

FACTSHEET ARBEIDSMARKTMONITOR METALEKTRO 2015

Deze factsheet vat enkele kerncijfers en ontwikkelingen samen over de arbeidsmarkt in de Metalektronica in 2015. Raadpleeg voor meer informatie de volledige jaarrapportage van de Arbeidsmarktmonitor. Deze kunt u downloaden van de website van A+O Metalektronica. www.ao-metalektronica.nl.

KERNCIJFERS METALEKTRO

	2012	2013	2014	2015
Aantal bedrijven [#]	1.040	1.046	1.044	1.064
Aantal werknemers [*]	139.747	140.758	141.245	142.297

[#] Bron: Stichting Raad van Overleg Metalektronica (ROM)

^{*} Bron: PME

DEMOGRAFIE EN DEELTIJDWERK

	Metalektronica [*]	Hele werkzame beroepsbevolking in Nederland [#]
Percentage vrouwelijke medewerkers	13%	46%
Gemiddelde leeftijd mannen	46 jaar	43 jaar
Gemiddelde leeftijd vrouwen	44 jaar	41 jaar
Percentage werknemers in deeltijd	10%	49%
Percentage mannen in deeltijd	4%	26%
Percentage vrouwen in deeltijd	50%	75%

[#] Bron: CBS, bewerking ROA. ^{*} Bron: PME, bewerking ROA. Alle cijfers zijn afgerond op gehele getallen.

WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN

- De werkgelegenheid in de Metalektronica nam, met name in de 1^e helft van 2015, licht toe.
- Ondanks de licht groeiende werkgelegenheid, zijn er ook nog bedrijven in de sector met een krimpende werkgelegenheid. In 2015 was dit bij 28% van de metalektronica-bedrijven het geval. In 2014 nog bij 39% van de bedrijven. Het aandeel bedrijven met krimp neemt dus af.
- Als zich in bedrijven krimp voordoet dan wordt dit voornamelijk opgevangen door natuurlijk verloop.
- Eind 2015 had 86,7% van de technische medewerkers in de Metalektronica een vast dienstverband.
- Voor 2016 verwachten de metalektronica-bedrijven per saldo een werkgelegenheidsgroei.

VACATURES EN WERVING

- Het percentage bedrijven met vacatures bleef redelijk stabiel in 2015. De meeste technische vacatures ontstonden door een toename in de hoeveelheid werk.
- Er waren in 2015 weer iets meer bedrijven met wervingsproblemen:
 - Het percentage bedrijven met 'erg veel' wervingsproblemen voor technisch personeel steeg van 20% in 2014 naar 25% in 2015.
 - Wervingsproblemen nemen vooral toe voor engineering en r&d functies en technisch opgeleide verkopers.
- De wervingsproblemen voor uitvoerende technische functies zijn ook substantieel, maar nemen wel al enkele jaren af.
- Kwalitatieve oorzaken van wervingsproblemen (bijv. sollicitanten hebben niet de juiste competenties) nemen toe, terwijl kwantitatieve oorzaken (bijv. te weinig sollicitanten) in 2015 minder vaak voorkwamen dan in 2014.

VERGRIJZING EN INZETBAARHEID

- Het percentage vijftigers onder de werkenden in de Metalektro groeit ten opzichte van het percentage dertigers. Dit verschil wordt uitgedrukt met de 'generatie-index', die in evenwicht is bij '1', maar staat in de Metalektro op 1,5.
- Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de agenda bij de metalektrobedrijven. Zo maakt een meerderheid van de bedrijven gebruik van *Active-Aging beleid*, zoals het breed inzetbaar maken van personeel, aandacht hebben voor de fysieke belasting en aandacht voor de leeftijdsopbouw binnen het bedrijf.
- Desondanks lijken metalektrobedrijven de verwachte pensioenuitstroom te onderschatten. Op basis van PME gegevens berekenen we dat ongeveer 1 op de 20 werknemers de komende vijf jaar met pensioen zal gaan. Inschattingen van metalektrobedrijven zitten daar voor de meeste functiecategorieën fors onder.
- Het bevorderen van de inzetbaarheid van het personeel blijft het meest genoemde speerpunt van het personeelsbeleid voor de komende jaren.

OPLEIDINGSINSPANNINGEN

- 44% van het technisch personeel in vaste dienst heeft in 2015 een cursus of training gevolgd. Bij de technici in tijdelijke dienst was dit 41% en bij de ingeleende krachten slechts 36%.
- Het percentage ingeleende medewerkers dat een cursus of training volgde nam in 2015 wel sterk toe.
- De gemiddelde out-of-pocketkosten besteed aan scholing bleven in 2015 stabiel op 1,9% van de loonsom.
- In 2015 werd door minder bedrijven getraind dan in 2014. Deze daling deed zich voor op bijna alle trainingsgebieden waaronder vaktechnische vaardigheden, veilig gedrag, leidinggeven, ICT en soft skills als communicatieve vaardigheden, plannen en organiseren, werken in teamverband en commerciële vaardigheden.
- Meer metalektrobedrijven ervoeren in 2015 belemmeringen bij de scholing van hun technisch personeel dan in 2014. De meest genoemde belemmeringen zijn: cursussen kosten veel tijd / geld en bestaande cursussen sluiten onvoldoende aan bij de behoefte van het bedrijf.

TECHNOLOGISCHE INNOVATIES EN EXTERNE SAMENWERKING

- Innovaties waren in 2015, net als in 2014, vooral gericht op het verbeteren van bestaande producten, processen en diensten. Ook in de nabije toekomst zal de nadruk meer liggen op het verbeteren dan op de ontwikkeling van geheel nieuwe producten, processen en diensten.
- De meest voorkomende samenwerkingspartners van metalektrobedrijven zijn andere bedrijven in de keten zoals leveranciers en klanten. Voor de toekomst verwachten bedrijven een toename in de samenwerking met onderwijs- en kennisinstellingen.

De agenda voor de toekomst

Door werkgelegenheidsgroei, stijgende competentie-eisen en de vervangingsvraag zal de (kwalitatieve) krapte op de arbeidsmarkt voor technici de komende jaren toenemen. Twee manieren waarop metalektrobedrijven nog additionele stappen kunnen zetten om beter hierop in te kunnen spelen zijn:

(1) Meer investeren in scholing, zowel in termen van budget als in termen van aandacht voor een leerrijke werkomgeving: Opleiding, (bij)scholing en training werken in de metalektrobedrijven positief door op alle facetten die het succes van het bedrijf bepalen, waaronder duurzame inzetbaarheid, brede inzetbaarheid en innovatie. We zouden daarom kunnen spreken van een 'scholingsmultiplier'. Investeren in scholing is daarmee het laaghangend fruit voor het versterken van het hr- beleid in de sector.

(2) Werknemers aantrekken uit doelgroepen die vooralsnog weinig werkzaam zijn in de sector: technisch opgeleide vrouwen en mensen met een arbeidsbeperking. Om technisch opgeleide vrouwen te werven zou vooral een verruiming van de deeltijdmogelijkheden een rol kunnen spelen. Voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten bestaat ondersteuning van A+O Metalektro vanuit het Sectorplan.