

In de Quickscan, die ieder kwartaal wordt gehouden, worden telkens drie nieuwe stellingen aan de metalektrobedrijven voorgelegd over actuele thema's op HRM-gebied. Aan de hand van een 5-puntsschaal kunnen de bedrijven aangeven in hoeverre zij het eens zijn met de voorgelegde stellingen.

### **STELLINGEN**

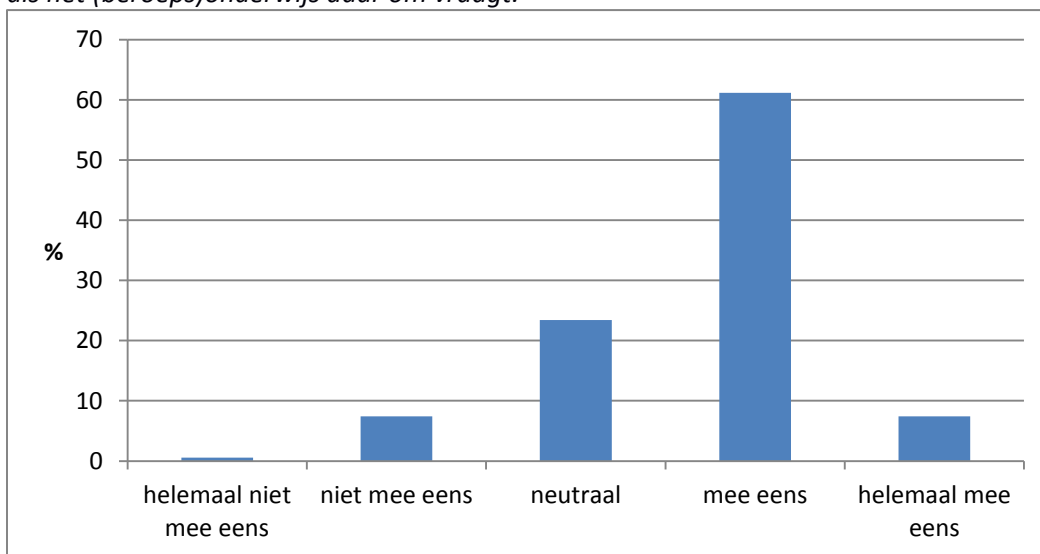
In de eerste Quickscan van april 2013 staan de opleidingsinspanningen van metalektrobedrijven centraal. Meer specifiek gaat het hierbij om de verantwoordelijkheid die de bedrijven voelen voor het aanbieden van stageplaatsen aan leerlingen en het scholen van oudere medewerkers en medewerkers die door metalektrobedrijven ingeleend worden. In totaal hebben 175 bedrijven uit het werkgeverspanel Arbeidsmarktmonitor Metalektro op de stellingen gereageerd. Zij gaven elk hun oordeel over de volgende drie stellingen:

- (1) *“Bedrijven hebben een verantwoordelijkheid om meer stageplaatsen te creëren als het (beroeps)onderwijs daar om vraagt.”*
- (2) *“Bedrijven moeten, meer dan nu gebeurt, investeren in de scholing van oudere medewerkers die langer werken.”*
- (3) *“Bedrijven hebben een medeverantwoordelijkheid voor de opleiding en scholing van medewerkers die via uitzend- of detachingsbureaus tijdelijk bij hen werken.”*

### **1. TWEE DERDE VAN DE METALEKTROBEDRIJVEN ZIET EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID BIJ AANBIEDEN STAGEPLAATSEN**

Stageplaatsen bieden techniekleerlingen een uitgelezen mogelijkheid om de theoretische kennis die zij op school hebben opgedaan aan te vullen met praktijkervaring. Hoewel praktijklessen doorgaans een belangrijk onderdeel van techniekopleidingen vormen, leren leerlingen tijdens stages hoe het er in het 'echt' aan toegaat bij het uitoefenen van een technische functie. Niet alleen worden leerlingen zo in staat gesteld om de kneepjes van het vak onder de knie te krijgen, maar ook kunnen zij zich op deze wijze al oriënteren op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen de stage bovendien als screeningsinstrument gebruiken; bij gebleken geschiktheid kan de stagiair(e) na het behalen van het diploma een baan worden aangeboden. Scholen en leerlingen zijn dan ook gebaat bij een goede samenwerking met het bedrijfsleven en vice versa. Zonder een goede medewerking van stageaanbieders komen er immers geen stageplekken beschikbaar.

*Stelling 1: Bedrijven hebben een verantwoordelijkheid om meer stageplaatsen te creëren als het (beroeps)onderwijs daar om vraagt.*



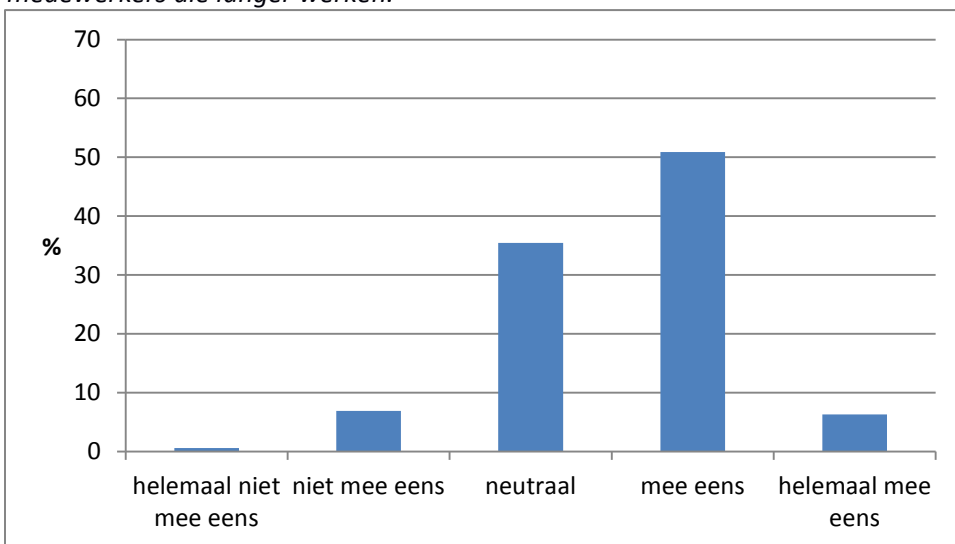
Bron: Arbeidsmarktmonitor Metalektro – Quickscan 2013/I, ROA

De figuur laat zien dat het gros van de bedrijven vindt dat zij zelf ook verantwoordelijk zijn om meer stageplekken aan te bieden wanneer het (beroeps)onderwijs hier om vraagt. In totaal zien twee op de drie bedrijven hierbij een belangrijke rol weggelegd voor de bedrijven zelf; 61% is het ermee eens dat bedrijven hier een verantwoordelijkheid bij hebben en nog eens 7% is het er helemaal mee eens. Verder kiest een kwart van de bedrijven voor de antwoordmogelijkheid 'neutraal'. Het resterende deel (8%) is het oneens met de stelling. Dit betekent dat slechts een klein deel van de bedrijven oordeelt dat zij zelf geen extra stageplaatsen hoeven aan te bieden als het (beroeps)onderwijs daar om vraagt. Dit wordt bijna uitsluitend geantwoord door bedrijven behorend tot het midden- en kleinbedrijf.

## **2. BEDRIJVEN MOETEN (NOG) MEER INVESTEREN IN OUDERE MEDEWERKERS**

Nu de AOW-leeftijd stapsgewijs omhoog gaat naar 67 jaar in 2021 worden oudere medewerkers geacht om langer door te werken. Om oudere medewerkers gedurende deze extra tijd die zij werken productief inzetbaar te houden, lijkt het nog meer dan voorheen gerechtvaardigd dat bedrijven in deze groep oudere medewerkers investeren. Stelling 2 luidt dan ook dat bedrijven, meer nog dan nu gebeurt, moeten investeren in de scholing van oudere medewerkers nu deze langer door moeten werken.

*Stelling 2: Bedrijven moeten, meer dan nu gebeurt, investeren in de scholing van oudere medewerkers die langer werken.*



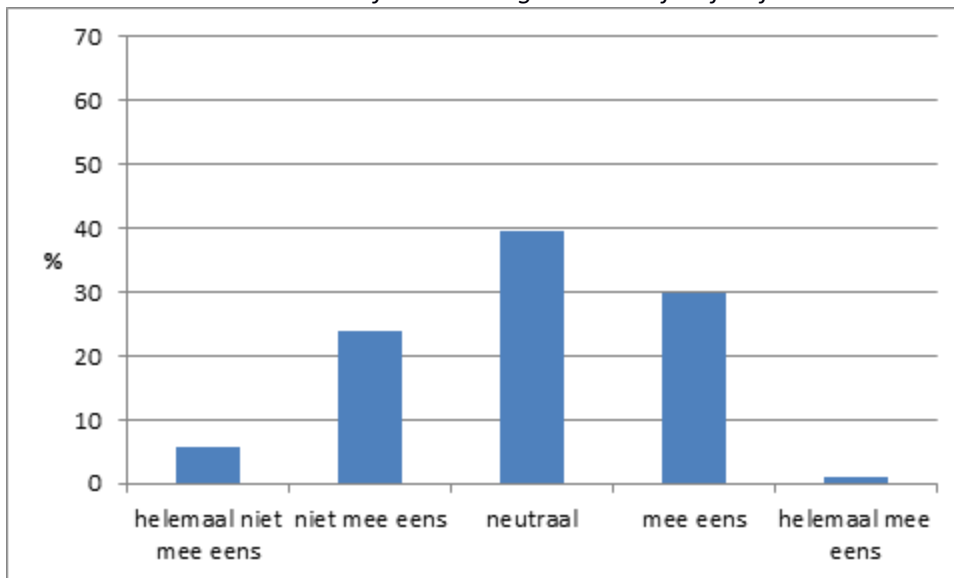
Bron: Arbeidsmarktmonitor Metalektro – Quickscan 2013/I, ROA

In totaal geeft bijna 6 op de 10 bedrijven aan het eens (51%) of helemaal eens (6%) te zijn met de stelling. Deze bedrijven vinden het van belang dat er, met het oog op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, meer geïnvesteerd gaat worden in de scholing van oudere medewerkers. Daar staat een kleine groep bedrijven (7%) tegenover die het niet ziet zitten om meer in oudere medewerkers te gaan investeren vanwege het feit dat zij langer door moeten werken. Bovendien antwoordt een derde van de bedrijven (35%) neutraal op deze stelling. Een vergelijking tussen enerzijds het midden- en kleinbedrijf en anderzijds grote bedrijven laat duidelijke verschillen zien. Terwijl van de grote bedrijven 75% het (helemaal) eens is met de stelling, is dit bij het midden- en kleinbedrijf een veel kleiner deel (54%).

### **3. UITEENLOPENDE MENINGEN OVER VERANTWOORDELIJKHEID TRAINING VAN INGELEENDE MEDEWERKERS**

Ook de derde en laatste stelling van deze Quickscan heeft betrekking op de verantwoordelijkheid van bedrijven bij de scholing van een specifieke groep; medewerkers die tijdelijk ingeleend worden. Doordat bedrijven graag willen profiteren van hun investeringen in menselijk kapitaal, kan het voor een deel van de bedrijven een barrière vormen om te investeren in scholing van medewerkers die feitelijk niet bij hen in dienst zijn. Toch willen bedrijven die tijdelijk extern personeel inlenen dat deze personen snel productief inzetbaar zijn. Bedrijven zijn dan ook gebaat bij goed opgeleide ingeleende medewerkers. Zijn uitzend- en detachingsbureaus dan zelf verantwoordelijk voor de scholing van de medewerkers die zij tijdelijk aan de metalektrobedrijven ter beschikking stellen of hebben laatstgenoemde bedrijven hier zelf ook een gedeelde verantwoordelijkheid in?

*Stelling 3: Bedrijven hebben een medeverantwoordelijkheid voor de opleiding en scholing van medewerkers die via uitzend- of detachingsbureaus tijdelijk bij hen werken.*



Bron: Arbeidsmarktmonitor Metalektro – Quickscan 2013/I, ROA

Waren metalektrobedrijven het bij de twee voorgaande stellingen nog in grote mate eens in hun antwoorden, dit kan niet gezegd worden wat betreft hun oordeel over de derde stelling. Zoals blijkt uit de figuur lopen de meningen van bedrijven over deze stelling behoorlijk uiteen. Van alle deelnemende bedrijven is 3 op de 10 van mening dat zij zelf medeverantwoordelijk zijn voor de scholing van medewerkers die zij inlenen. Hier staat echter een even grote groep tegenover die het hier (helemaal) niet mee eens is. Het overige deel (40%) is het eens noch oneens met de stelling. In tegenstelling tot de eerste twee stellingen, wijken de antwoorden van grote bedrijven en het midden- en kleinbedrijf bij stelling 3 nauwelijks af.

De Quickscan 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 over de Quickscan kunt u terecht bij dr. Ruud Gerards, tel. 043-388 3647, e-mail [r.gerards@maastrichtuniversity.nl](mailto:r.gerards@maastrichtuniversity.nl).