

Elk kwartaal wordt in de vragenlijst van de Arbeidsmarktmonitor Metalektro een quickscan met actuele vragen of stellingen voorgelegd aan de deelnemende metalektrobedrijven. Het onderwerp van deze quickscan is duurzame inzetbaarheid. Door middel van drie stellingen is in kaart gebracht welke rol duurzame inzetbaarheid speelt in het HR-beleid van metalektrobedrijven.

De drie stellingen waren:

1. Om de 5 jaar van functie veranderen is essentieel voor het duurzaam inzetbaar houden van onze medewerkers.
2. Onze directie stelt voldoende middelen beschikbaar om duurzame inzetbaarheid te faciliteren.
3. Het thema duurzame inzetbaarheid is geïntegreerd in de beoordelingscyclus in onze organisatie.

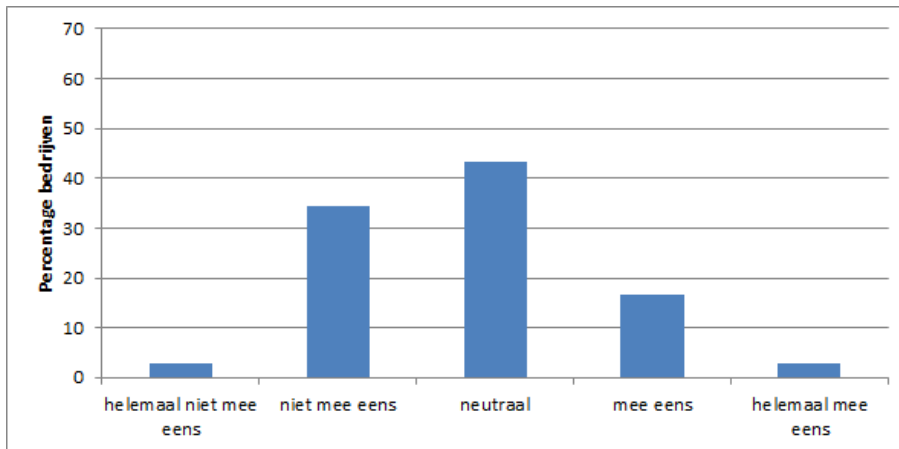
Hierop konden bedrijven antwoorden op een schaal van 1 'helemaal niet mee eens' tot en met 5 'helemaal mee eens'. Op alle drie de stellingen is door 143 bedrijven gereageerd.

1. EENS IN DE VIJF JAAR VAN FUNCTIE VERANDEREN VOORAL BELANGRIJK ONDER GROTE BEDRIJVEN

Regelmatig veranderen van functie binnen de organisatie voorkomt niet alleen een routinegevoel bij werknemers, maar prikkelt werknemers ook om hun bestaande kennis steeds weer op andere manieren toe te passen en continu te investeren in het ontwikkelen van nieuwe kennis en vaardigheden. Zo kan functieroulatie dus op verschillende wijzen bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Uit de in januari 2014 gehouden quickscan blijkt dat één op de vijf metalektrobedrijven het eens of helemaal eens is met de stelling dat het om de vijf jaar van functie veranderen essentieel is voor het duurzaam inzetbaar houden van werknemers. Hier staat echter tegenover dat bijna twee op de vijf bedrijven (37%) het (helemaal) níét eens is met de stelling en dat 43% van de bedrijven hierover geen uitgesproken positieve dan wel negatieve mening heeft.

Vergelijken we grote bedrijven (meer dan 250 werknemers) met het MKB, dan blijkt dat grote bedrijven het significant vaker eens zijn met de stelling dan MKB-bedrijven. Van de grote bedrijven is iets meer dan 40% het (helemaal) eens met de stelling, tegenover slechts 16% van de MKB-bedrijven. Dit is niet vreemd gezien het feit dat grote bedrijven over het algemeen over een breder palet aan verschillende functies beschikken waardoor functieveranderingen of -roulaties makkelijker door te voeren zijn. Er blijken verder geen significante verschillen te bestaan in de antwoorden op deze stelling tussen bedrijven in de verschillende deelsectoren of regio's.

Figuur 1. 'Om de 5 jaar van functie veranderen is essentieel voor het duurzaam inzetbaar houden van onze medewerkers.'

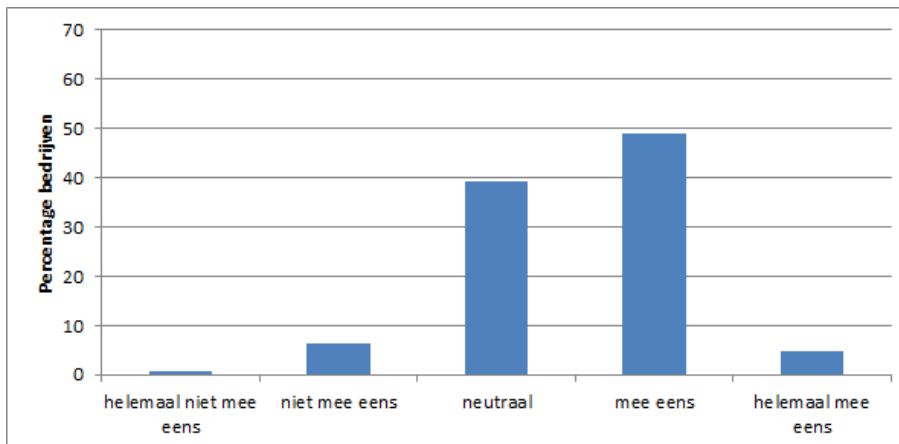


Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, 2014/IV

2. METALEKTROBEDRIJVEN GEMIDDELD TEVREDEN MET BESCHIKBARE MIDDELEN VOOR DUURZAME INZETBAARHEID

Metalektrobedrijven geven over het algemeen aan tevreden te zijn met de middelen die hen ter beschikking staan om te werken aan de duurzame inzetbaarheid van hun personeel. Een ruime meerderheid van de bedrijven (54%) is het namelijk (helemaal) eens met de stelling dat hun directie voldoende middelen beschikbaar stelt om duurzame inzetbaarheid te faciliteren. Slechts 7% van de bedrijven is het (helemaal) niet eens met de stelling. Gezien de grote eensgezindheid ten aanzien van deze stelling is het niet verrassend dat er geen significante verschillen zijn in de antwoorden tussen bedrijven uit verschillende regio's, deelsectoren of tussen grote bedrijven en MKB-bedrijven.

Figuur 2. 'Onze directie stelt voldoende middelen beschikbaar om duurzame inzetbaarheid te faciliteren.'



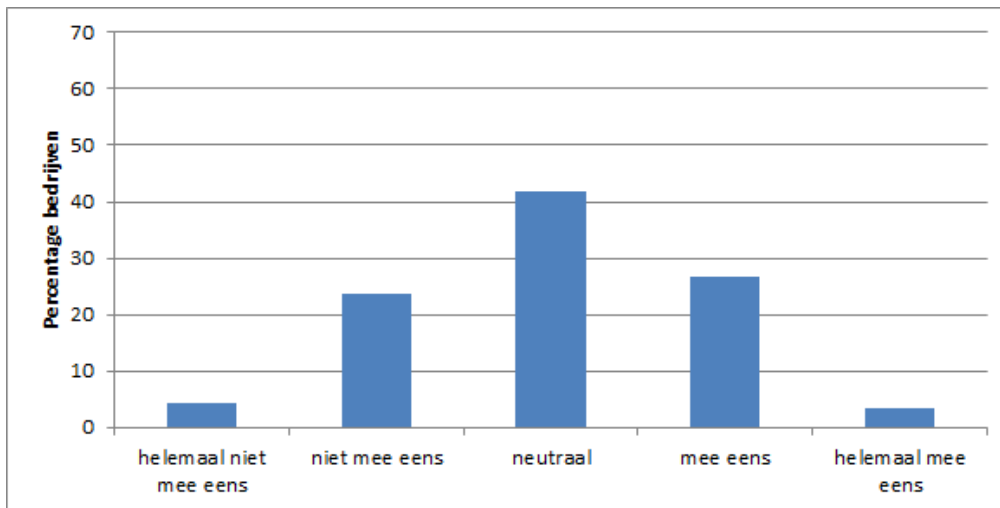
Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, 2014/IV

3. DUURZAME INZETBAARHEID EVEN VAAK WÉL, ALS NIET GEÏNTEGREERD IN BEOORDELINGSCYCLUS

Het aandeel bedrijven dat aangeeft dat duurzame inzetbaarheid is geïntegreerd in de beoordelingscyclus van de organisatie (30%) is ongeveer even groot als het aandeel bedrijven dat aangeeft dat dit niet het geval is (28%). Deze verdeeldheid onder de bedrijven is niet toe te schrijven aan variatie in omvang, regio of deelsectoren.

Figuur 3 geeft ook aan dat er nog ruimte voor verbetering is. Met name bij de bedrijven die het (helemaal) niet eens zijn met de stelling, alsmede bij bedrijven die een neutrale positie innemen bestaat immers nog genoeg ruimte om van het thema duurzame inzetbaarheid een structureel aandachtspunt te maken in de beoordelingscyclus. Bij de bedrijven die aangeven het (helemaal) niet eens te zijn met de stelling valt de grootste stap te maken. Deze bedrijven gaven namelijk expliciet aan dat duurzame inzetbaarheid niet geïntegreerd is in de beoordelingscyclus. Bij bedrijven die een neutrale positie innemen gaat het waarschijnlijk eerder om bedrijven waar duurzame inzetbaarheid regelmatig, maar nog niet structureel aan bod komt tijdens de beoordelingscyclus.

Figuur 3. 'Het thema duurzame inzetbaarheid is geïntegreerd in de beoordelingscyclus in onze organisatie.'



Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metalektro, 2014/IV

De Arbeidsmarktmonitor Metalektro wordt uitgevoerd door het *Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt* (ROA) van de Universiteit Maastricht in opdracht van de Stichting A+O Metalektro. Voor meer informatie kunt u terecht bij dr. Ruud Gerards, tel. 043-388 3647, e-mail r.gerards@maastrichtuniversity.nl

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

