

MDIEU-sectoranalyse Metalektro

Update 2024



Panteia

MDIEU-sectoranalyse Metalektro

Update 2024

Auteur(s)

Koen Maas, Douwe Grijpstra

Opdrachtgever(s)

A+O Metalektro

Gepubliceerd

Zoetermeer, 25-4-2024

Projectnummer

11109

Versie

1

Status

Definitief

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.



Inhoudsopgave

	Managementsamenvatting	4
1	Inleiding	6
1.1	Achtergrond van de update	6
1.2	Doelstelling van de update	6
1.3	De totstandkoming van de update van de sectoranalyse	7
1.4	Leeswijzer	7
2	Sectorkenmerken en omvang van Metalektrobedrijven	8
2.1	Afbakening sector	8
2.2	Aantal bedrijven en kenmerken	8
2.3	Economische ontwikkelingen	9
2.4	Arbeidsmarktontwikkelingen	11
3	Kenmerken van werknemers	16
3.1	Persoonskenmerken	16
3.2	Kenmerken van het dienstverband	18
3.3	In- en uitstroom	20
3.4	Ontwikkelingen in gevraagde skills van medewerkers	22
4	Huidige situatie duurzame inzetbaarheid	24
4.1	Gezondheid en vitaliteit	24
4.2	Goed werkgeverschap	26
4.3	Ontwikkeling en mobiliteit	27
4.4	Eigen regie	28
5	Maatregelen duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen	30
5.1	Ontwikkelingen in CAO Metalektro	30
5.2	Overkoepelende activiteiten	31
5.3	Gezondheid en vitaliteit	32
5.4	Goed werkgeverschap	33
5.5	Persoonlijke ontwikkeling	34
5.6	Mobiliteit	36
5.7	Ontzietmaatregelen en vroegpensioenen	36
6	Update uitdagingen en aandachtspunten voor vervolg acties en activiteiten	38



Managementsamenvatting

A+O Metalektro gaat een update van het activiteitenplan in het kader van de MDIEU indienen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Een vereiste hiervoor is dat er ook update plaatsvindt van de sectoranalyse, in 2022 opgesteld door de sociale partners samen voor duurzame inzetbaarheid (SPDI). De update heeft Panteia voor A+O Metalektro uitgevoerd.

Deze update van de sectoranalyse bestaat uit een update van de:

- Aantallen bedrijven en medewerkers en hun kenmerken
- Huidige situatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid
- Maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontsiemaatregelen
- Uitdagingen en aandachtspunten voor de vervolgtacties en -activiteiten

Aantallen bedrijven en medewerkers en hun kenmerken

Het aantal bedrijven in de sector is sinds de vorige sectoranalyse gegroeid. Ook zag de sector een toename in productie in 2021 en 2022. In 2023 nam de productie groei af en ook in 2024 wordt er een verdere afname verwacht. De sector zag ook een groei in het aantal dienstverbanden. De kenmerken van de bedrijven en van de medewerkers zijn niet sterk veranderd sinds de vorige sectoranalyse. Zo zijn de medewerkers overwegend man, werken de meeste medewerkers langer dan vijf jaar bij hun huidige werkgever en is de gemiddelde medewerker 45 jaar.

De krapte op de arbeidsmarkt voor technische beroepen is in 2023, in tegenstelling tot de gehele Nederlandse arbeidsmarkt, verder gestegen. 19,5% van alle openstaande vacatures in Nederland in het derde kwartaal van 2023 betrof een technische functie. Door de sectoren techniek, bouw en energie is het Aanvalsplan Techniek opgezet om de arbeidsmarkttekorten in de sectoren terug te dringen. Het doel van het aanvalsplan is de invulling van 60.000 vacatures in de komende 10 jaar.

Huidige situatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid

Het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een onderneming van de lange termijn. De uitdagingen waar de sector voor staat op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn in de afgelopen jaren niet sterk veranderd. Wel is er meer aandacht nodig voor het behoud van medewerkers. Om als bedrijf aantrekkelijk te blijven voor medewerkers is het daarom ook belangrijk om de zaken op het gebied van duurzame inzetbaarheid goed op orde te hebben. Anderzijds is het toegenomen belang van het begrip 'ontwikkelen' bij medewerkers. Er wordt ook steeds meer verwacht van de medewerker dat zij zich hiermee bezighouden.

Maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontsiemaatregelen

De oorspronkelijke sectoranalyse en deze update tonen aan dat de sector een breed scala aan activiteiten onderneemt om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. A+O Metalektro heeft op basis van de geconstateerde uitdagingen in het kader van de MDIEU verschillende acties en activiteiten uitgerold in de afgelopen



jaren. Daarnaast worden er ook verschillende maatregelen genomen door de werkgeversorganisaties en vakbonden. De sector zet in op het verbeteren van de bekwaamheid en ontwikkeling van medewerkers, hun gezondheid en vitaliteit, motivatie en mobiliteit.

Uitdagingen en aandachtspunten voor de vervolgacties en -activiteiten

Uit de update van de sector volgen twee overkoepelende aandachtspunten bij vervolgacties en -activiteiten:

- Meer harmonisatie van maatregelen en samenwerking tussen verschillende partijen in de sector
- Meer inzet op evaluatie en/of monitoring van maatregelen

Verder zijn er zijn er verschillende aandachtspunten geformuleerd op het gebied van gezondheid en vitaliteit, goed werkgeverschap, persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit en eigen regie:

Gezondheid en vitaliteit

- Een kans voor A+O Metalektro is om de al aangeboden kantinesessies uit te breiden naar de leidinggevenden.
- Meer aandacht voor de risico's van onregelmatig werk en nachtdiensten.
- Blijf inzetten op het maatwerkadvies voor bedrijven op het gebied van mantelzorg en de vanuit de branche georganiseerde bijeenkomsten.
- Bewustwording van de medewerkers van de toekomst van hun vak en de gevolgen daarvan voor de eigen rol binnen en eventueel buiten de werkomgeving.

Goed werkgeverschap:

- Ondersteuning van bedrijven bij het thema sociale veiligheid
- Voldoende begeleiding van zowel nieuwe als zittende medewerkers.
- Normaliseren van wederzijds leren en ontwikkelen binnen organisaties en stimuleren van een positieve leercultuur met ruimte voor ontwikkelingen op verschillende manieren.
- Onderzoek of er in het kader van diversiteit en inclusie voldoende aandacht is voor de behoeften van verschillende groepen werknemers.

Persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit

- Doe nader onderzoek hoe de sector bedrijven kan ondersteunen bij het implementeren van geleerde lessen of verkregen informatie omtrent werkplekleren.
- Stimuleer meer vraaggericht leren en ontwikkelen in de sector.
- Besteed bij het aanbod van cursussen en trainingen niet enkel aandacht aan de huidige vraag, maar ook aan de toekomstige vraag.
- Maak de mogelijkheden voor carrièrewending beter bekend bij medewerkers..
- Kijk in het bijzonder naar de groep werknemers die qua scholen of opleiden steeds buiten de boot valt om verschillende redenen.

Eigen regie

- Vergroten van bewustwording van de medewerkers van de toekomst van hun vak en de gevolgen daarvan voor de eigen rol binnen en eventueel buiten de werkomgeving.



1 Inleiding

1.1 Achtergrond van de update

Het ministerie van SZW heeft middelen beschikbaar gesteld voor een update van het activiteitenplan in het kader van de MDIEU. Net als tijdens de eerste aanvraagperiode dient ook weer een sectoranalyse te worden uitgevoerd, in dit geval een update van de analyse uit 2021/2.

Net als de oorspronkelijk sectoranalyse kijkt de update tenminste vijf jaar vooruit en geeft:

- a. een onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden in de sector;
- b. het aandeel mkb-ondernemingen in de sector; en
- c. een beschrijving van de problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de sector.

De update moet net als de oorspronkelijke sectoranalyse gebaseerd zijn op een onafhankelijk en gedegen marktonderzoek en dataverzameling gecombineerd met markt en business intelligence.

Duurzame inzetbaarheid richt zich binnen de MDIEU op de volgende vier aspecten:

- a. het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
- b. het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- c. het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden;
- d. het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan.

1.2 Doelstelling van de update

Op basis van de door het ministerie van SZW in de MDIEU gestelde eisen bestaat de sectoranalyse uit:

- A. Een update van de originele schets van de arbeidsmarkt in de Metalektro;
- B. Een update van de beschrijving van de huidige situatie binnen de Metalektro op het gebied van duurzame inzetbaarheid;
- C. Een update van de beschrijving van het huidige duurzame inzetbaarheidsbeleid binnen de Metalektro;
- D. Een update van de beschrijving van de huidige situatie rond eerder uittreden binnen de Metalektro;
- E. Aanvullende denkrichtingen voor beleidsopties voor duurzame inzetbaarheid in het kader van de MDIEU (op welke manier kunnen extra investeringen in duurzame inzetbaarheid bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek).
- F. Aanvullende denkrichtingen voor beleidsopties voor eerder uittreden in het kader van de MDIEU (op welke manier kunnen extra investeringen in eerder uittreden bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek).



De update van de sectoranalyse bevat daarnaast ook:

- G. een beschrijving van de totstandkoming van de update van de sectoranalyse
- H. een beschrijving van de resultaten van de update sectoranalyse (wijzigingen ten opzichte van oorspronkelijke sectoranalyse).

1.3 De totstandkoming van de update van de sectoranalyse

Het proces van de update van de sectoranalyse bestaat uit de volgende stappen:

1. *Deskresearch*. Deze richtte zich op informatie over de MDIEU en Metalektro, cijfermatige rapportages van onder andere de FME en A+O Metalektro, informatie over maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen en evaluaties van dergelijke maatregelen.
2. *Duiding van kwantitatieve gegevens*. Hierbij ging het om het duiden van de gegevens, vanuit het perspectief van de eisen vanuit de MDIEU en vanuit dat van de relevantie van duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen in de Metalektro.
3. *Interviews met stakeholders*. Deze interviews richten zich op de huidige maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden, waaronder de activiteiten die zijn opgezet naar aanleiding van het activiteitenplan MDIEU. Ook richten de interviews zich op de mogelijke effecten ervan, eventuele verder benodigde maatregelen en de situatie over vijf jaar en verder.
4. *Rapportage met conclusies en aanbevelingen*. Het rapport bevat de conclusies van de bovenstaande onderzoeksstappen en bevat aanbevelingsrichtingen voor de update van het activiteitenplan.

1.4 Leeswijzer

De verdere opbouw van dit eindrapport is als volgt:

Hoofdstuk 2	Sectorkenmerken en omvang van bedrijven
Hoofdstuk 3	Aantallen werknemers en kenmerken ervan met bijzondere aandacht voor oudere werknemers
Hoofdstuk 4	Huidige situatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid
Hoofdstuk 5	Maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontzietmaatregelen en effectiviteit ervan
Hoofdstuk 6	Update van uitdagingen en aandachtspunten voor de vervolgcities en-activiteiten



2 Sectorkenmerken en omvang van Metalektrobedrijven

2.1 Afbakening sector

De sectoranalyse wordt uitgevoerd voor de in Nederland gevestigde lid ondernemingen van A+O Metalektro. De SBI afbakening van de sector is niet veranderd ten opzichte van de oorspronkelijke sectoranalyse. De Metalektro sector bestaat daarmee uit de SBI codes 24 t/m 30 en 33:

- 24 = Vervaardiging van metalen in primaire vorm
- 25 = Vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)
- 26 = Vervaardiging van computers en van elektronische en optische apparatuur
- 27 = Vervaardiging van elektrische apparatuur
- 28 = Vervaardiging van overige machines en apparaten
- 29 = Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers
- 30 = Vervaardiging van overige transportmiddelen
- 33 = Reparatie en installatie van machines en apparaten

Voor de totstandkoming van deze afbakening verwijzen we naar de oorspronkelijke sectoranalyse.

2.2 Aantal bedrijven en kenmerken

In 2023 waren er in totaal 1435 bedrijven actief in de sector Metalektro met 2490 vestigingen. In 2021 waren dit nog 1350 bedrijven (+6,3%) met 2.340 vestigingen (+6,4%) ten opzichte van 2021. De meeste bedrijven (88%) zijn mkb bedrijven (1 tot 250 werknemers (zie tabel 1). Dit beeld is de afgelopen jaren niet veranderd. Het aandeel bedrijven met minder dan vijftig werknemers is de afgelopen jaren alleen licht gestegen.

Tabel 1 Aandeel bedrijven in de sector naar bedrijfs grootte

	2020	2021	2022	2023
1-49 werknemers	35%	37%	37%	38%
50-99 werknemers	26%	25%	25%	25%
100-249 werknemers	26%	26%	25%	25%
250-499 werknemers	8%	8%	9%	9%
500-999 werknemers	2%	3%	3%	3%
1000 werknemers of meer	1%	1%	0%	1%

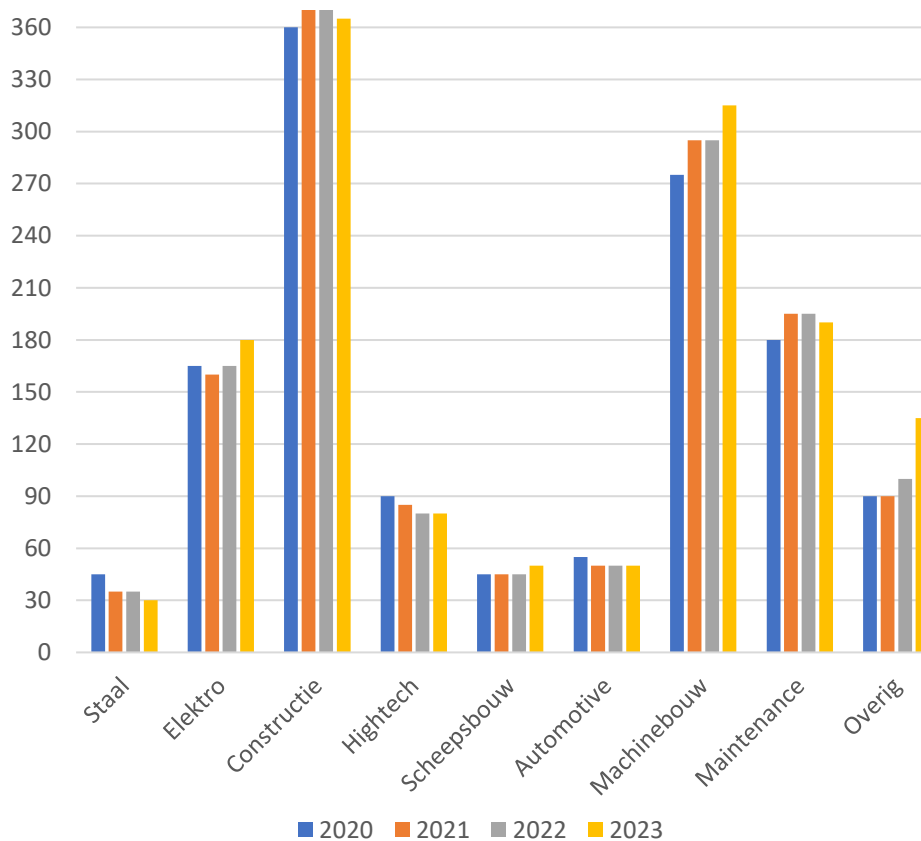
Bron: Metalektro.incijfers.nl



Echter, zoals in de oorspronkelijke sectoranalyse al werd geconstateerd zijn de geregistreerde kleine bedrijven veelal postbusbedrijven zonder personeel. Er is in dit segment dus geen sprake van specifieke kleine bedrijven problematiek.

Het aantal bedrijven in de sector 'Overig' van 2021 t/m 2023 met 50% gestegen tot 135 bedrijven. Ook zien we een stijging in het aantal bedrijven in de sectoren Elektro (+13%), Scheepsbouw (+11%) en Machinebouw (+7%). De sterkste daling in het aantal bedrijven was te zien in de sector 'Staal', waar in 2021 nog 35 bedrijven actief waren en in 2023 nog 30 (-14%).

Figuur 1 Aantal bedrijven per sector



Bron: Metalektro.incijfers.nl

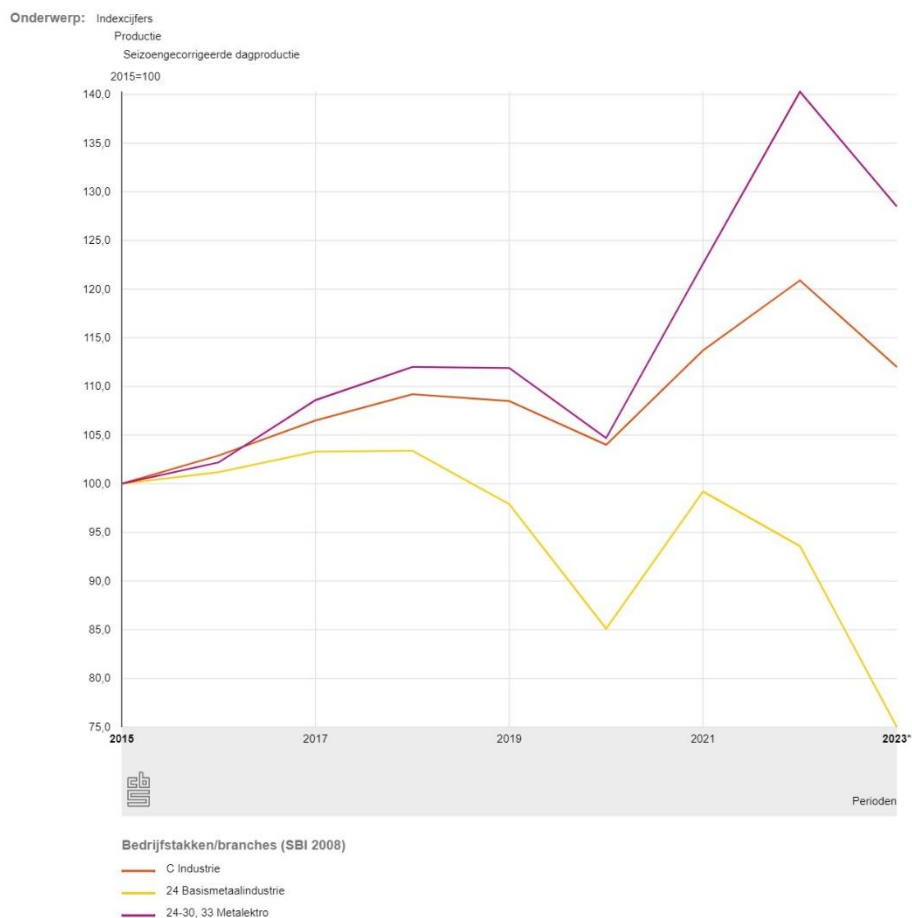
2.3 Economische ontwikkelingen

Na een goed herstel van de productie na coronacrisis zien we in 2023 een daling van de productiecijfers. Deze daling is het sterkste in de Basismetaalindustrie en in de Machine-industrie. Daartegenover stonden stijgingen van productie in de 'Reparatie en installatie van machines' en 'Auto- en aanhangwagenindustrie'. Voor deze laatste

sector zal de impact van het (gedeeltelijk) sluiten van de fabriek van VDL in Born een flinke impact gaan hebben op de productiecijfers zichtbaar vanaf 2025.

Figuur 2 Seizoensgecorrigeerde productie en omzet, ontwikkeling en index, 2015=100

Nijverheid; productie en omzet, ontwikkeling en index, 2015=100



Bron: CBS Statline

Prognose 2024

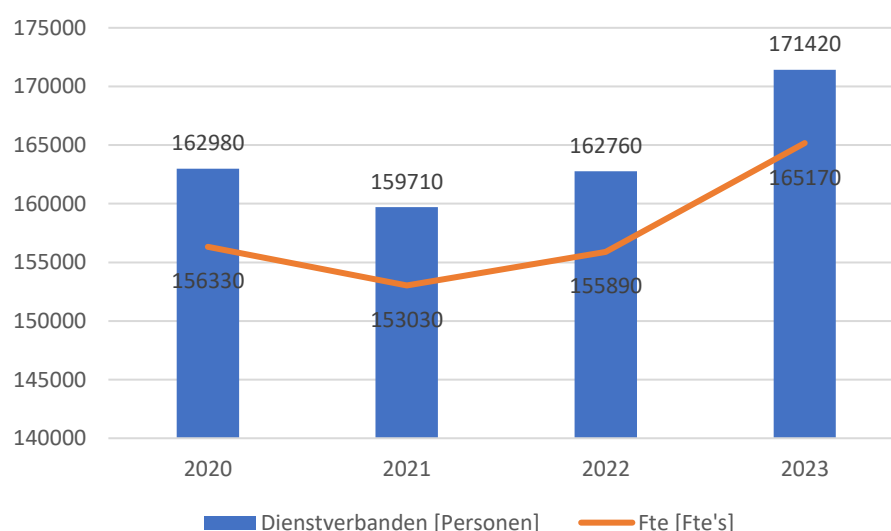
ING verwacht na deze krimp in 2023 nog een lichte afname in productie in 2024 voor de technologische industrie. De hernieuwde opbouw van voorraden zorgt voor lichte productiegroei van halffabricaten in 2024. Door eerdere vertragingen in materiaalleveringen en de lange levertijden moest er door machinebouwers in de halfgeleiderindustrie en vooral vrachtautofabrikanten in 2023 nog veel productie uitgeleverd worden en bleef deze nog op een hoog niveau. De machine- en transportmiddelenindustrie heeft haar winstgevendheid weten te behouden door te besparen op inkoop, maar ook daar staat de winstgevendheid onder druk. Onder andere het eind van de autoassemblage bij VDL Nedcar gaat in 2024 een negatieve impact hebben op de transportmiddelenproductie in Nederland.

ING verwacht verder dat de chipvraag wel herstelt, maar het is hun verwachting dat de chipmachinebouw hier pas na 2024 iets van gaat merken in hun productiecijfers.¹

2.4 Arbeidsmarktontwikkelingen

De sector kende in 2023 171.420 dienstverbanden, een stijging van ongeveer 7% ten opzichte van 2021. Het ging in 2023 om in totaal 165.170 fte, een stijging van 8% ten opzichte van 2021.

Figuur 3 Aantal dienstverbanden en fte



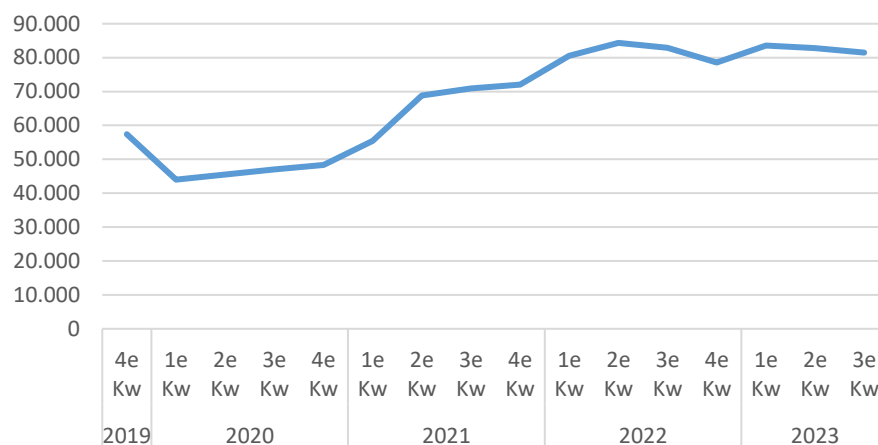
Bron: Metalektro.incijfers.nl

Aantal vacatures

Na de enorme toename van het aantal openstaande vacatures in 2021 heeft het totaal aantal vacatures in Nederland zich inmiddels redelijk gestabiliseerd op 416.850 openstaande vacatures in het 3^e kwartaal van 2023. De spanningsindicator van UWV geeft aan dat we in Nederland nog steeds te maken hebben met een zeer krappe arbeidsmarkt, maar dat de krapte ten opzichte van begin 2022 wel iets is afgenomen. De elektrotechnisch ingenieurs, machinemonteurs, productieleiders industrie en bouw en elektriciens/elektromonteurs behoren tot de tien beroepsgroepen met de grootste arbeidsmarktcrapte. De stabilisatie zien we ook terug in het aantal openstaande vacatures voor technische beroepen (zie figuur 4). In het 3^e kwartaal van 2023 stonden er 81.450 vacatures voor technische functies open. Dit betekent dat 19,5% van alle openstaande vacatures in Nederland in dit kwartaal een technische functie betrof. De krapte op de arbeidsmarkt voor technische beroepen is in 2023, in tegenstelling tot de gehele Nederlandse arbeidsmarkt, verder gestegen.

¹ <https://www.ing.nl/zakelijk/sector/industry/outlook-technologische-industrie>

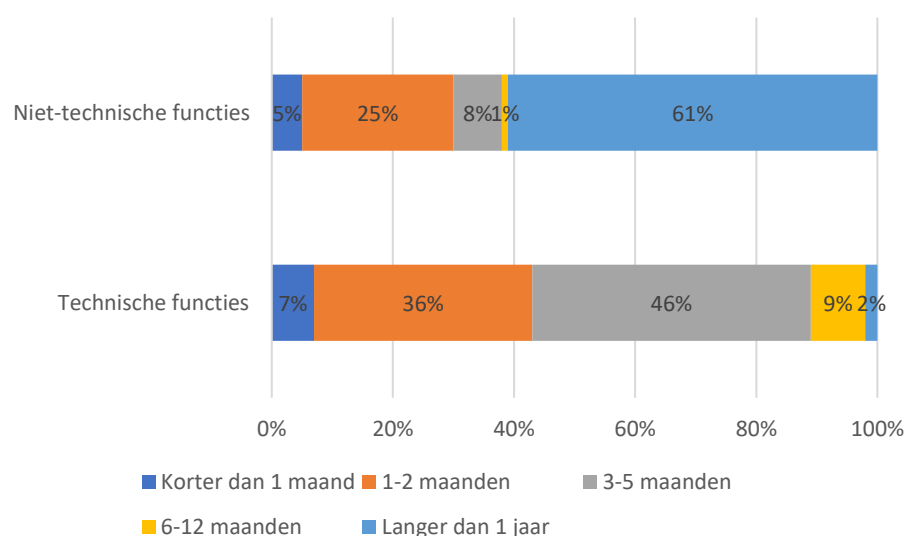
Figuur 4 Aantal openstaande vacatures voor technische beroepen



Bron: UWV Dashboard Vacaturemarkt

De meest recente data over de duur van de openstaande vacatures in de sector en de reden waarom deze vacatures zijn ontstaan is afkomstig uit Q2 van 2021. Het percentage technische vacatures dat langer dan zes maanden openstaat was in Q2 van 2021 11%. Ter vergelijking: Dit is een afname van meer dan tienprocentpunten ten opzichte van Q4 in 2019. Het aantal vacatures voor niet-technische functies dat langer dan een jaar openstaat is flink toegenomen ten opzichte van 2019. In 2021 stond meer dan drie vijfde van deze vacatures langer dan een jaar open.

Figuur 5 Duur openstaande vacatures



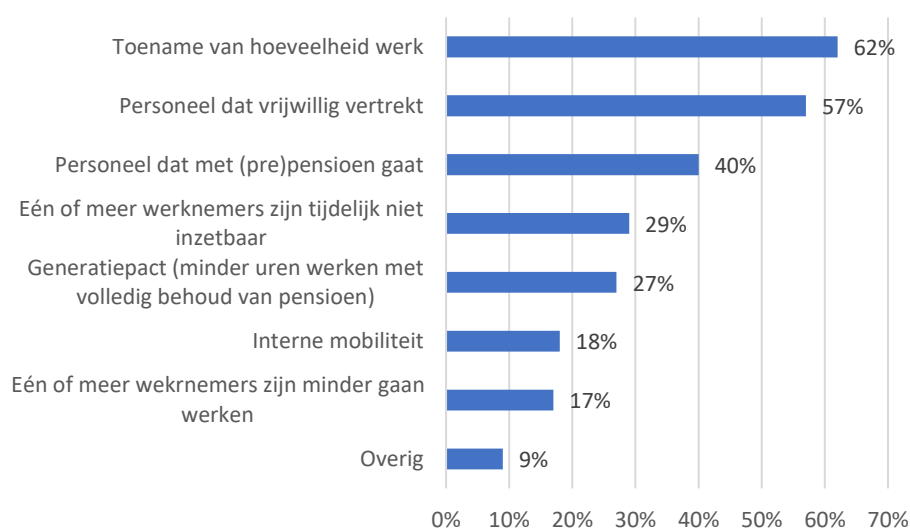
Bron: [https://Metaelektro.incijfers.nl/dashboard/dashboard/werving en selectie 2 \(Q2 2021\)](https://Metaelektro.incijfers.nl/dashboard/dashboard/werving%20en%20selectie%20(Q2%202021))



Redenen ontstaan technische vacatures

De belangrijkste reden die bedrijven in 2021 opgaven om een technische vacatures te plaatsen is de toename van de hoeveelheid werk. Gezien de terugloop in productie in 2023 en 2024 is het logische gevolg dat het aantal ontstane vacatures ten opzichte van 2021 niet verder is doorgestegen. Er is echter geen sprake van een grote afname van het aantal vacatures omdat er nog steeds wel vacatures ontstonden door personeel dat vertrekt, dan wel vrijwillig dan wel vanwege (pre)pensioen. Ook deze redenen werden door bedrijven veel aangedragen voor het ontstaan van technische vacatures (zie figuur 6).

Figuur 6 Redenen ontstaan technische vacatures



Bron: [https://Metalektro.incijfers.nl/dashboard/dashboard/werving en selectie 2 \(Q4 2021\)](https://Metalektro.incijfers.nl/dashboard/dashboard/werving-en-selectie-2-(q4-2021))

Toekomstige arbeidsmarkt vraag

Volgens het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) houdt de arbeidsmarktkrapte in de techniek de komende jaren aan. De werkgelegenheids groei vlakt tot 2028 wel af. De structurele knelpunten in techniek, houden aan, ondanks het groeiende aantal gediplomeerden uit die richting die de arbeidsmarkt instromen. Er wordt gezocht naar oplossingen om personeel uit het buitenland aan te trekken, en hoewel veel buitenlandse studenten na hun technische studie in Nederland blijven werken, zal dit niet voldoende zijn om aan de vraag te voldoen in de komende jaren. Hier komt bij dat het op dit moment onzeker is of de expatregeling in de toekomst blijft bestaan. Een andere aanpak om het aanbod te vergroten, is het stimuleren van Nederlandse jongeren om te kiezen voor een technische studie. Daarnaast kan de sector aantrekkelijker worden gemaakt door bijvoorbeeld hogere salarissen te bieden of de mogelijkheid van deeltijdwerk aan te moedigen. ROA ziet ook tekenen van betere arbeidsmarktkansen voor mbo-4 gediplomeerden. Door de hoge instroom van bachelor gediplomeerden worden daarentegen de arbeidsmarktkansen voor hun minder gunstig.

ROA voorspelt een beperkte uitbreidingsvraag voor technische beroepen van 400 arbeidsplaatsen tussen 2023 tot aan 2028. Het ziet wel een enorme vervangingsvraag van 206.400 arbeidsplaatsen in deze zelfde periode. Bouwarbeiders, metaalarbeiders en machinemonteurs en hulpkrachten bouw en industrie, hebben een bovengemiddelde vervangingsvraag. Diezelfde vraag is relatief gezien een stuk lager voor de ingenieurs en onderzoekers wis- natuur- en technische wetenschappen.

Aanpak arbeidsmarkttekorten: Aanvalsplan Techniek

Sinds de vorige sectoranalyse is er door de sectoren techniek, bouw en energie een aanvalsplan opgezet om de arbeidsmarkttekorten in de sectoren terug te dringen. Het Aanvalsplan Techniek is een samenwerking tussen de techniekbranches en de grootste vakbonden. De sociale partners voor de verschillende technieksectoren zijn van mening dat het tekort aan technische (vak)mensen de komende jaren alleen in gezamenlijkheid opgelost kan worden. Vanuit werkgeverszijde zijn Bouwend Nederland, Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland, FME, WENB en BOVAG betrokken. Vanuit de werknemerskant zijn CNV en FNV betrokken.

De sectoren die zijn betrokken bij het Aanvalsplan Techniek investeren gezamenlijk 50 miljoen euro per jaar. Dit doen ze vanuit sectorale middelen en de sociale partners vragen aan de overheid om de inzet in middelen te verdubbelen. Daarmee is in tien jaar tijd in totaal 1 miljard euro beschikbaar. De infrastructuur van de verschillende partners wordt zo veel als mogelijk op elkaar aangesloten om de uitdagingen aan te pakken.

Het doel van het aanvalsplan is de invulling van 60.000 vacatures in de komende 10 jaar.

Binnen het Aanvalsplan Techniek zijn er 3 pijlers met 7 actielijnen. Voor de verschillende actielijnen binnen het Aanvalsplan Techniek zijn werkgroepen met vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers opgezet.²

Pijler 1: Meer mensen kiezen en behouden voor werken in de techniek, bouw en energie.

De ambitie is om de instroom te verdubbelen en de uitstroom te minimaliseren. Het doel is om hiermee de tekorten voor structureel 25.000 vacatures op te lossen.

Pijler 1 kent drie actielijnen:

- **Actielijn 1:** Een nieuw arbeidsmarkt systeem: **Gouden Poort (werktitel)** van-werk-naar-werk
- **Actielijn 2:** Een nieuwe publiek-private opleidingsstructuur met Techniek Centra
- **Actielijn 3:** Nieuwe groepen voor Techniek, Bouw & Energie en behoud van medewerkers

Pijler 2: Productiviteitsoffensief door (prefab) industrialisatie.

Om het tekort van technische vakmensen (deels) op te vangen is het volgens de sector van belang om in te zetten op het verder verhogen van onze arbeidsproductiviteit. Dit kan door in te zetten op:

² <https://aanvalsplantechiek.nl/>

- Een productiviteitsoffensief door (prefab) industrialisatie van ontwerp, bouw en techniek
- Robotisering van de industrie (Smart Industry)
- Productie-innovatie (proces-innovatie)
- High-end specialisatie voor complexer werk in alle sectoren

Pijler 2 kent twee actielijnen:

- **Actielijn 4:** Industriële transformatie van ontwerp, bouw en techniek
- **Actielijn 5:** Ruim baan voor mensgerichte technologie

Pijler 3: Talent van buiten aantrekken

Het Aanvalsplan Techniek heeft de ambitie om meer statushouders aan de slag te krijgen en gericht en tijdelijk vakkrachten van buiten de EU “Roemer-proof”³ werk, inkomen en huisvesting te bieden.

Pijler 3 kent twee actielijnen

- **Actielijn 6:** Meer kansen voor statushouders
- **Actielijn 7:** Tijdelijk vakkrachten van buiten de EU

³ De term ‘Roemer-proof’ is gebaseerd op de op de aanbevelingen van de commissie Roemer uit oktober 2020.

3 Kenmerken van werknemers

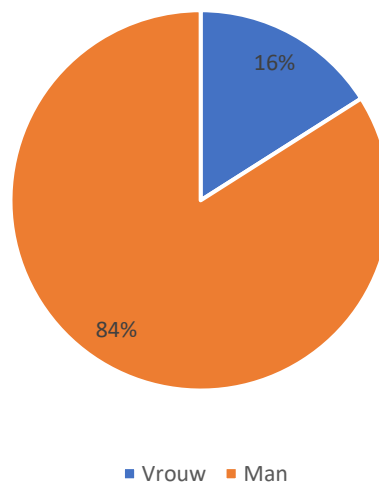
In dit hoofdstuk staan de kenmerken van de werknemers in de sector centraal. Dit gaat achtereenvolgens over:

- bepaalde persoonskenmerken zoals leeftijd en geslacht;
- kenmerken van het dienstverband zoals het type dienstverband en het aantal contracturen per week;
- informatie over de in- en uitstroom van de sector;
- ontwikkelingen in gevraagde skills van medewerkers.

3.1 Persoonskenmerken

Het aandeel vrouwen in de sector is gestegen van 14% in 2021 tot 16% in 2023.

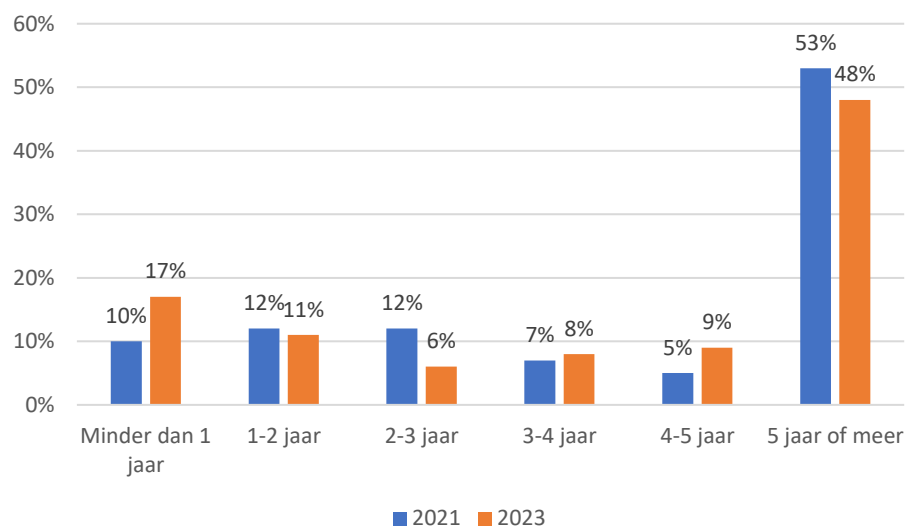
Figuur 7 Man/vrouw verhouding in de sector in 2023



Bron: <https://Metalektro.incijfers.nl>

Het aandeel werkenden in de sector met meer dan 5 jaar bedrijfservaring is afgenomen van 53% in 2021 naar 47% in 2023. Daar tegenover staat een toename van het aandeel werkenden met minder dan 1 jaar bedrijfservaring van 10% in 2021 naar 17% in 2023. Medewerkers zijn dus relatief minder lang binnen een bedrijf werkzaam dan een aantal jaren geleden.

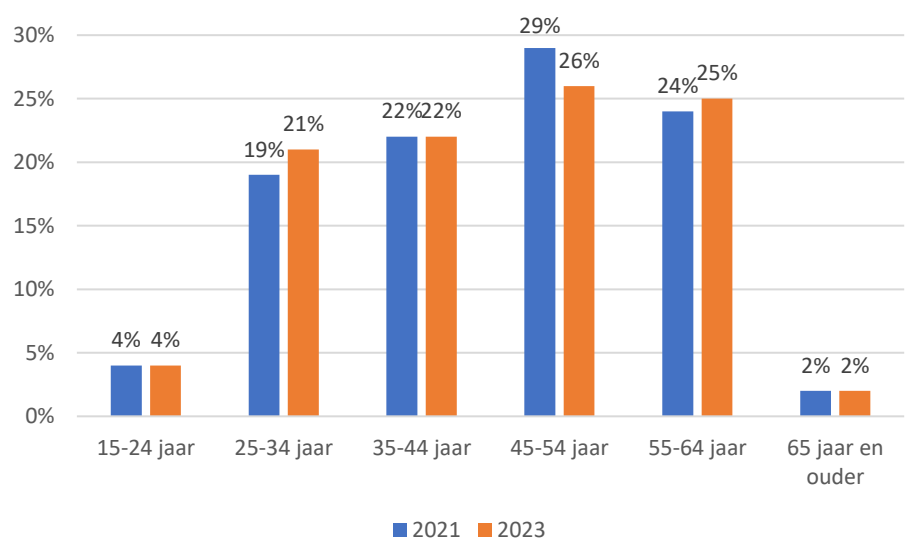
Figuur 8 Bedrijfservaring



Bron: <https://Metalektro.incijfers.nl>

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers in de sector is licht afgenomen ten opzichte van 2021. In 2023 was de gemiddelde leeftijd 44,7 jaar en in 2021 was dit 45,2 jaar. Dit komt een toename van het aandeel werkenden 25-34 jaar en een afname van het aandeel werkenden 45-54 jaar. Het is niet geheel duidelijk of dit mede veroorzaakt wordt door de (vervoegde) uitstroom van ouderen.

Figuur 9 Leeftijdsopbouw

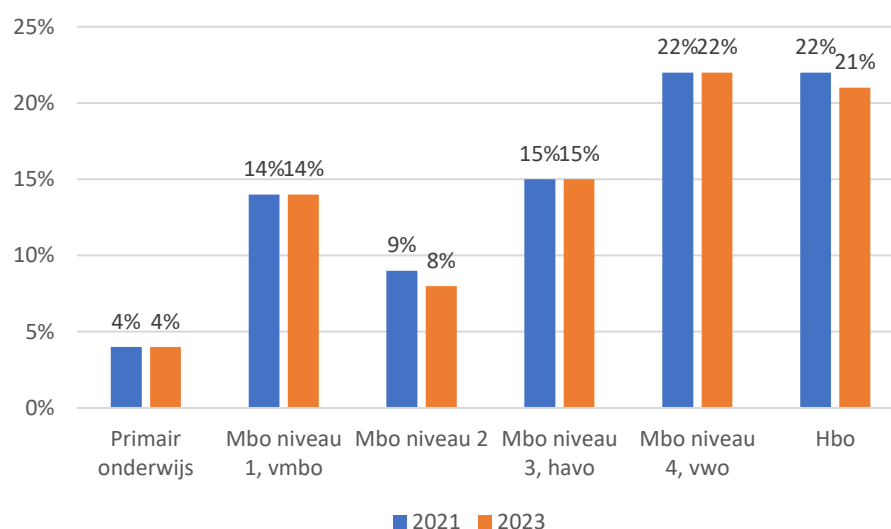


Bron: <https://Metalektro.incijfers.nl>

De gemiddelde leeftijd in de Metalektro is nog altijd hoger dan de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse beroepsbevolking (40,2 jaar in 2023). Maar in dit gemiddelde zitten ook sectoren met relatief veel jongeren zoals de retail en de horeca. Als we deze sectoren niet meenemen bij de vergelijking dan ligt de gemiddelde leeftijd in de sector redelijk gelijk met die in de rest van de Nederlandse sectoren.

Het beeld over het opleidingsniveau van de werkenden is tussen 2021 en 2023 nauwelijks veranderd, zoals te zien in figuur 10.

Figuur 10 Opleidingsniveau



Bron: <https://Metalektro.incijfers.nl>

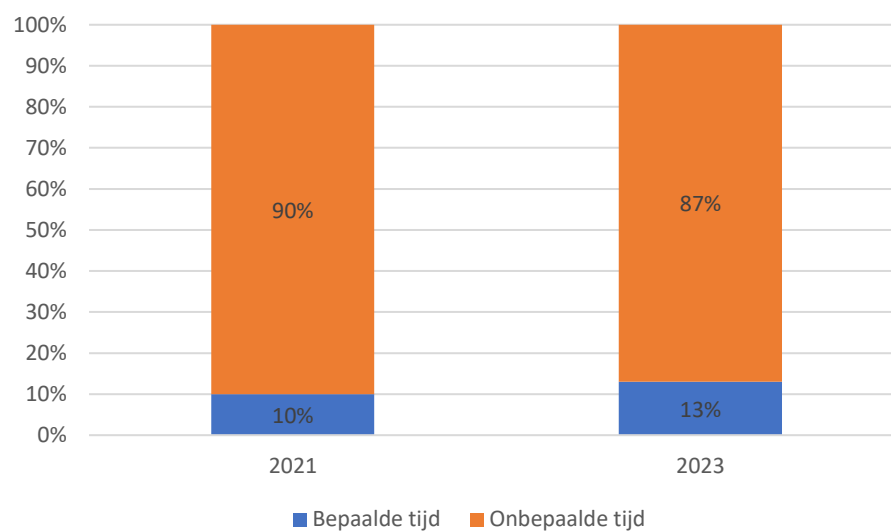
3.2 Kenmerken van het dienstverband

De sector heeft, in vergelijking met de gehele Nederlandse arbeidsmarkt, volgens de cijfers van het CBS een relatief kleine flexibele schil. Bij deze cijfers moet wel een belangrijke kanttekening worden geplaatst. Zelfstandigen, stagiairs, directeur-grotaandeelhouders en uitzendkrachten niet meegenomen. Desondanks blijft de flexibele schil van de Metalektro relatief laag.

In 2023 was 13% van de dienstverbanden in de sector een flexibele arbeidsrelatie. Hieronder vallen stagiairs, oproepkrachten, uitzendkrachten, wsw'ers en reguliere werknemers met een contract voor bepaalde tijd. De overige 87% van de dienstverbanden in de sector betrof dus een vaste arbeidsrelatie. Dit is wel een afname ten opzichte van 2021 toen nog 90% van de dienstverbanden een vaste arbeidsrelatie betrof (figuur 11).

Dit is ook terug te zien in de instroom naar type dienstverband. Op het totaal aantal dienstverbanden in 2^e kwartaal van 2023 bedroeg de instroom met een flexibel dienstverband 2,6% en met een tijdelijke dienstverband 2,7%. Dit terwijl de instroom met een vast dienstverband 1,4% bedroeg.

Figuur 11 Contractduur in 2023

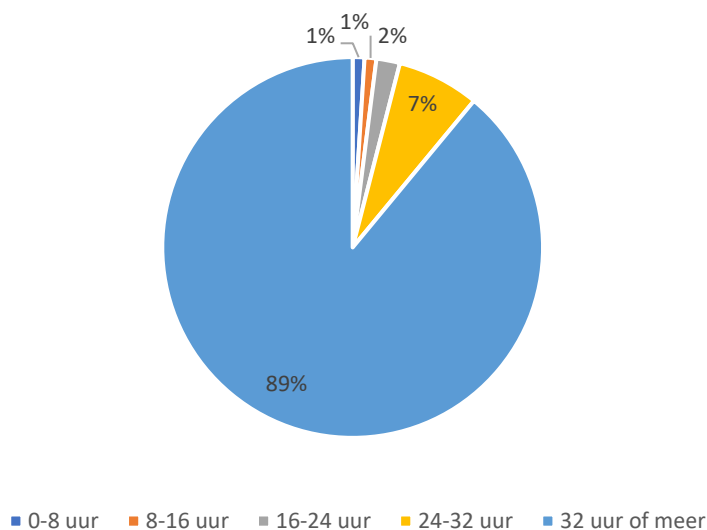


Bron: <https://Metalektro.incijfers.nl>

Van het technisch personeel in de sector had iets meer dan de helft (52,8%) in Q2 van 2023 een vast dienstverband, 35% had een tijdelijk dienstverband en 12% had een flexibel dienstverband.

De gemiddelde duur van de werkweek in de sector in 2023 was 36,6 uur. Dit is ongeveer gelijk aan de duur van de werkweek in 2021 (36,4 uur). In de onderverdeling naar de lengte van werkweek (figuur 12) is geen verandering te zien ten opzichte van 2021.

Figuur 12 Duur werkweek in 2023 (gemiddeld 36,6 uur)



Bron: <https://Metalektro.incijfers.nl>

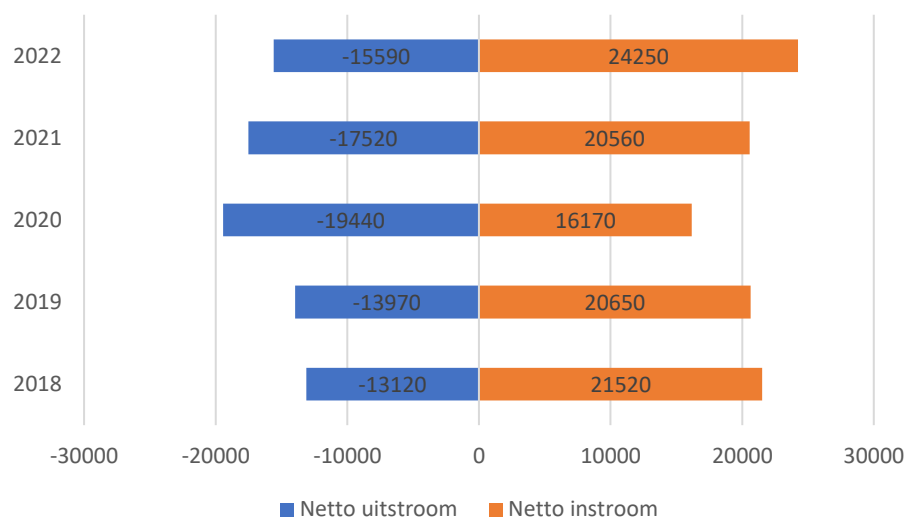
Uit de meest recente Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2022 blijkt verder dat 20% van de werkenden in de industrie soms of gewoonlijk in ploegendiensten of wisseldiensten werkt. Ook heeft 23% van de werkenden weleens diensten waarbij zij bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moeten zijn. Deze percentages zijn ongeveer gelijk aan de cijfers uit de NEA 2020 die zijn gebruikt in de oorspronkelijke sectoranalyse.

3.3 In- en uitstroom

Met uitzondering van 2020 zijn er sinds 2018 netto meer dienstverbanden bijgekomen in de Metalektro (zie figuur 13). De totale netto instroom in de sector in 2022, het meest recente jaar waarvoor data beschikbaar is, bedroeg 24.250 dienstverbanden. De totale netto uitstroom in de sector bedroeg 15.590 dienstverbanden in 2022. Dit is exclusief doorstroom van medewerkers binnen de sector. Dit zorgt voor een netto toename van 8.660 dienstverbanden in dat jaar. Deze cijfers zijn exclusief doorstroom van medewerkers binnen de sector.



Figuur 13 Netto in- en uitstroom



Bron: <https://Metalektro.incijfers.nl>

Ten opzichte van 2021 bedroeg de netto instroom 14,9% van het totaal aantal dienstverbanden. Ongeveer 96% van de nieuwe medewerkers die de sector binnenkomen, komen van een baan uit een andere sector. Een kwart van die instroom komt uit de (proces)techniek en ongeveer een vijfde komt vanuit de uitzendsector. De rest komt uit verschillende andere sectoren.

Ten opzichte van 2021 bedroeg de netto uitstroom 9,1% van het totaal aantal dienstverbanden. Ongeveer driekwart van de medewerkers die de sector verlaat, stroomt door naar andere baan. Ongeveer een kwart van de uitstroom gaat naar de (proces)techniek en 13% gaat naar de uitzendsector. In dit laatste geval bestaat een reële kans dat de medewerkers via een uitzendconstructie wel weer in de sector aan het werk gaan. De rest stroomt uit naar verschillende andere sectoren.⁴

Tabel 2 Schatting uitstroom 2024-2028

Pensioen	11.999
RVU t/m 2025	800
Uitstroom sector	62.360
Totaal	74.359

Bron: <https://Metalektro.incijfers.nl>, RVU schatting op basis van huidige data ROM

De uitstroom is als volgt benaderd op basis van de 171.420 dienstverbanden geregistreerd in 2023:

- Pensioen:

⁴ <https://metalektro.incijfers.nl/dashboard/dashboard/dynamiek-4>

- huidige 2% ≥ 65 jaar (3.428 medewerkers)
- huidige 25% 55-64 jaar die over vier jaar 67 jaar zijn, uitgaand van gelijke verdeling van aantallen over de 10 leeftijden (8.571 medewerkers)
- RVU: De deelname aan de RVU is gebaseerd op de cijfers over de deelname aan de RVU beschikbaar vanuit de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM). Tot en met het eerste kwartaal van 2024 zijn er ongeveer 1100 deelnemers aan de RVU regeling. De verwachting is dat er tot en met eind 2025 nog eens 800 extra deelnemers gebruik zullen maken van de RVU regeling.
- Jaarlijkse uitstroom uit sector: Op basis van meest recente uitstroomgegevens uit 2022 (15.590) x 4 jaar = 62.360. Bij deze berekening is vooralsnog geen rekening gehouden met de extra uitstroom als gevolg van de sluiting van VDL Nedcar en diverse reorganisaties in de sector.
- Totaal = pensioen + uitstroom. RVU is als extra uitstroom gezien.

3.4 Ontwikkelingen in gevraagde skills van medewerkers

De sector kenmerkt zich door veel en snelle ontwikkelingen en innovaties die voortkomen uit zowel technologische als brede maatschappelijke ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen en innovaties invloed op hoe het werk er binnen de sector uitziet. Ze vragen om nieuwe kennis en vaardigheden en kennis van huidige maar vooral ook van toekomstige werknemers: functies in de sector veranderen en dat zal in de toekomst sneller gaan. Uit onderzoek van Panteia uit 2023 naar de toekomstige skillsvraag van uitvoerend personeel blijkt het volgende:⁵

Digitale skills

- Er wordt een betere beheersing van digitale basisvaardigheden gevraagd van oudere medewerkers
- Er is bij bedrijven meer behoefte aan kansen op meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van praktisch geschoolde medewerkers
- Het werk kan ondersteunt worden door digitale hulpmiddelen, maar de machines en werkprocessen worden complexer door toename in gebruik en afhankelijkheid van data. Hierdoor ontstaat:
 - Behoeft aan ondersteuning van productiemedewerkers door medewerkers van mbo-4 of hoger
 - Meer behoefte aan medewerkers die het overzicht over deze processen kunnen bewaren en deze kunnen coördineren.
 - Meer behoefte aan medewerkers die het overzicht over deze processen kunnen bewaren en deze kunnen coördineren.
- Meer gebruik van kunstmatige intelligentie
 - Gebruik van predictive maintenance en machine vision zorgt voor meer vraag naar proactiviteit van medewerkers in de communicatie met klanten en het analyseren en interpreteren van automatisch gegenereerde onderhoudsrapportages.
- Meer medewerkers zullen gaan werken met digital twins

⁵ Panteia, Skills voor de toekomst in de technologische industrie (2023).



- Meer medewerkers zullen gaan werken met language modelling. Dit vereist vaardigheden en kennis in het schrijven van goede prompts en de informatie uit deze modellen kritisch analyseren
- Een zekere basis van cybersecurityvaardigheden wordt verwacht van elke medewerker

Technische skills

- Meer vraag naar handmatige technische skills vanwege uitstroom van oudere medewerkers. Door de uitstroom van oudere medewerkers dreigt veel kennis verloren te gaan.
- De nadruk op parate kennis is de afgelopen jaren verschoven naar de vaardigheid om de juiste kennis op te zoeken. Dit verschuift in de komende jaren naar de vaardigheid om de juiste kennis gericht op te vragen.
- Collaboratieve robots (Cobots) krijgen meer een plek binnen de reguliere productie. Dit stelt andere eisen aan de kennis en vaardigheden rondom veiligheid dan bij het gebruik van industriële robots.

Soft skills

De belangrijkste ontwikkeling is het toegenomen belang van goede communicatie en servicevaardigheden.

Op de productievloer tussen verschillende collega's (intern):

- Meer complexiteit en grotere verantwoordelijkheid
- Belangrijk om goede vragen te stellen, oplossingen aandragen en instructies helder aan collega's overdragen
- Tot zich nemen en analyseren van informatie van collega's en zelfstandig of met behulp van technologie vertalen in acties

Met klanten en opdrachtgevers (extern) en door de toegenomen communicatie op afstand sinds de coronacrisis:

- Meer behoefte aan pro-actiever contact zoeken met klanten
- Het fysieke klantcontact is niet langer vanzelfsprekend, deze vaardigheden kan men verliezen



4 Huidige situatie duurzame inzetbaarheid

Dit hoofdstuk geeft een update van de problematiek rond duurzame inzetbaarheid in de sector en welke groep werkenden dit in het bijzonder raakt. Het beschrijft of en op welke manier de situatie ten opzichte van de oorspronkelijke sectoranalyse is veranderd.

De vier aspecten van duurzame inzetbaarheid zijn volgens de MDIEU:

- a. het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
- b. het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- c. het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden;
- d. het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan.

Wij sluiten in dit hoofdstuk aan bij de oorspronkelijke sectoranalyse, waarin de meeste data afkomstig is uit de NEA 2020. Toen is echter gebruik gemaakt van een uitgebreid databestand uit 2020 dat specifiek voor de Metalektro sector was samengesteld. Zo'n uitgebreid databestand bestaat niet voor een recenter jaar dan 2020. De meest recente gegevens uit NEA die voorhanden zijn voor deze update zijn de cijfers uit de NEA 2022. Daarbij is geen specifiek onderscheid beschikbaar naar de Metalektrosector, maar wel naar verschillende subsectoren binnen de gehele sector industrie. De subsectoren, zoals gedefinieerd door NEA, die wij hier selecteren houden zich bezig met:

- Producten van metaal
- Elektronische apparatuur
- Elektrische apparatuur
- Overige machines en apparaten
- Productie van auto's

De resultaten voor deze subsectoren zijn daarmee slechts indicatief voor de gehele Metalektrosector. Tot slot is er onderscheid te maken naar technische beroepen. De cijfers uit 2022 spiegelen wij aan de cijfers uit de oorspronkelijke sectoranalyse.

4.1 Gezondheid en vitaliteit

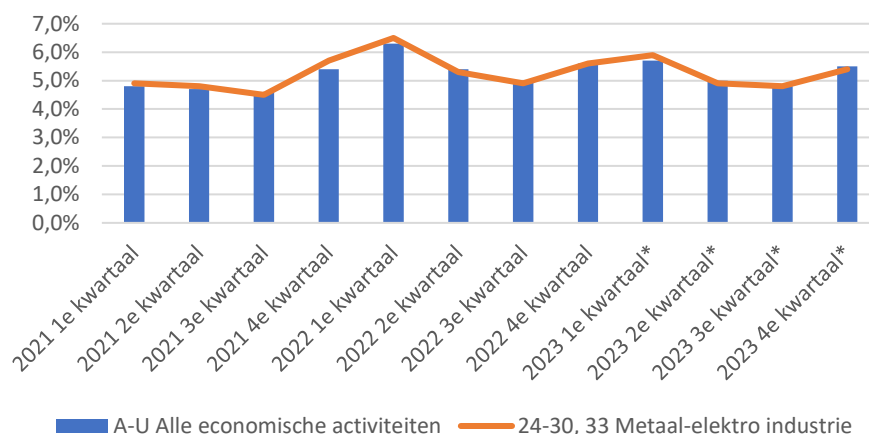
Het eerste element van duurzame inzetbaarheid dat de MDIEU onderscheidt is die van gezondheid en vitaliteit.

Ziekteverzuim

In het vierde kwartaal van 2023 bedraagt het ziekteverzuimpercentage in de Metalektro 5,4%. Daarmee ligt het net onder het landelijk gemiddeld (5,5%). Het verzuimpercentage van de sector ligt sinds de coronacrisis op een hoger niveau dat in de jaren daarvoor. Dat komt overeen met de ontwikkelingen in andere sectoren en daarmee met het landelijke beeld.



Figuur 14 Ziekteverzuim



Bron: CBS Statline

Het beeld dat in de oorspronkelijke sectoranalyse door werkgevers is geschetst van de verschillen van verzuimpercentages en verzuimduur tussen bedrijven en leeftijdsgroepen is in de afgelopen jaren niet sterk gewijzigd. Wanneer oudere werknemers ziek worden, verzuimen ze vaker langer dan jongere werknemers. Daartegenover staat dat jongeren zich vaker ziek melden, maar minder lang ziek zijn. Uit eerder onderzoek en ervaring van Panteia met de uitvoering van MDIEU sectoranalyses voor andere sectoren kan geconcludeerd worden dat dit beeld niet uniek is voor de Metalektro. Ook in andere sectoren is dit verschil in ziekteverzuim tussen oudere en jongere werknemers zichtbaar.

De meest voorkomende reden voor verzuim zijn, naast gebruikelijke redenen zoals griep en verkoudheid: rugklachten, klachten aan de nek, schouders, ledematen, burn-out.

De meest voorkomende redenen van werkgerelateerd verzuim bij technische beroepen zijn lichamelijk zwaar werk (22%), een te hoge werkdruk (21%) en lang dezelfde bewegingen uitvoeren (12%). De fysieke klachten van oudere medewerkers beginnen volgens de vakbonden al vanaf 55 jaar. Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat de hoge werkdruk steeds vaker veroorzaakt wordt door een groot verloop van medewerkers. Als het bedrijf nieuwe medewerkers niet kan vasthouden dan gaat de werkdruk en stress van het zittend personeel omhoog. Zij zijn dan niet alleen fysiek (met name tijd), maar ook metaal niet klaar om te leren en te ontwikkelen. Hier komt ook nog druk uit de privé sfeer bij zoals mantelzorg of zorg voor kinderen.

Werk gerelateerde klachten

Uit de NEA 2022 blijkt dat 28% van de respondenten met een technisch beroep vaak of altijd gevaarlijk werk doet. In de productie van metaal en auto's is dit vaker het geval dan bij de productie van elektronische of elektrische apparatuur. De belangrijkste gevaren zijn:

- Struikelen, uitglijden, vallen van hoogte, snijden, steken of bekneld raken;

- Ongezonde stoffen. Van de respondenten met technisch beroep geeft 54% aan soms, vaak of altijd met ongezonde stoffen te werken. Dit percentage is 74% voor metaalarbeiders en machinemonteurs.
- Problemen met horen. Meer dan driekwart van de assemblagemedewerkers en wederom metaalarbeiders en machinemonteurs hebben regelmatig of soms te maken met lawaai op de werkplek.
- Fysieke belasting. Die drie hier vermelde zijn ook de beroepsgroepen waarin meer dan 70% aangeeft dat zij regelmatig fysiek belastend werk doen. Voor de technische beroepen ligt dit gemiddeld op 52%. Daarentegen zegt slechts 23% van de respondenten in de productie van elektronische apparatuur dat zij fysiek belastend werk doen. Hieronder wordt verstaan: kracht, trilling, houding en/of herhaling.

Zwaar werk: Het is belangrijk om in te blijven zetten op voldoende (ontzie)maatregelen, willen medewerkers gezond en met plezier hun pensioen halen. Dit is niet alleen belangrijk voor zittende vakmensen, maar ook qua imago voor de sector richting jongeren. Jongeren kijken anders naar werk en kijken kritisch naar wat een werkgever hen te bieden heeft en hoe zij met hun mensen omgaan.

4.2 Goed werkgeverschap

Het volgende in de MDIEU onderscheiden element van duurzame inzetbaarheid van werknemers is “goed werkgeverschap”. Hieronder valt onder andere het creëren van een veilige omgeving tegen agressie en ongewenst gedrag, het bieden van sociale steun door leidinggevenden, werkzekerheid, motivatie en een prettige werk/privé balans.

Medewerkers in de verschillende subsectoren van de Metalektro gaven in de NEA 2022 aan vaker dan gemiddeld in Nederland conflicten te hebben met collega's, leidinggevenden en/of werkgevers. Bij respondenten betrokken bij de productie van auto's bedraagt dit percentage bijvoorbeeld 34% en bij de productie van overige machines en apparaten is dit 29%. Het gemiddelde voor heel Nederland lag op 26%.

De medewerkers in deze subsectoren hebben volgens de NEA 2022 gemiddeld gezien minder vaak te maken met ongewenst gedrag door klanten, collega's en/of leidinggevenden dan gemiddeld in Nederland. Het gaat hierbij onder andere om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie/bedreiging, lichamelijk geweld en pesten. Pesten en intimidatie is daarbij de meeste voorkomende vorm van ongewenst gedrag in de sector volgens de NEA 2022. In Nederland ligt het percentage medewerkers die ongewenst gedrag ervaart in de werkcontext op 17%, terwijl dit in de verschillende subsectoren-sectoren tussen 4% en 11% ligt. De NEA 2022 geeft geen oorzaak voor dit verschil in percentages. Het is op basis van deze cijfers dan ook niet te zeggen of er daadwerkelijk minder ongewenst gedrag voorkomt in de sector of dat het minder snel gemeld wordt. Hier ligt wellicht een verband met het relatief lage aantal vrouwen dat in de sector werkt. Vrouwen hebben in Europa gemiddeld namelijk vaker te maken met ongewenst gedrag op het werk dan mannen.⁶

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2023/violence-workplace-women-and-frontline-workers-face-higher-risks>

Meer dan 90% van de medewerkers in de verschillende subsectoren van de Metalektro ervaart volgens de NEA 2022 veel sociale steun van collega's en meer dan 80% ervaart deze steun ook van leidinggevendenden. Wel geeft bijvoorbeeld slechts 58% van de assemblagemedewerkers aan dat zij lastige kwesties bespreekbaar kunnen maken op het werk. Verder geeft slechts 57% van de respondenten in werkzaam in de productie van metaal en 56% in de productie van auto's aan dat het bij hen niet erg is om fouten te maken op hun werk.

Het blijft belangrijk dat werkgevers en andere partijen in de sector met medewerkers persoonlijk het gesprek aangaan over hun ontwikkeling. Wat willen zij, wat hebben zij nodig en wat verwachten zij? Hierbij gaat het ook om het creëren van een goede leercultuur binnen bedrijven. Het veranderen van de leercultuur binnen bedrijven en bij mensen is een proces van de lange adem.

Tot slot geeft meer dan 95% van de werkenden in deze sectoren aan dat ze werkzekerheid (heel) belangrijk vinden. Uit de enquêteresultaten van de NEA 2022 blijkt dat meer dan 85% toen nog (heel) tevreden was over hun werkzekerheid. 20% van de medewerkers in de productie van elektrische apparatuur maakt zich zorgen over hun baanbehoud.

4.3 Ontwikkeling en mobiliteit

In de meeste subsectoren van de Metalektro in de NEA 2022 gaf meer dan 50% van de medewerkers aan dat hun baan vereist dat zij nieuwe dingen leren. Dit is in lijn met beeld uit andere sectoren in Nederland. Innovatief vermogen wordt in de sector wel vaker gevraagd dan in andere sectoren. Het gaat hierbij onder andere om:

- Nieuwe ideeën aandragen
- Bijdrage aan nieuwe producten of diensten
- Bijdrage aan de verbetering van producten of diensten
- Veranderingen in het werk en de bereidheid om zich aan te passen aan deze veranderingen

Tussen de 40% en 54% van de deelnemers aan de NEA 2022 in deze sector heeft de afgelopen 2 jaar een cursus/opleiding gevolgd. Verder geeft ongeveer 90% van de medewerkers aan dat ze op dit moment voldoende of meer dan genoeg kennis en vaardigheden om hun werk uit te kunnen voeren. Minder dan 20% van de medewerkers geeft aan dat ze op dit moment nieuwe kennis of vaardigheden missen die in hun werk belangrijker zijn geworden. Zes op de 10 medewerkers heeft dan ook geen behoefte aan een opleiding of cursus. Dit is in lijn met de oorspronkelijke sectoranalyse en staat nog steeds in contrast met de ontwikkelingen die zich in de sector voordoen (zie paragraaf 2.3 en 2.4).

Er wordt steeds meer verwacht van de medewerker dat zij zich bezighouden met hun ontwikkeling. Daarbij gaat het erom dat medewerkers het belang ervan in zien dat zij nooit klaar zijn met hun ontwikkeling. Om mensen te bewegen om te veranderen en bij te blijven kan dit niet zomaar als boodschap bij hen neergelegd worden. Zij moeten meegenomen worden in de verandering en dit kan in kleine stappen. Door in gesprek te gaan over hoe hun werk inhoudelijk staat te veranderen en hoe zij bij kunnen blijven bij deze verandering wordt een minder gesloten houding gecreëerd. Dit zorgt



ook voor perspectief bij medewerkers. Als zij niet mee kunnen komen, dan heeft dit een negatief effect op hun zelfvertrouwen en werkplezier.

Tot slot kwam uit onderzoek van Panteia naar de toekomst van skills in de technologische industrie kwam naar voren dat de skillsvraag van uitvoerende medewerkers in de komende jaren onderhevig is aan verschillende veranderingen. Deze veranderingen vragen van medewerkers dat zij niet alleen nu voldoende kennis en vaardigheden moeten hebben, maar zich ook bewust moeten zijn van de skills die zij in de toekomst nodig hebben om hun werk te kunnen blijven doen. In het onderzoek komen verschillende ontwikkelingen naar voren die impact hebben op de vraag van digitale, technische en soft skills van uitvoerende medewerkers in de nabije toekomst. In paragraaf 3.4 noemde wij al enkele voorbeelden van de aanstaande veranderingen.

Mobiliteit

Medewerkers werkzaam in de productie van elektronische apparatuur (62%), elektrische apparatuur (65%) en overige machine en apparaten (65%) geven aan in de NEA 2022 dat ze gemakkelijk aan een nieuwe baan/functie kunnen komen bij hun huidige werkgever. Voor medewerkers in de productie van metaal en auto's liggen deze percentages tussen de 50% en 60%. Verder geeft bijna 80% van de medewerkers met een technisch beroep dat ze gemakkelijk een baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever. Hierbij is niet gespecificeerd of dit alleen in dezelfde sector is of ook daarbuiten.

Ongeveer 25% van de medewerkers actief in de productie van elektronische apparatuur en auto's geeft aan dat zij de afgelopen twee jaar van functie zijn veranderd. Bij medewerkers actief in de productie van metaal ligt dit percentage op 14%. Medewerkers in de sector, zowel in technische functies als in andere functies, geven aan dat ze relatief minder vaak van functie zijn gewisseld in de afgelopen twee jaar dan in andere sectoren het geval was.

4.4 Eigen regie

Eigen regie op duurzame inzetbaarheid is op verschillende manieren te definiëren. A+O Metalektro hanteert hiervoor de methodologie ontwikkeld door Menno Vos et al. (2021): 5 x 2 x 3 voor eigen regie!⁷

- 5 beïnvloedingsfactoren (weten, willen, kunnen, durven, mogen);
- 2 actoren (medewerker en organisatie);
- 3 gedragsclusters duurzame inzetbaarheid (leren & ontwikkelen, loopbaanstappen, gezonde leefstijl).

Vanuit hetzelfde onderzoek zijn drie factoren gedefinieerd waarbij ook organisaties invloed kunnen hebben op het bevorderen van de eigen regie van medewerkers: ruimte, richting en ruggensteun.

Hierbij gaat het onder andere om zaken zoals:

⁷ <https://publications.tno.nl/publication/34638200/vgKviS/vos-2021-stimuleren.pdf>



- **Richting:** Informeren wat de ontwikkelingen binnen de organisatie zijn en hoe die zich verhouden tot aanwezige en benodigde skills.
- **Ruggensteun:** Ondersteunen, meedenken en helpen met het stellen van doelen en zetten van stappen.
- **Ruimte:** Faciliteren dat er daadwerkelijk eigen keuzes gemaakt kunnen worden en er ruimte is om te ontwikkelen.

Volgens de NEA 2022 ervaren medewerkers in de sector over het geheel genomen voldoende autonomie in hun werk (met een score van meer dan 2,5 op een schaal van 1 tot 3), maar hierbij zijn wel flinke verschillen aan te wijzen. Zo geeft slechts 34% van de assemblagemedewerkers aan regelmatig autonomie te hebben in hun werk, terwijl dit percentage voor elektronikamonteurs bijvoorbeeld 66% bedraagt.

De hoeveelheid taken en het werktempo die werknemers in de sector ervaren wordt door hen in de NEA 2022 ongeveer even positief beoordeeld als het Nederlandse gemiddelde. Het werk wordt in de sector in vergelijking met andere sectoren niet als emotioneel zwaar gezien. Het werk wordt ook niet als specifiek moeilijk bestempeld, maar er is voor sommige functies wel sprake van een enorme hoeveelheid informatie die op de medewerker afkomt en dit neemt door digitalisering toe. Met uitzondering van de assemblagemedewerkers bestempelen medewerkers in technische beroepen het werk wel als gevarieerd. Assemblagemedewerkers (21%) en medewerkers actief in de productie van auto's (24%) in de sector ervaren relatief vaker burn-out klachten.

Van assemblagemedewerkers ervaart 10% (zeer) vaak een disbalans in hun werk-privé balans. Voor alle technische beroepen ligt dit percentage op 6%. Voor alle medewerkers in de andere subsectoren ligt het percentage gemiddeld tussen de 3,5% en 6%. Dit ligt onder het landelijke gemiddelde percentage van 7%.



5 Maatregelen duurzame inzetbaarheid en ontzienaatregelen

In dit hoofdstuk presenteren we een selectie van de huidige maatregelen die de sector inzet om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. Deze moeten nadrukkelijk als aanvulling worden gezien op de maatregelen genoemd in de oorspronkelijke sectoranalyse. Die laatste maatregelen gaan wij hier niet nogmaals herhalen.

Allereerst gaan we kort in op voor duurzame inzetbaarheid relevante veranderingen in de CAO's die sinds de vorige sectoranalyse zijn opgenomen. Daarna gaan we in op een aantal overkoepelende maatregelen die zijn ingezet en tot slot zetten we per aspect van duurzame inzetbaarheid de maatregelen op een rij. Hierin gaan we met name in op maatregelen mee die zijn genomen in het kader van het MDIEU activiteitenplan. We hebben in dit hoofdstuk geen aparte paragraaf opgenomen met maatregelen over eigen regie omdat maatregelen die aan eigen regie raken ook raken aan de andere drie pijlers: gezondheid en vitaliteit, goed werkgeverschap en persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit.

5.1 Ontwikkelingen in CAO Metalektro

Sinds de oorspronkelijke sectoranalyse zijn er een aantal nieuwe cao's afgesloten in de Metalektro sector:

1. Basis Cao (looptijd: 1-12-2022 t/m 31-5-2024)
2. Cao Hoger Personeel (HP) (looptijd: 1-12-2022 t/m 31-5-2024)
3. Cao A+O (looptijd: 1-1-2024 t/m 31-12-2024)

Het Stelsel voor Arbeidsomstandigheden (SAO) is sinds 2022 ook opgenomen in de basis Cao. De Cao RVU loopt nog door tot 31-12-2025. Dit maakt in totaal vier cao's in de sector Metalektro. De sociale partners⁸ kijken of ze het aantal cao's verder kunnen terugbrengen door de aparte cao voor hoger personeel ook te integreren in de basis cao. De werkingssfeer van de cao's is sinds de vorige cao's niet veranderd.

Met betrekking tot duurzame inzetbaarheid zijn er een aantal zaken relevant om te benoemen die zijn veranderd ten opzichte van de vorige cao's:

- De RVU-grens (zwaarwerk-regeling) is analoog aan de cao-lonen. verhoogd

⁸ Namens de werkgevers is dat de FME, namens de werknemers zijn dat FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie en (voor de HP, A+O en RVU-cao ook:) VHP2.

⁹ <https://www.flexnieuws.nl/2022/09/onderhandelaarsakkoord-cao-metalektro-in-totaal-11-procent-loonstijging/>

- Per 1 juli 2023 is de verplichting tot overwerk vervallen. De bepalingen die werknemers beperken of vrijstellen van overwerk blijven wel van kracht, ook bij calamiteiten.
- Bedrijven kregen de mogelijkheid om proefprojecten met instemming van de vakbonden beginnen waarbij mogelijkheden worden verkend om werktijden/roosters efficiënter te maken. De bedoeling hiervan is om te komen tot een verbetering van de balans tussen werk en privéleven.
- De vierdaagse werkweek mag alleen nog bij zwaarwegend bedrijfsbelang worden geweigerd door de werkgever.
- Een betere reiskosten-, thuiswerk- en stagevergoeding voor werknemers.

De onderhandelingen voor de nieuwe CAO zullen binnenkort van start gaan. Hierbij zal wederom aandacht zijn voor een aantal aspecten van duurzame inzetbaarheid, zoals:

- Stimulerende maatregelen voor duurzaam woon-werkverkeer
- Thuiswerkvergoeding
- Meer eigen regie/flexibiliteit in het bepalen van werktijden en verlof
- De toekomst van de RVU/ 'eerder stoppen met werkenregeling'
 - De vakbonden willen de RVU-regeling bijvoorbeeld graag verlengen en verruimen met geen loongrens voor deelname aan het huidige generatiepact 80-90-100. Verder pleiten ze voor het recht op RVU na 45 jaar gewerkt te hebben en geen verplichting tot storingsdienst/ploegendienst na de leeftijd van 55 jaar.
- Aandacht voor opleidingen en trainingen

5.2 Overkoepelende activiteiten

A+O Metalektro campagne 'Fit tot je pensioen'

A+O Metalektro heeft de campagne ontwikkeld onder de naam 'Fit tot je pensioen' om duurzame inzetbaarheid meer onder de aandacht te brengen bij bedrijven in de sector. Op de website <https://fittotjepensioen.nl/> staan alle regelingen, activiteiten en cursuscatalogi. Onderdeel van de campagne waren theatershows voor HR-managers, leidinggevendenden en directie en kantinesessies voor medewerkers.

De theatershows zijn door de sector goed ontvangen. Ze zorgden voor de benodigde extra aandacht voor het thema. Het blijkt echter wel een uitdaging te zijn om dit een duurzaam vervolg te geven binnen bedrijven. Uit een gesprek met A+O Metalektro blijkt dat de kantinesessies voor veel bedrijven als een opening wordt ervaren om het thema duurzame inzetbaarheid bespreekbaar te maken met medewerkers. Gerichte interventies voor medewerkers om aan de slag te gaan met hun ontwikkeling vanuit A+O Metalektro zijn hiermee mogelijk wat te snel. Eerst moet het bedrijf aan de slag om het verdere gesprek met medewerkers te voeren.

Een mogelijke tussenstap tussen de algemene introductie via de campagne en de kantinesessies met medewerkers is het organiseren van kantinesessies met leidinggevendenden. Daarmee zouden bedrijven vanuit A+O worden ondersteund bij het nemen van de volgende stap na de kantinesessies.

Het is verder volgens de FNV aan te bevelen om de uitvoering van deze activiteit te evalueren en de verbeterpunten mee te nemen bij de opzet van vergelijkbare projecten.

Deelplatform oZone

In de oorspronkelijke sectoranalyse is het oZone platform al genoemd. oZone is een digitale infrastructuur met gebruiksvriendelijke leeromgeving, ontwikkeld voor en door technische bedrijven. Het platform is met name gericht op functionele scholing. Dit platform is in de afgelopen jaren verder doorontwikkeld tot een communicatieplatform voor medewerkers en bedrijven over duurzame inzetbaarheid - ter versterking van de bewustwording en ontwikkelen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

5.3 Gezondheid en vitaliteit

Persoonlijke inzetbaarheidsscan en de quickscan zwaar werk, inclusief aanvullende begeleiding op de werkplek

Een van de MDIEU activiteiten was de mogelijkheid om bij het inzetten van een persoonlijke inzetbaarheidsscan deze uit te breiden met extra infographics en analyses voor het bedrijf. Nog meer bedrijven zouden de inzetbaarheidsscan kunnen inzetten om inzicht te krijgen in de inzetbaarheid van medewerkers om vervolgens als instrument in te zetten om het gesprek met teams en medewerkers aan te gaan. De uitkomsten van de persoonlijke inzetbaarheidsscan vormen zo een startpunt om in te zetten op specifieke aandachtsgebieden zoals ongewenste omgangsvormen. Uit praktijkervaringen blijkt behoefte aan meer kennis over een effectieve aanpak van dit onderwerp.

Het is mogelijk voor bedrijven om een werkplekonderzoek uit te laten voeren, waarbij wordt gekeken naar met name de fysieke belasting van medewerkers op de werkvloer.

Inzet op onderwerp onregelmatig werken en het effect op gezondheid

Het onderwerp onregelmatig werken blijft belangrijk, want steeds meer pensioengerechtigden blijven aan het werk in de sector. Het zou zo kunnen zijn dat hier een onbenut potentieel ligt voor aanvullende maatregelen. A+O Metalektro wil daarom meer inzetten op het onderwerp onregelmatig werken en het effect daarvan op de gezondheid van medewerkers. Naar de juiste invulling, van deze inzet, bijvoorbeeld in de vorm van workshops, wordt nog gezocht.

Webinars bewustwording belastende roosters en consignatie en ontwikkeling toolboxen

Er zijn drie webinars georganiseerd om deelnemers te informeren op welke manieren de belasting van werken in consignatie- of nachtdiensten kan worden verminderd. Voor de webinars zijn alle aangesloten Metalektrobedrijven aangeschreven. Deskundigen op het gebied van workforce planning, hebben de deelnemers in elke webinar meegenomen in de mogelijkheden om de belasting te verlagen bij (nacht)ploegendiensten en consignatie. Zij hebben de ontwikkelde toolboxen toegelicht en best practices laten zien. Deze toolboxen en best practices zijn het



resultaat van in opdracht van sociale partners uitgevoerd onderzoek naar de belasting van werktijden. In verdiepingssessies is over deze onderwerpen van gedachten gewisseld met andere werkgevers, met medewerkers en leden van ondernemingsraden. Het onderwerp heeft blijvende aandacht nodig bij bedrijven.

Pilot mantelzorg

1 op de 4 medewerkers in de sector combineren werk met mantelzorg. Deze werknemers lopen meer risico op uitval. Uit onderzoek blijkt dat 18% van het verzuim gerelateerd is aan mantelzorg.

Naar verwachting neemt het aantal mantelzorgers toe naar 1 op de 2 in 2040. Het is belangrijk dat zij duurzaam inzetbaar blijven. Daarom is de sector de pilot 'Mantelzorg raakt alle werkgevers én werknemers' gestart. Zo willen ze mantelzorg bespreekbaar maken binnen organisaties en samen maatwerkoplossingen bedenken voor onze sector.

De resultaten van deze pilot zijn inzichtelijk gemaakt via een website:

<https://caoMetalektro.nl/over-Metalektro/mantelzorg/>

Daarnaast wordt aan medewerkers gevraagd om de Monitor van de Stichting Werk en Mantelzorg in te (laten) vullen. Dit draagt bij aan de 'awareness', het belang om mantelzorg in de onderneming bespreekbaar te maken.

5.4 Goed werkgeverschap

Workshops en advies op maat: generatiemanagement

Op het gebied van generatiemanagement is een workshop ontwikkeld. Deze is gericht op het opdoen van kennis over verschillende generaties, maar ook op het samenwerken tussen generaties op de werkvloer. Over deze workshop is ook een oZone module ontwikkeld, zodat de kennis ook geborgd blijft. Dit onderwerp staat onder blijvende aandacht van bedrijven.

Onderzoek naar verbeteren van de toegang van vrouwen tot de sector

Het is goed om op de werkvloer een evenwichtige verdeling te hebben tussen mannen en vrouwen. Diversiteit betekent meer creativiteit, meer kennis en ervaring, betere aansluiting op de klant, een beter imago, meer omzet en meer instroom van personeel.

Binnen de Metalektro is slechts 14 van de 100 medewerkers vrouw. Daarmee staat de sector onderaan de ranglijst als je kijkt naar de man-vrouw verdeling van medewerkers binnen bedrijven. De sector wil dat graag veranderen. Daarom hebben de sociale partners onderzoek laten uitvoeren naar welke aanpassingen nodig zijn om de toegang van vrouwen te verbeteren in de Metalektro.

De volgende factoren kunnen helpen om vrouwen aan te trekken en te behouden in de Metalektro:

- een sociaal veilige cultuur
- flexibele arbeidsvoorwaarden
- een goede werkomgeving en de juiste middelen



- coachend leiderschap
- collegialiteit
- gelijkwaardige kansen en beloning

De resultaten van het onderzoek zijn hier te vinden: <https://caoMetalektro.nl/over-Metalektro/vrouwen-in-de-sector/>

5.5 Persoonlijke ontwikkeling

Ontwikkeling cursuscatalogus met trainingen gericht op het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden van medewerkers

Er is een cursuscatalogus ontwikkeld waarin een aanbod is opgenomen voor het volgen van trainingen gericht op digitalisering en digitale vaardigheden. A+O Metalektro heeft de meest gevolgde cursussen gebundeld in een gids. Die hebben ze vervolgens digitaal en in hard copy verspreid bij bedrijven. HR kan deze gids gebruiken om met medewerkers in gesprek te gaan over hun ontwikkeling. Van deze catalogus wordt goed gebruik gemaakt en de cursussen zien veel aanmeldingen. Het gaat dan met name om taaltrainingen, leiderschapstrainingen, feedbacktrainingen en basisvaardigheden zoals Microsoft Office. A+O Metalektro heeft zelf de selectie van aanbieders van dit soort activiteiten gemaakt op basis van bepaalde thema's, de ervaringen met deze aanbieders en de reacties die ze via de regiomanagers uit de sector ontvangen over het aanbod.

Het is moeilijk om te meten wat het effect is van het beschikbaar stellen van de catalogus is op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. A+O Metalektro wil daarom graag voortborduren op deze maatregel en heeft het ook als één van de pijlers in het jaarplan gemarkeerd. Bij de verdere doorontwikkeling van deze catalogus geven wij ter overweging mee om meer te kijken naar de toekomstige skillsvraag, zoals geduid in het onderzoek van Panteia (zie 3.4 en 4.3).

Professionaliseren van praktijkopleiders: via training, persoonlijk advies op de werkplek en toolbox/e-learning.

A+O heeft een leerlijn gecreëerd voor het professionaliseren van praktijkopleiders. Daarbij is rekening gehouden met beginnende en ervaren praktijkopleiders en met verschillende groepen werknemers, zowel jonge instromers als zij-instromers die reeds werkervaring hebben vanuit een andere branche. Het leerprogramma wordt kosteloos aangeboden voor de bij A+O Metalektro aangesloten bedrijven.

Bedrijven willen graag zelf de controle hebben en flexibel zijn in het opleiden van hun praktijkopleiders. De leerlijn die was opgesteld bleek niet aan te sluiten op de planning en mogelijkheden van bedrijven. A+O denkt daarom nu na over het opnemen van het aanbod in een cursusaanbod voor bedrijven zoals het dat ook succesvol heeft gedaan voor het cursusaanbod voor medewerkers. Bedrijven worden daarmee geholpen een cursus of training te volgen die al voor hen is geselecteerd op basis van inhoud en kwaliteit. Er is daarnaast na de zomer van 2023 ook een drietal e-learning

modules ontwikkeld: Het voeren van lastige gesprekken, omgaan met culturele verschillen op de werkvloer en beoordelen.

Leergang Futureproof leiderschap voor leidinggevenden in de Metalektro

Onderlinge samenwerking tussen medewerkers wordt steeds belangrijker en de leidinggevende heeft hier een belangrijke verbindende rol in. Naast de 'gewone', dagelijkse uitdagingen heeft een leidinggevende te maken met bijvoorbeeld hybride werken, verschillende generaties en culturen en het uitbouwen van een fysieke en psychologische veilige werksfeer. Een goede dialoog in combinatie met de samenwerking met andere afdelingen is hierin essentieel.

De leergang werd in eerste instantie zowel als open inschrijving als in company variant aangeboden. Het onderwerp en de opzet van het programma blijkt zich beter te lenen voor training binnen het eigen bedrijf (in company). Het kunnen voeren van de juiste dialoog als leidinggevende met medewerkers over duurzame inzetbaarheid wordt als zeer belangrijk gezien. Hier is veel animo voor. Commitment vanuit directie (en beslissers) is erg belangrijk. HR is meestal het aanspreekpunt voor A+O Metalektro binnen bedrijven en ook de aanjager of trekker op het gebied van het verbeteren van duurzame inzetbaarheid. Maar HR heeft niet altijd voldoende beslissingsbevoegdheid om zaken ook echt structureel te veranderen. Draagvlak op alle niveaus in de organisatie is daarom essentieel.

Event met informatie over werkplekieren

In juni 2023 heeft een succesvol event plaatsgevonden in Zwolle waarin de belangrijkste methoden van werkplekieren gevat zijn in een dag. Tijdens de workshops die tijdens die dag werden gegeven, haakten voldoende bedrijven aan. Daarnaast was de dag ook bedoeld om ervaringen te delen. Op 20 maart 2024 heeft een herhaling plaatsgevonden in Tilburg met min of meer hetzelfde concept.

Als opvolging van de dag kon een individueel adviesgesprek worden aangevraagd. Hier hebben weinig bedrijven gebruik van gemaakt. Het blijkt moeilijker om bedrijven er toe te bewegen om ook concreet in gesprek te gaan over hun uitdagingen en daar mee aan de slag te gaan.

Inzet van loopbaancoaches en de mogelijkheid om scholingsvouchers aan te vragen

Buiten de maatregelen die in het kader van de MDIEU zijn opgezet, bestaat er in de sector via de vakbonden ook de mogelijkheid om scholingsvouchers aan te vragen en kunnen de medewerkers een gesprek aanvragen met een loopbaancoach. Elke werknemer in de Metalektro kan een scholingsvoucher ter waarde van 1.500 euro aanvragen om zijn of haar kennis bij te spijkeren via een cursus, training of opleiding. Het bedrijf moet wel aangesloten zijn bij A+O Metalektro en de werkgever moet de cao Metalektro toepassen. Uitzendkrachten kunnen terecht bij het scholingsfonds van de uitzendbranche. De voucher is loopbaangericht, dus de werknemer kan hem gebruiken voor persoonlijke ontwikkeling, een persoonlijk coachingstraject, assertiviteitstraining, vakgerichte ontwikkeling of toekomstige vakgerichte ontwikkeling. Deze regeling loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 (zolang er budget is). Besteden van de voucher kan tot en met 30 juni 2025.

Medewerkers vragen steeds vaker ondersteuning vanuit de vakbonden om hen te begeleiden in de zoektocht naar welke ontwikkelingspaden voor hen geschikt zijn. Hierbij wordt de scholingsvoucher inmiddels veelvuldig aangevraagd. Maar het gaat ook vooral om het hebben van een gesprek met medewerkers om in beeld te brengen wat zij nodig hebben. Het is belangrijk dat medewerkers dit gesprek kunnen aangaan met een persoon die op een zekere afstand van hun bedrijf staat. In elk bedrijf is namelijk sprake van een zekere hiërarchische structuur die maakt dat het voeren van een ontwikkelgesprek binnen het bedrijf niet altijd in een veilige omgeving kan plaatsvinden. Met het toenemende gebruik van deze diensten moeten de vakbonden in samenwerking met andere partijen uit de sector moeten gaan nadenken hoe ze dit in de toekomst kunnen gaan vormgeven zodat iedereen de mogelijkheid houdt om hier gebruik van te blijven maken.

5.6 Mobiliteit

Onderzoek naar behoefte regels carrièrewending/ demotie

Een carrièrewending is 'een stapje terug', opzij óf vooruit naar een baan/functie met een andere inhoud. Deze stap kan worden gezet omdat de nieuwe baan/functie beter past of een nieuwe uitdaging biedt. Andere wendingen die die in de carrière mogelijk zijn, zijn interne mobiliteit, demotie, promotie of carrièreswitch.

De sector gelooft dat een carrièrewending bijdraagt aan werk dat past bij iedere levensfase, en daarmee zorgt voor behoud van personeel in de sector. Sociale partners hebben daarom laten onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om carrièrewendingen in de Metalektro te stimuleren.

Als onderdeel van het onderzoek is een enquête gehouden onder 400 bijna 400 medewerkers, HR-professionals, leidinggevenden en directeuren. Uit het onderzoek blijkt dat 30% van de respondenten al eens een carrièrewending heeft gemaakt en bijna 40% van de respondenten geeft aan nu of in de toekomst wel een wending te willen maken. Verder geeft bijna 40% aan dat een wending vooral gemaakt wordt voor meer uitdaging en ontwikkeling. In totaal 32% geeft aan dat een wending te maken heeft met de zwaarte of inhoud van het werk en nog eens 10% geeft aan dat dit met de privésituatie te maken heeft. Binnen veel bedrijven ontbreekt ondersteunend HR-instrumentarium. Met name coaching en loopbaanbegeleiding, maar ook ontwikkelgesprekken ontbreken bij veel bedrijven. Ook wordt volgens de respondenten bij 29% van de bedrijven geen functioneringsgesprekken gevoerd en 30% van de respondenten geeft aan dat binnen hun bedrijf geen scholing en training wordt aangeboden

Alle resultaten van het onderzoek zijn te vinden via de website:

<https://caoMetalektro.nl/over-Metalektro/carrierewending/>

5.7 Ontziemaatregelen en vroegpensioen

In de sector is voor de medewerkers een generatiepact en een RVU regeling beschikbaar.



Gebruik generatiepact

Uit gegevens van PME/MN Services blijkt dat er veelvuldig gebruik wordt gemaakt van het generatiepact. In 2023 stonden er 3.774 deelnemers ingeschreven. In december van 2021 waren dit nog 2.202 deelnemers. De beschikbare informatie laat niet toe om een uitsplitsing te maken naar de twee verschillende varianten (1: 80/90/100 en 2: 70/85/100). Ook is niet bekend hoeveel werkgevers in 2023 werknemers in dienst hadden die deelnamen aan het generatiepact.

Gebruik RVU regeling

De 'Regeling Vervroegd Uittreden' (RVU) voor de Metalektro is als uitvloeisel van het Nationaal Pensioenakkoord in het leven geroepen. Het doel van de regeling is om werknemers de gelegenheid te geven eerder te stoppen met werken. Het gaat daarbij om werknemers die zich onvoldoende hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te halen. Zowel voor werknemers als werkgevers is informatie over het gebruik van deze regeling beschikbaar gemaakt via een website: <https://www.rvuMetalektro.nl/>. Via deze website kunnen werknemers zich ook direct aanmelden voor het gebruik van de regeling.

Tot en met het eerste kwartaal 2024 waren er in totaal 1100 deelnemers aan de RVU regeling in de Metalektro. De deelname aan de RVU is de laatste jaren sterk toegenomen en het aantal deelnemers zal in de toekomst verder doorstijgen (zie paragraaf 3.3). Uit gesprekken met sociale partners en uit ervaringen uit andere sectoren ziet Panteia dat werknemers die geen aanspraak maken op de RVU dit met name doen om financiële redenen. De RVU betekent eigenlijk in alle gevallen een terugval in inkomen voor de jaren tussen het laatste salaris en het pensioen. Die terugval heeft vaak een grote impact op het besteedbaar inkomen van deze groep. Zij besluiten daarom om toch door te werken en geen gebruik te maken van de RVU. Wel maken zij bijvoorbeeld aanspraak op de generatiepactregeling.



6 Update uitdagingen en aandachtspunten voor vervolgacties en activiteiten

In de vorige hoofdstukken hebben we de situatie uit de oorspronkelijke sectoranalyse met betrekking tot duurzame inzetbaarheid in de sector geüpdatet. Ook hebben we de huidige maatregelen benoemd die de sector inzet om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. In dit afsluitende hoofdstuk zetten we een update over de stand van zaken met betrekking tot de uitdagingen in de oorspronkelijke sectoranalyse. Vervolgens zetten we op basis van de bevindingen uit de update een aantal aandachtspunten op een rij waar de sector rekening mee zou moeten houden bij eventuele vervolgacties of nieuwe activiteiten.

Update uitdagingen oorspronkelijke sectoranalyse

Thema's	Uitdagingen uit oorspronkelijke sectoranalyse	Update stand van zaken
Bekwaamheid	Theoretische scholing bij personeelskrapte	Scholing is nog steeds een uitdaging, zeker met de verandering in de toekomstige skillsvraag. Werkdruk maakt ook dat medewerkers minder open staan voor scholing
	Training on the job: praktijkopleiders onder druk door personeelskrapte.	Ruimte voor begeleiding is nog steeds beperkt. Met name bij mkb bedrijven. Productie draaien heeft prioriteit.
	Werkplekleren	Staat nog steeds onder druk, vanwege vertrekkende oudere generatie en jongere generatie die snel van baan wisselt. Kennisoverdracht daarom moeilijk te borgen binnen organisatie
	Generalistisch opgeleide (technisch, mechatronics) jongeren het vak leren.	Deze uitdaging is nog van toepassing. Hier is door de sector sinds de vorige sectoranalyse geen activiteit aan verbonden.

	Teamleiders hebben LLO niet als KPI, zijn gefocust op halen productiedoelen.	LLO staat meer op de kaart binnen bedrijven, maar even goed geborgd binnen alle niveaus in de organisatie
	Geringe animo voor ontwikkelen bij medewerkers	Meer mogelijkheden tot ontwikkelen direct beschikbaar voor de medewerker, zonder tussenkomst werkgever. Maar met name gebruikt door medewerkers die al openstaan voor ontwikkelen.
	Groep lage SES, gering zelfvertrouwen, associeert ontwikkelen met klassikaal leren.	Uitdaging staat nog steeds en is voor de lange termijn. Individuele gesprekken met de medewerkers met iemand buiten de werkgever lijken positief uit te werken.
	Digitale sociale vaardigheden: houding, communicatie en bedrijfskennis.	Uitdaging nog steeds relevant. Met name bij oudere generaties.
Gezondheid	<ul style="list-style-type: none"> • Zwaar werk • Toenemende werkdruk 	Effecten van fysiek zwaar werk nog steeds zichtbaar, vooral vanaf 55 jaar. Werkdruk voor zittende medewerkers blijft hoog, met name omdat bedrijven moeite hebben om nieuwe medewerkers te behouden.
	<ul style="list-style-type: none"> • Werken in ploegdiensten met nachtarbeid; • Leefstijl, zeker in combinatie met werken in onregelmatigheid. 	Onregelmatig werken en roostering nog steeds een belangrijke uitdaging om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden
	Slijtage, lange dienstverbanden: start 16 jaar, rond 60 nu slijtage klachten; herplaatsing lastig.	Deze uitdaging is nog van toepassing. Hier is door de sector sinds de vorige sectoranalyse geen activiteit aan verbonden.
Motivatie	<ul style="list-style-type: none"> • Jongeren, nieuwe instroom • Behoud nieuwe instroom (veel uit dienst of in 1 e maanden of < 2 jaar) 	Met name behoud blijft een belangrijke uitdaging. Niet alleen van jongeren, maar van alle nieuwe medewerkers zoals zij-instromers.



Mobiliteit	<ul style="list-style-type: none">• Specialisme versus interne doorstroom• Ad hoc bij problemen, hoe preventief?	Uitdaging om ontwikkeling in de sector vraaggericht in te richten. Bij het goede gesprek is het uitrusten van degene die het gesprek voert met de juiste soft skills belangrijk.
-------------------	---	--



Aandachtspunten voor vervolg acties en activiteiten

Overkoepelend aandachtspunt: meer harmonisatie maatregelen en samenwerking verschillende partijen

De oorspronkelijke sectoranalyse en deze update tonen aan dat de sector een breed scala aan activiteiten onderneemt om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. Deze activiteiten worden aangeboden door verschillende sociale partners, al dan niet in samenwerking met elkaar. Hierin ligt een gevaar dat ook in meerdere gesprekken wordt gesignaleerd: een versnippering van aanbod. Hierdoor bestaat het gevaar dat bedrijven en medewerkers door de bomen het bos niet meer zien. In de gesprekken wordt dan ook door de sociale partners gepleit om het aanbod meer met elkaar te harmoniseren. Dit betekent meer samenwerking van de sociale partners in het aanbod van activiteiten. Daarmee wordt de verschillende expertise die aanwezig is bij deze partijen gecombineerd en kan er meer worden bereikt. Als de samenwerking niet wordt opgezocht bestaat ook het risico dat kansen worden gemist. Hier zijn de afgelopen jaren al wel stappen in gezet, maar hier valt nog veel te winnen en dit zal een positieve uitwerking hebben op het bereik en de impact van de aangeboden maatregelen.

Overkoepelend aandachtspunt: zet meer in op evaluatie en/of monitoring van maatregelen

Het is moeilijk om de effecten en impact van genomen maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid te meten. Dit komt omdat het vaak maatregelen zijn die indirect bijdragen aan duurzame inzetbaarheid, de maatregelen onderdeel zijn van een groter scala aan maatregelen en de veranderingen vaak pas op lange termijn zichtbaar worden. Medewerkers en bedrijven kunnen echter meestal wel hun ervaringen met verschillende maatregelen delen. Deze ervaringen zijn meestal de beste beschikbare indicatie de maatregelen daadwerkelijk het verwachte effect hebben. Door deze ervaringen gestructureerd of planmatig op te halen kan beter inzicht worden gecreëerd in de potentiële effecten van de voorgenomen maatregel. Het opzetten van een monitoring of het afspreken van een evaluatiemoment voorafgaand aan de implementering dwingt ook bij de partijen die de maatregel opzetten of uitvoeren om in meer detail na te denken over de doelstelling van de activiteit.

Aandachtspunten gezondheid en vitaliteit:

1. Een kans voor A+O Metalektro is om de al aangeboden kantinesessies uit te breiden naar de leidinggevenden. Deze zou ingezet kunnen worden als tussenstap voordat wordt gestart met medewerkers. Dan kan er vanuit A+O meer aandacht uitgaan naar de opvolging van deze acties en kan er bepaald worden of er nog losse acties nodig zijn.
2. Blijf inzetten op het maatwerkadvies voor bedrijven op het gebied van mantelzorg en de vanuit de branche georganiseerde bijeenkomsten. Start daarnaast met het samenstellen van een palet aan maatregelen gericht op het integreren van mantelzorg in het HR-beleid.
3. Meer aandacht voor de risico's van onregelmatig werk en nachtdiensten. Zorg ervoor dat niet steeds dezelfde medewerkers (om financiële redenen zoals toeslagen) het nachtwerk verrichten. Licht medewerkers voor over de lange termijn-gezondheidseffecten.

Aandachtspunten voor het bevorderen goed werkgeverschap

4. Sociale veiligheid blijkt een thema dat binnen veel bedrijven speelt. Kijk daarom naar manieren waarop sociale partners de bedrijven kunnen ondersteunen met het beantwoorden van vragen of het geven advies over hoe ze met dit thema binnen hun organisatie aan de slag kunnen.
5. Zorg voor voldoende begeleiding van zowel nieuwe als zittende medewerkers. Praktijkbegeleiders zijn de ambassadeurs van (nieuwe) instroom, maar zijn ook heel waardevol bij het faciliteren van het leren op de werkplek.
6. Creëer een omgeving waarbij wederzijds leren en ontwikkelen genormaliseerd is binnen de organisatie. Stimuleer binnen organisaties een positieve leercultuur, waarbij het leren op verschillende manieren (blended) kan plaatsvinden.
7. Onderzoek of er in het kader van diversiteit en inclusie voldoende aandacht is voor de behoeften van verschillende groepen werknemers. Zeker gelet op de krappe arbeidsmarkt waar de sector mee te maken heeft, is het met het oog op het behoud van medewerkers aan te bevelen om de eventuele specifieke ondersteuningsbehoeften goed in beeld te hebben.

Aandachtspunten voor het bevorderen van persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit

8. Doe nader onderzoek hoe de sector bedrijven kan ondersteunen bij het implementeren van geleerde lessen of verkregen informatie omtrent werkpleklernen. Het blijkt voor bedrijven meestal een stap te ver om concreet in gesprek te gaan over hun uitdagingen en de informatie binnen hun bedrijf zelf om te zetten in acties. Hier is een ondersteunende rol weggelegd voor A+O Metalekto en de sociale partners. Ontwikkel een reeks voorbeelden die aansluiten op de situatie van het bedrijf en laat hierbij ook duidelijk zien wat dit voor investering van het bedrijf vraagt, welke resultaten ze kunnen verwachten en op welke termijn dit mogelijk is. Hoe concreter de uitwerkingen van de voorbeelden, hoe meer animo dit bij bedrijven zal veroorzaken. Aan de hand van deze voorbeelden kan er eventueel met bedrijven verder gesproken worden over exacte implementatie of een eventueel advies traject.
9. Stimuleer meer vraaggericht leren en ontwikkelen in de sector. De sector heeft steeds meer te maken met zij-instroom. Deze medewerkers moeten snel inzetbaar kunnen zijn bij bedrijven en hebben in de meeste gevallen hele individuele ontwikkeltrajecten nodig. Het gaat veel meer om bijvoorbeeld inwerken op de werkplek en modulair opleiden waarbij er niet direct een kwalificatie aan dit traject vast zit. Het aanbod aan trainingen en scholing moet aansluiten op deze vraag, ook voor niet diplomagerichte trajecten. Hierbij is voor bedrijven van belang dat de 'business-case' helder is: wat is de impact op leren en ontwikkelen voor mijn bedrijf en medewerkers? Bij de verdere ontwikkeling van vraaggericht aanbod is het betrekken van onderwijsinstellingen essentieel. Het werken in de hybride techniekcentra is hier een goed voorbeeld van. De vraag is of deze onderwijsinstellingen altijd diploma gericht opleiden of ook specifiek kijken naar de vragen die bedrijven in de regio hebben. Bedrijfstakscholen zijn hierbij erg belangrijk in de regio. Het zou een goede overweging zijn om te kijken of dit vraagstuk ook een rol kan krijgen in het volgende MDIEU activiteitenplan.
10. In het recente rapport van Panteia naar de toekomstige vraag naar skills werd ingegaan op de verdere digitalisering van de sector. Kijk bij het aanbod van cursussen en trainingen niet enkel naar de huidige vraag, maar ook zeker naar de



toekomstige vraag. Bij gesprekken met een individuele medewerker is het startpunt in de meeste gevallen wel de behoefte van de medewerker, maar breng hierbij ook zeker in welke mogelijke ontwikkelingen interessant kunnen zijn voor de medewerkers en check of hij/zij hiervan op de hoogte is. Specifieke aandacht kan, in aansluiting op het onderhavige onderzoek, ook uitgaan naar de combinatie van technische en digitale skills.

11. Maak de mogelijkheden voor carrièrewending beter bekend bij medewerkers. Werkgevers en werknemers moeten elkaar stimuleren om de mogelijkheden te benutten. Dat kan door betere informatievoorziening, door met elkaar te praten over mogelijkheden en (financiële) gevolgen. En door ruimte en tijd te scheppen om mogelijkheden te verkennen en om opleidingen en training te volgen.
12. Kijk ook in het bijzonder naar de groep werknemers die qua scholen of opleiden steeds buiten de boot valt om verschillende redenen. Onderzoek hierbij de onderliggende redenen die per persoon kunnen verschillen om leren laagdrempelig te maken. Juist deze groep werknemers moet tijdig inzicht krijgen in het belang van bij- en opscholen voor hun positie in het bedrijf.¹⁰
13. Zeker wanneer er door politiek een rem dreigt te worden gezet op de influx van niet-Nederlandstalige medewerkers, is het van belang nieuwe medewerkers zo snel mogelijk Nederlands te leren. Dit geldt ook voor hoog opgeleide medewerkers en andere dan technische medewerkers. Die kunnen zich dan ook, als Engelstalige opleidingen steeds meer verdwijnen, via Nederlandstalige opleidingen verder ontwikkelen. Een optie is bijvoorbeeld dit te doen in buitenlandse vestigingen van de bedrijven.

Aandachtspunten voor het bevorderen van eigen regie

14. Bewustwording van de medewerkers van de toekomst van hun vak en de gevolgen daarvan voor de eigen rol binnen en eventueel buiten de werkomgeving. Niet alleen werkgevers moeten zich bezighouden met de ontwikkelingen in de sector en de veranderingen die op hen afkomen. Ook bij de medewerker moet bewustwording gecreëerd worden over de ontwikkelingen in de sector en vooral het effect dat die ontwikkelingen hebben op de toekomst van hun vak (inhoudelijk) en hun baanzekerheid. Het is aan te bevelen om deze bewustwording breder binnen de sector uit te dragen. Heb daarbij vooral de aandacht op groepen die de eigen regie normaliter niet uit zichzelf oppakken

¹⁰ Samen met Ockham-ips, Cinop en drie universiteiten voert Panteia op dit moment het onderzoek Levenlang Ontwikkelen stimuleren! uit. Dit richt zich op succesvolle maatregelen om de eigen regie en leercultuur te bevorderen bij groepen medewerkers die normaliter niet meedoen aan LLO.

