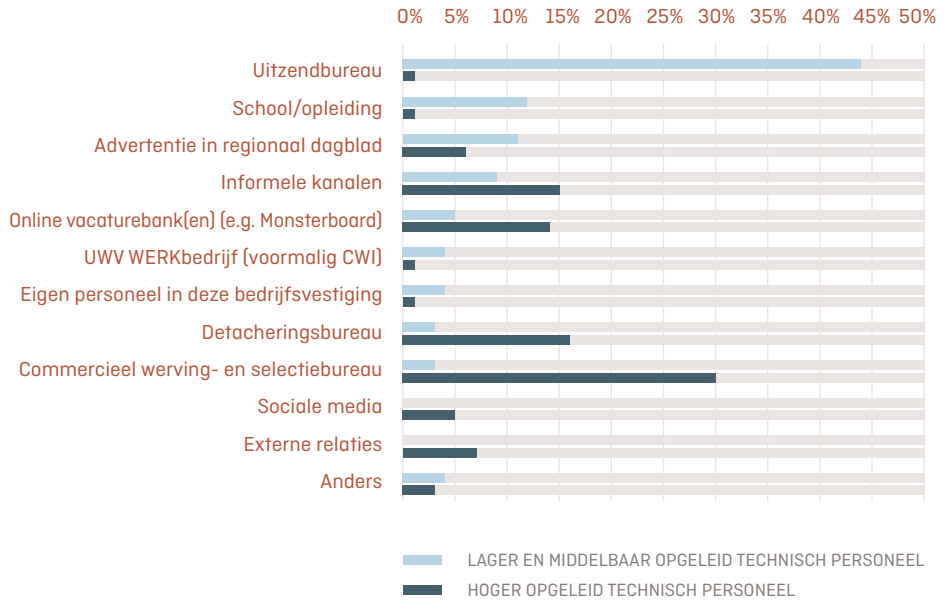
FIGUUR
08

Meest effectieve wervingskanaal naar opleidingsniveau

Deze figuur vergelijkt het meest effectieve wervingskanaal voor technisch personeel met ten hoogste een MBO-opleiding en voor technisch personeel dat minimaal HBO is opgeleid. Voor het werven van lager en middelbaar opgeleid personeel wordt het uitzendbureau als meest effectieve wervingskanaal genoemd (44%). Het meest effectieve wervingskanaal voor hoger opgeleid technisch personeel is het commercieel werving- en selectiebureau (30%).

Bron: ROA/Werkgeverspanel Metalektra, eerste meting, 2014

Noot Wervingskanalen die door minder dan 5% van de bedrijven genoemd zijn worden niet weergegeven in de figuur.



KORT EN KRACHTIG

- LICHT DALEND PERCENTAGE BEDRIJVEN DAT (ERG) VEEL WERVINGSPROBLEMEN ONDERVINDT



- GROOTSTE OORZAAK WERVINGSPROBLEMEN: GEBREK AAN JUISTE COMPETENTIES BIJ SOLLICITANTEN



- UITZENDBUREAUS POPULAIREST EN MEEST EFFECTIEF VOOR WERVEN LAGER EN MIDDELBAAR OPGELEIDE TECHNICI



- COMMERCIËLE WERVING- EN SELECTIEBUREAUS POPULAIREST EN MEEST EFFECTIEF VOOR WERVEN HOGER OPGELEIDE TECHNICI



- SOCIAL MEDIA VOORALSNOG VAN GERING BELANG BIJ WERVING EN SELECTIE



TOEKOMSTIGE VERVANGINGSVRAAG EN HET ANTICIPEREN HIEROP

In de voorgaande paragraaf werd duidelijk dat metalektrobedrijven momenteel minder wervingsproblemen ervaren dan in 2013 en al helemaal minder dan in 2007 en 2008. In de onderstaande paragraaf kijken we naar de toekomst, met name naar de verwachte vervangingsproblemen door pensionering en de maatregelen om hierop in te spelen. Het blijkt dat bedrijven ten aanzien van deze vervangingsproblemen een steeds optimistischer toekomstbeeld hebben.

Aan de deelnemende metalektrobedrijven is gevraagd of zij voor de komende vijf jaar problemen voorzien met de vervanging van personeel dat uitstroomt naar pensioering. Wat ten eerste opvalt is dat de bedrijven momenteel over de hele linie weer minder vervangingsproblemen verwachten voor de toekomst dan in 2013. Dit ondanks een stijgende gemiddelde leeftijd in de sector. In een recent artikel (Gerards, 2014)¹ is uitgebreid op deze tegenstelling in gegaan. Op dit moment verwachten de

bedrijven voor de toekomst de meeste problemen bij het vervangen van engineering en r&d-personeel en uitvoerende technici. Respectievelijk 14% en 13% van de metalektrobedrijven verwacht veel problemen te ondervinden bij vervanging van personeel uit die functies. Voor de overige functiecategorieën worden door minder dan één op de tien bedrijven problemen voorzien; voor wat betreft beide niet-technische functies verwacht bijna geen enkel bedrijf vervangingsproblemen.

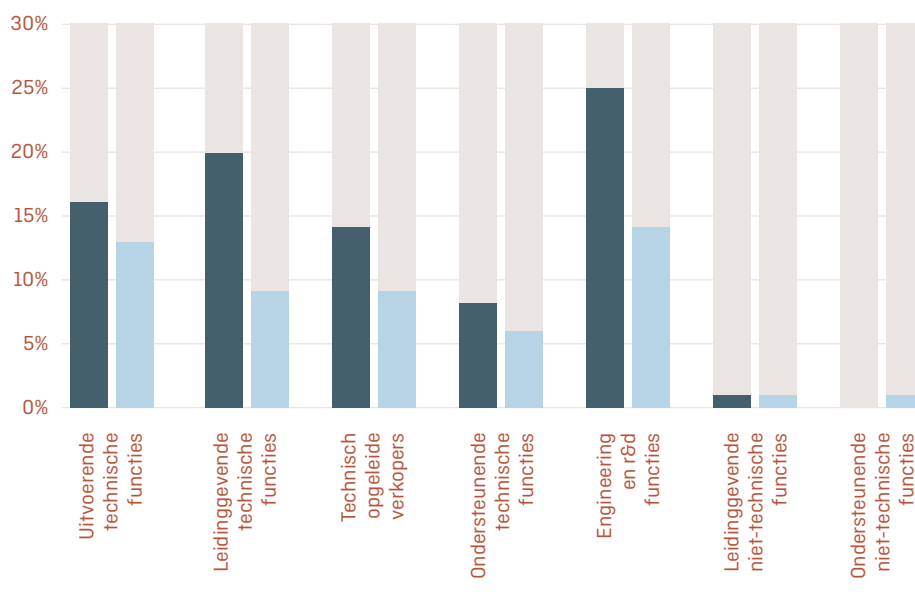
FIGUUR
09

Verwachte vervangingsproblemen in komende vijf jaar per functiecategorie

De balkjes geven het aandeel bedrijven weer dat voor de komende vijf jaar veel vervangingsproblemen verwacht als gevolg van pensionering. Ook is weergegeven welke verwachting bedrijven hieromtrent hadden in 2013. Meer dan één op de tien bedrijven verwacht in de komende vijf jaar problemen te hebben met de vervanging van engineering en r&d-personeel en uitvoerende technici.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Meta-
lektro, tweede meting, 2014

■ 2013
■ 2014



¹ Gerards, R. (2014), Sector specifieke arbeidsmarktspanningen bij aantrekkende omzet. *Economisch Statistische Berichten*. 99 (4693), 569-571.

Om voorziene problemen bij de vervanging van uittredend personeel tegen te gaan kan een reeks aan maatregelen genomen worden. In figuur 10 is weergegeven wat bedrijven op het moment van bevragen al aan maatregelen nemen om de verwachte problemen (gedeeltelijk) te ondervangen. Ook is gevraagd of men van plan is om in de toekomst – de komende vijf jaar – maatregelen te nemen die de vervanging van technici zullen vergemakkelijken.

Het aannemen van nieuwe werknemers blijkt een door veel bedrijven genomen maatregel om potentiële problemen met de vervanging van uitstromend technisch personeel op te vangen. Ruim de helft van de bedrijven geeft aan nu al nieuwe werknemers aan te nemen en zelf op te

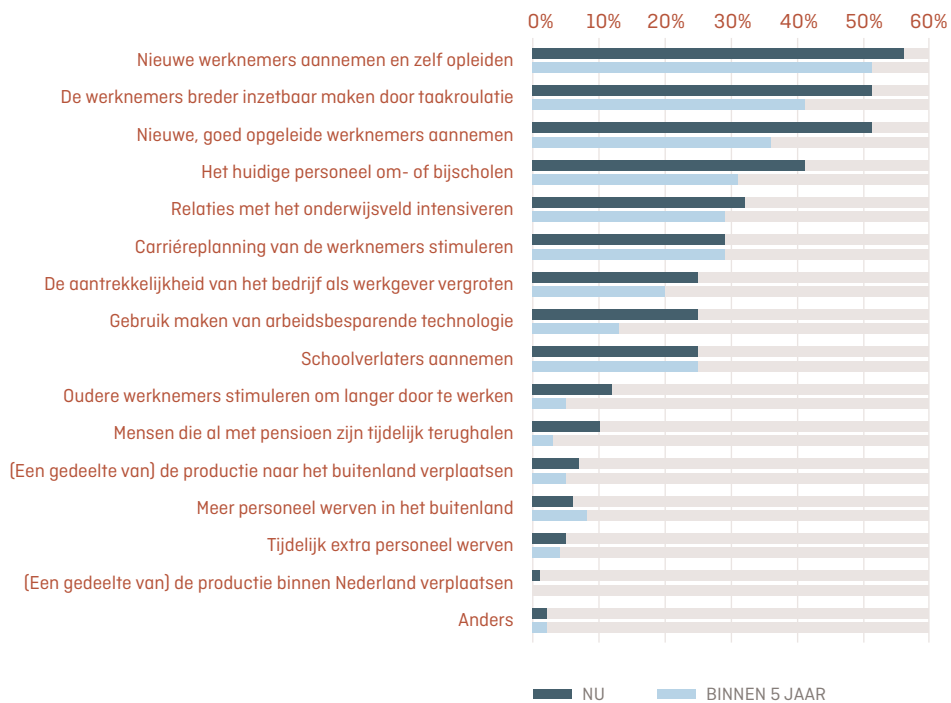
leiden (56%) of nieuwe, goed opgeleide werknemers aan te nemen (51%) om functies die vrijkomen door vertrek naar pensionering te vullen. Ook tracht een groot deel van de bedrijven de toekomstige vervanging te ondervangen door het eigen personeel beter in te zetten; bijvoorbeeld door te streven naar bredere inzetbaarheid door middel van taakrotatie (51%) of door het huidige personeel om- of bij te scholen (41%). Relatief weinig bedrijven zien een oplossing in het uitstel van vertrek van werknemers of het terughalen van gepensioneerden. Het intensiveren van de relaties met het onderwijsveld wordt wel door een substantieel deel van de metaalkrobedrijven genoemd als (reeds genomen) maatregel ter voorkoming van vervangingsproblemen door pensioneringen.

FIGUUR 10

Maatregelen met het oog op vervangingsproblemen technici

De donkerblauwe balkjes laten zien welke maatregelen nu al genomen worden, de lichtblauwe balkjes tonen welke maatregelen bedrijven binnen vijf jaar denken te gaan nemen. Ruim de helft van de bedrijven neemt nieuwe (goed opgeleide) werknemers aan om vervangingsproblemen tegen te gaan. Ook het breder inzetbaar maken van werknemers door taakrotatie wordt hiertoe door meer dan 50% van de bedrijven toegepast.

Bron: ROA/Werkgeverspanel Meta-
lektro, tweede meting, 2014



KORT EN KRACHTIG



- MEESTE VERVANGINGSPROBLEMEN VERWACHT VOOR ENGINEERING EN R&D-PERSONEEL EN UITVOERENDE TECHNICI

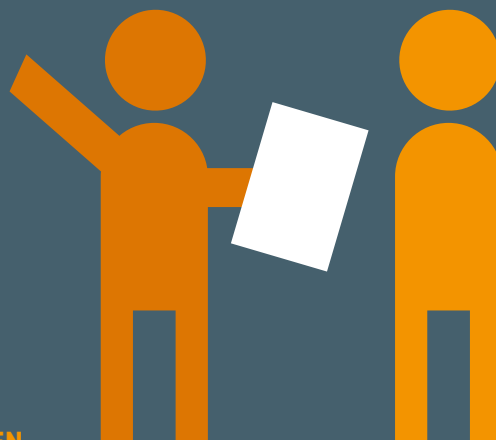
- MEEST GENOEMDE MAATREGELEN OM VERWACHTE VERVANGINGSPROBLEMEN TEGEN TE GAAN:



- NIEUWE WERKNEMERS AANNEMEN



- BREED INZETBAAR MAKEN VAN HET EIGEN PERSONEEL



- ZELF WERKNEMERS OPLEIDEN

