

Quickscan Metalektro januari 2013

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 Quickscan van januari 2013 wordt aandacht besteed aan mogelijke strategieën die metalektrobedrijven kunnen hanteren om in te spelen op de toenemende tekorten aan technici, die dreigen als gevolg van de vergrijzing en ontgroening in de sector. In eerdere Quickscans lag de nadruk al op initiatieven gericht op het vergroten van de inzetbaarheid van het eigen personeelsbestand en het opleiden van de eigen medewerkers (bijvoorbeeld door het opstarten van een eigen bedrijfsschool). Andere opties om de verwachte tekorten tegen te gaan zijn bijvoorbeeld het tijdelijk inzetten van goed opgeleide flexwerkers en het aantrekken van vakbekwame technici uit het buitenland. In het uiterste geval is het niet ondenkbaar dat bedrijven zich zelfs genoodzaakt voelen om (delen van) hun productie naar het buitenland te verplaatsen. In totaal hebben 163 bedrijven hun oordeel gegeven over de volgende drie stellingen:

- (1) *"De uitzend- en detachingsbureaus waar ons bedrijf medewerkers inlenen, besteden voldoende aandacht aan het op peil houden van de competenties van de mensen die zij uitlenen."*
- (2) *"Het aantrekken van technisch opgeleid personeel uit landen met hoge werkloosheid, zoals Spanje, is voor ons een serieuze optie als we in Nederland geen geschikt personeel kunnen vinden."*
- (3) *"(Delen van) de productie naar het buitenland verplaatsen is voor ons bedrijf een serieuze optie als tekorten aan goed opgeleide technici niet verdwijnen."*

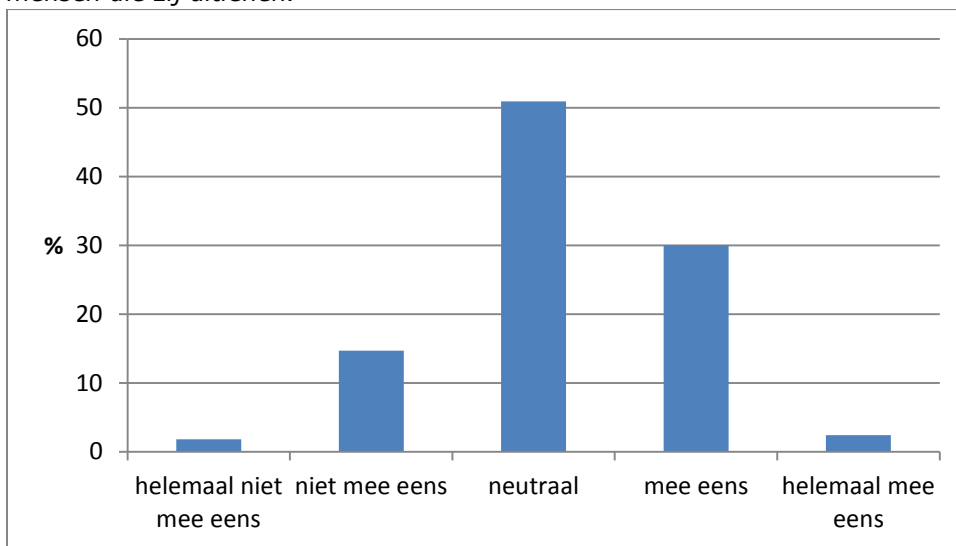
Quickscan Metalektro januari 2013

1. Opleiden flexwerkers

Goed opgeleide flexwerkers zijn van wezenlijk belang voor het op adequate wijze (tijdelijk) aanvullen van het eigen personeelsbestand. Bij het inhuren van flexwerkers is het van belang dat hun competenties op peil zijn zodat zij snel inzetbaar zijn. De eerste stelling luidt daarom dat de uitzend- en detacheringsbureaus waarvan bedrijven flexwerkers inlenen, voldoende aandacht besteden aan het op peil houden van de competenties van hun flexwerkers.

Uit de figuur blijkt dat bedrijven in algemene zin redelijk tevreden zijn over de aandacht die uitzend- en detacheringsbureaus besteden aan het op peil houden van competenties van flexwerkers. Hoewel de helft kiest voor de antwoordmogelijkheid 'neutraal', is een groter deel het eens dan oneens met de stelling. Eén op de drie is het (helemaal) eens met de stelling dat uitzend- en detacheringsbureaus voldoende aandacht besteden aan de ontwikkeling van competenties van flexwerkers. Deze groep is nagenoeg tweemaal zo groot als de groep die het (helemaal) niet eens is met de stelling (17%). Tussen het midden- en kleinbedrijf en grote bedrijven bestaat nauwelijks verschil in antwoord op deze stelling.

Stelling 1: De uitzend- en detacheringsbureaus waar ons bedrijf medewerkers inlenen, besteden voldoende aandacht aan het op peil houden van de competenties van de mensen die zij uitlenen.



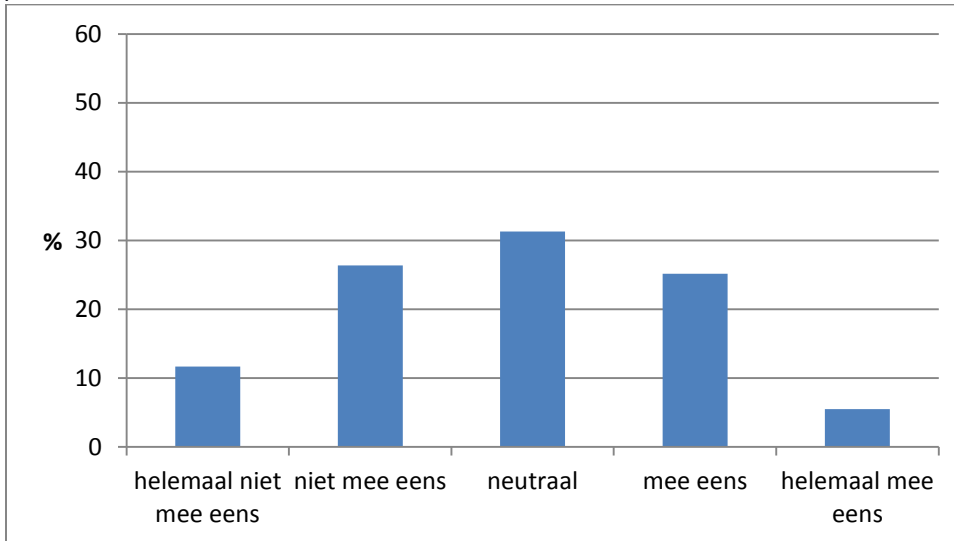
Bron: Arbeidsmarktmonitor Metalektro – Quickscan 2012/IV, ROA

2. Aantrekken technisch personeel uit buitenland

Wanneer bedrijven er niet in slagen om vakbekwame technici in eigen land te rekruteren kunnen zij ervoor kiezen om zich op een buitenlandse arbeidsmarkt te richten. Hierbij kan gedacht worden aan het werven van technisch personeel in landen die te kampen hebben met een hoge werkloosheid. Voorbeelden hiervan zijn Spanje en Italië. Stelling 2 peilt in hoeverre dit voor metalektrobedrijven een serieuze optie is. Zoals blijkt uit de figuur loopt het oordeel van bedrijven over deze stelling sterk uiteen. Een derde geeft aan het eens of helemaal eens te zijn met de stelling. Voor deze bedrijven is werven in het buitenland een serieuze optie. Het grootste deel van de bedrijven (38%) is het oneens of helemaal oneens met de stelling. Dit betekent dat zij niet van plan zijn om technici in het buitenland te gaan werven. De overige bedrijven antwoorden neutraal. Een vergelijking tussen enerzijds het midden- en kleinbedrijf en anderzijds grote bedrijven leert overigens dat de resultaten tussen beide nauwelijks afwijken.

Quickscan Metalektro januari 2013

Stelling 2: Het aantrekken van technisch opgeleid personeel uit landen met hoge werkloosheid, zoals Spanje, is voor ons een serieuze optie als we in Nederland geen geschikt personeel kunnen vinden.



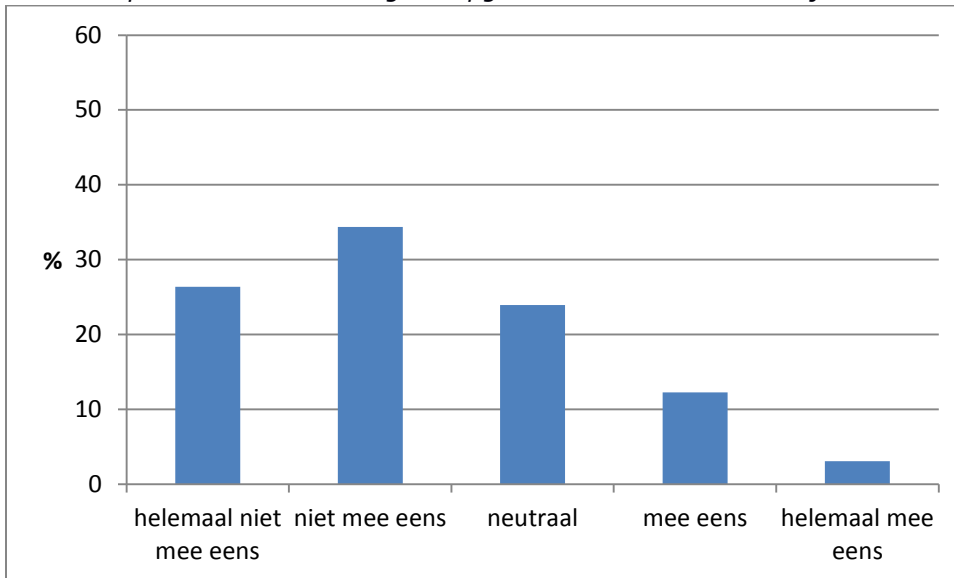
Bron: Arbeidsmarktmonitor Metalektro – Quickscan 2012/IV, ROA

3. Verplaatsing productie naar buitenland

Als bedrijven er ondanks diverse inspanningen niet in slagen om voldoende geschikt technisch personeel aan te trekken, kunnen zij zich in het uiterste geval wellicht genoodzaakt zien om (delen van) de productie naar het buitenland te verplaatsen. Voor veruit de meeste metalektrobedrijven is verplaatsing van de (delen van) productie naar het buitenland echter geen reële optie. Eén op de drie is het namelijk niet eens met de stelling en ruim een kwart is het er zelfs helemaal niet mee eens. Voor zo'n 15% zou het verplaatsen van (delen van) de productie naar het buitenland wel een serieuze optie zijn wanneer blijkt dat de tekorten aan vakbekwame technici blijven bestaan. Verder antwoordt bijna een kwart neutraal op de derde stelling.

Quickscan Metalektro januari 2013

Stelling 3: (Delen van) de productie naar het buitenland verplaatsen is voor ons bedrijf een serieuze optie als tekorten aan goed opgeleide technici niet verdwijnen.



Bron: Arbeidsmarktmonitor Metalektro – Quickscan 2012/IV, ROA

Verder is gekeken of grote bedrijven vaker overwegen om (delen van) de productie naar het buitenland te verplaatsen dan bedrijven uit het midden- en kleinbedrijf, omdat verondersteld kan worden dat grote bedrijven, i.e. meer dan 250 medewerkers, meer middelen hebben om zo een rigoureuze stap te nemen. Hoewel grote bedrijven inderdaad iets vaker aangeven een dergelijke stap te overwegen dan bedrijven uit het midden- en kleinbedrijf, is het verschil relatief klein. Grote bedrijven zijn het 6%-punt vaker (helemaal) eens met de stelling.

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.