

Arbeidsmarkt monitor



Arbeidsmarktmonitor Metalektro eerste meting 2011

In deze Arbeidsmarktmonitor vindt u een samenvatting van de resultaten van de eerste meting onder het werkgeverspanel, gehouden in juli 2011. De gegevens bieden u inzicht in de huidige stand van zaken op het gebied van de arbeidsmarktontwikkelingen in de branche. Ofschoon de situatie op de arbeidsmarkt positief blijft, blijkt uit de vooruitzichten voor de komende maanden dat de bedrijven voorzichtiger worden over personeelsuitbreiding.

Naast deze halfjaarlijkse metingen onder het werkgeverspanel wordt vier maal per jaar een Quickscan gehouden. In deze Quickscans krijgen bedrijven een aantal prikkelende stellingen voorgelegd. Daarnaast ondervraagt A+O tweemaandelijks de bedrijven over de stand van zaken ten aanzien van werkgelegenheid en de vacatures over de afgelopen twee maanden en hun verwachtingen over de komende twee maanden. De uitkomsten hiervan worden gepresenteerd in een werkgelegenheidsbarometer.

Deze rapportage is opgesteld in opdracht van A+O Metalektro door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit van Maastricht.

Inhoud

GASTCOLUMN JASPER VAN LOO	2
ACTUELE ARBEIDSMARKTSITUATIE	4
Instream hoger dan uitstroom	4
Opnieuw stijgende lijn openstaande vacatures	6
SUCCESVOLLE WERVINGSKANALEN	8
TOEKOMSTVERWACHTINGEN	10
Vervanging technici	11
Vervanging gepensioneerd	12
DUURZAME INZETBAARHEID	14

Een gastcolumn

Productiviteit in alle levensfasen

Jasper van Loo, Cedefop

2012 wordt het Europees jaar van actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties. De trend van een steeds ouder wordende bevolking is al lang geleden voorspeld, maar de gevolgen ervan worden pas nu echt goed zichtbaar. Tot nu toe hebben de landen in de EU vooral gereageerd door de pensioenleeftijd te verhogen en de mogelijkheden voor vervroegde uittreding financieel minder aantrekkelijk te maken.

Pas sinds enkele jaren zijn beleidsmakers en onderzoekers serieus gaan nadenken over wat de consequenties zijn van langere loopbanen. Active ageing en levenslang leren zijn sleutelbegrippen geworden, maar in de praktijk van alledag blijkt toch dat levensfasebewust personeelsbeleid – onder die noemer – nog vaak in de kinderschoenen staat. Internationaal vergelijkend onderzoek laat keer op keer zien dat lang niet alle bedrijven die zich bewust zijn van de vergrijzing, daarop ook daadwerkelijk inspelen met leeftijdsbewust beleid en dat oudere werknemers vaak minder mogelijkheden hebben om zich verder te ontwikkelen dan hun jongere collega's.

Potentieel benutten en kennistekorten voor zijn

Oudere werknemers presteren lang niet op alle vlakken minder dan hun jongere collega's. Oudere werknemers zijn vaak in staat om de teruggang in lichamelijke vaardigheden te compenseren met ervaring, wijsheid en motivatie. Maar dat gaat niet vanzelf. Voor werkgevers is het met hun werknemers de uitdaging om het werk 'leeftijdsvriendelijk' te maken om hun capaciteiten optimaal te benutten. Zo krijgen werknemers in de laatste fase van hun loopbaan de mogelijkheid om taken te vervullen waarin ze het best tot hun recht komen. Dat lijkt een open deur maar het blijkt dat de match tussen wat mensen kunnen en wat het werk van ze vraagt serieuze aandacht vraagt. Recent onderzoek van Cedefop laat zien dat in Nederland de kennis en vaardigheden van ruim een kwart van alle werknemers ouder dan vijftig niet volledig benut worden in het werk.

Een andere interessante uitkomst is dat deze mensen, maar ook diegenen met kennistekorten, veel minder tevreden zijn met hun werk dan mensen met vaardigheden die overeenkomen met de eisen van het werk. Het onderzoek bracht ook naar voren dat oudere werknemers



JASPER VAN LOO

Jasper van Loo is medewerker van het Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop). Daar houdt hij zich onder meer bezig met de vergrijzingsproblematiek in Europa en de aansluiting tussen de skills die mensen hebben en de eisen die het werk stelt. Het managen van kennis en de vergrijzing zijn onderwerpen die ook een grote rol spelen in de Nederlandse Metalektro.

opmerkelijk genoeg niet vaker met gezondheidsproblemen kampen dan jongeren, maar dat oudere werknemers met kennistekorten door stress wel vaker te maken krijgen met gezondheidsproblemen. Hier geldt dus zeker: voorkomen is beter dan genezen.

Van leiden naar begeleiden

Het is duidelijk dat modern management veel meer is dan leidinggeven alleen. Met langere loopbanen die gevarieerder en waar mogelijk langer worden, wordt het begeleiden en coachen van werknemers steeds belangrijker. Cedefop kijkt al sinds enkele jaren naar wat de vergrijzing zou moeten betekenen voor het leren en de rol die loopbaanbegeleiding daarin moet spelen. Op basis van vergelijkend onderzoek komen steeds dezelfde succesfactoren naar voren.

Goede loopbaanbegeleiding gaat uit van een integrale benadering, waarbij verschillende loopbaanfasen worden onderscheiden. Een andere cruciale factor is het vinden van de juiste balans tussen wat het werk vraagt en de persoonlijke ontwikkeling op de wat langere termijn.

En loopbaanbegeleiding werkt het best wanneer problemen, zoals bijvoorbeeld een minder goed ontwikkeld leervermogen, op tijd worden signaleerd en aangepakt. Zo wordt loopbaanbegeleiding veel meer dan het aanbieden van cursussen. In de praktijk blijkt dat loopbaanontwikkelingstrajecten die genoeg tijd nemen om kennis, kunde en leermotivatie van de werknemer in kaart te brengen, erg succesvol zijn.

Tenslotte is de omgeving waarin bedrijven aan active age management doen van grote invloed. Het bedrijf en de werknemer zijn natuurlijk belangrijk, maar landelijke en regionale overheden en sociale partners kunnen ook veel betekenen wanneer het gaat om het scheppen van een omgeving waarin age management ook echt resultaten boekt.

Vinger aan de pols

Een soms onderschatte factor bij het ontwikkelen en invoeren van effectief hrm-beleid is betrouwbare, relevante en up-to-date informatie op sectorniveau. De arbeidsmarktmonitor is wat dat betreft een schoolvoorbeeld van hoe bedrijven in een sector met de dynamiek van een ouder wordend personeelsbestand en de veranderende arbeidsmarkt omgaan. Naast een regelmatige monitoring van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is er in de monitor ook ruimschoots aandacht voor hoe bedrijven de toekomstige ontwikkelingen inschatten en hoe ze daar met hun beleid op inspelen. Tijdige en betrouwbare informatie geeft bedrijven in de Metalektro duidelijk een voorsprong ten opzichte van sectoren die afhankelijk zijn van nationale statistieken die vaak met heel wat vertraging gepubliceerd worden. Is het succes van de Nederlandse arbeidsmarktmonitor transporteerbaar naar het buitenland? In elk geval kan deze dienen als een rijke bron van inspiratie voor de Metalektro in andere Europese landen.

Meer informatie over het onderzoek van Cedefop is te vinden op www.cedefop.europa.eu.



Actuele arbeidsmarktsituatie

De werkgelegenheid in de Metalekto ontwikkelde zich in de eerste helft van 2011 positief. De instroom van werkenden was in de eerste helft van 2011 duidelijk hoger dan de uitstroom. Dit weerspiegelt zich ook in de werkgelegenheidsindex. Bedrijven zijn iets minder positief wat betreft de vooruitzichten voor de komende maanden.

De situatie op de arbeidsmarkt blijft positief. Dit is terug te zien in de werkgelegenheidsindex die onveranderd positief blijft (Figuur 1). Wel laat deze een lichte daling zien ten opzichte van de hoogste standen in maart en mei van dit jaar. Uit de vooruitzichten voor de komende maanden blijkt wel dat de bedrijven langzaam wat voorzichtiger worden. Ze verwachten dat de personeelsuitbreiding voorlopig iets kleiner zal worden.

Instroom hoger dan uitstroom

In de eerste helft van 2011 was de instroom van nieuwe werknemers voor het eerst na de crisis weer groter dan het aantal werknemers dat bij hun werkgever vertrok. De instroom bedraagt bijna 4.900 werknemers, terwijl er in dezelfde periode 3.100 werknemers de Metalekto verlaten (Figuur 2). Dit wijst op een krappere wordende arbeidsmarkt. Zowel de instroom als de uitstroom daalde ten opzichte van het niveau van de tweede

**FIGUUR 1
MONITOR
WERKGELEGENHEID**

De werkgelegenheidsindex geeft de verhouding tussen krimpende en groeiende bedrijven weer. De huidige stand van de index laat zien dat er meer groeiende bedrijven zijn dan krimpende. De index is afgeleid van de Quickscan-vraag naar groei of krimp van de werkgelegenheid in een bedrijf. De index volgt de werkgelegenheidsontwikkeling sinds maart 2009.

BRON ROA WERKGEVERS-PANEL METALEKTRO, EERSTE METING, 2011; ROA QUICKSCAN MONITOR METALEKTRO, 2009-2011

half van 2010, maar met name de uitstroom nam in een half jaar tijd aanzienlijk af (- 4.200 personen). Opvallend is dat de netto-instroom in West-Nederland het kleinst was.

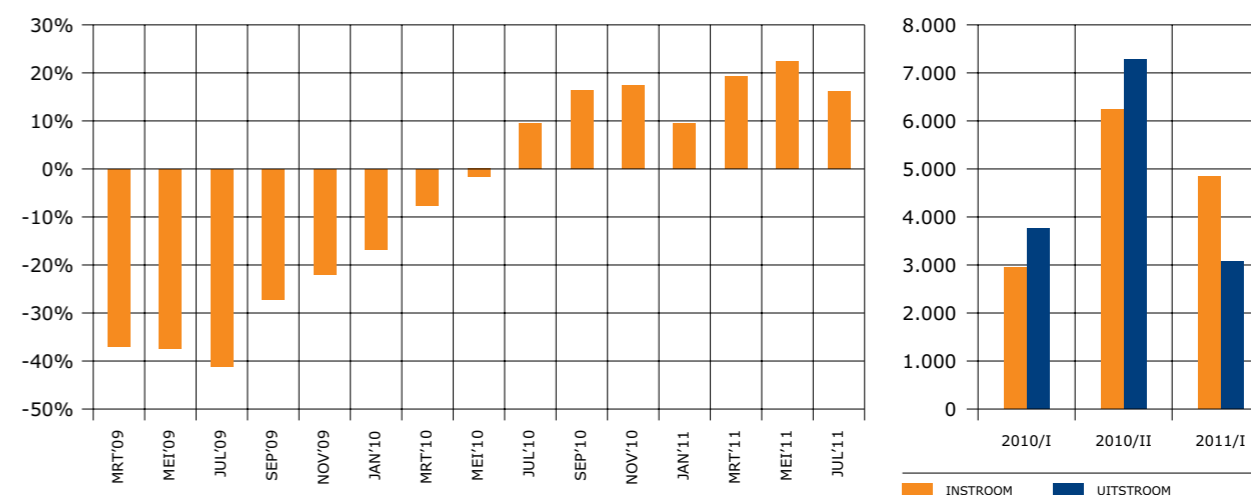
De recente ontwikkelingen van de in- en uitstroom per functiecategorie laten zien dat de aanzienlijke daling van het totaal aantal vertrokken werknemers

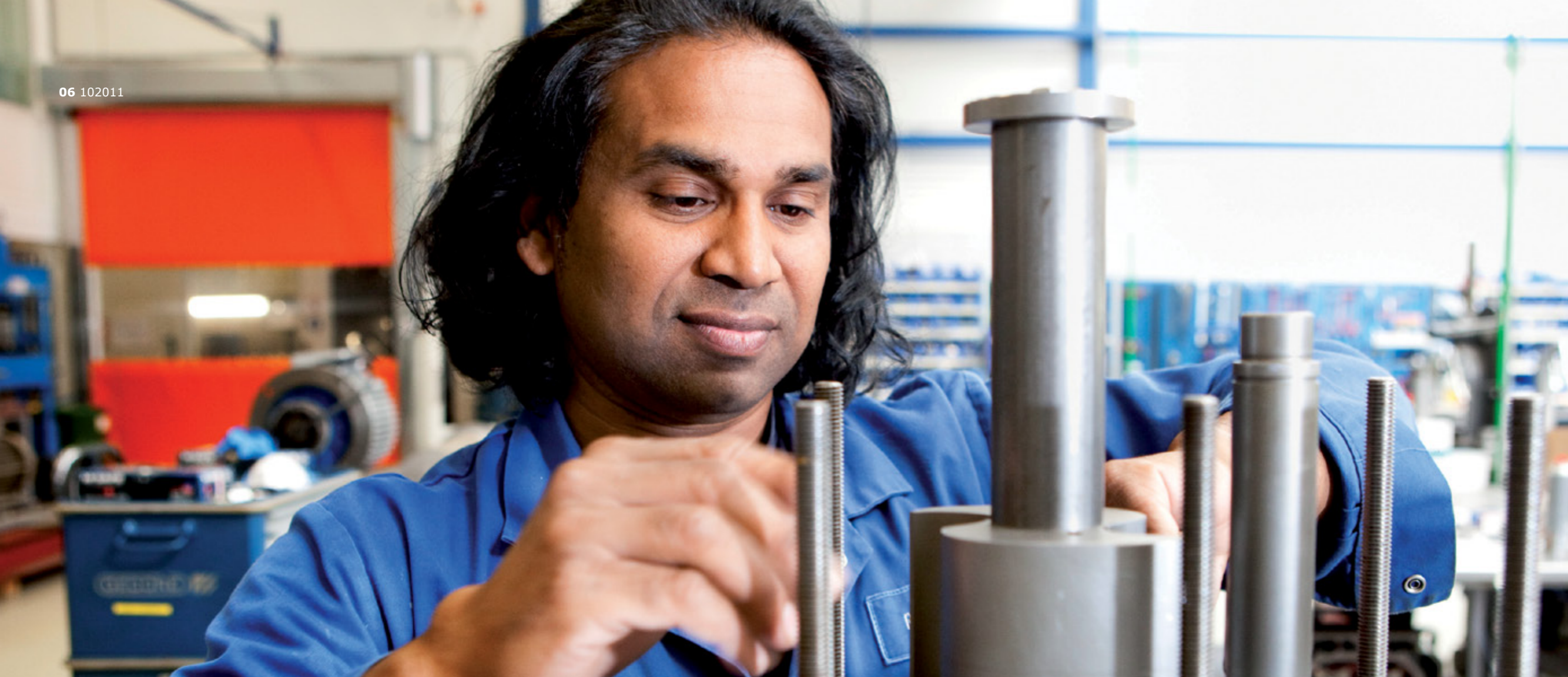
grotendeels veroorzaakt wordt door het vertrek van uitvoerende technici. Per saldo trekken metalekto-bedrijven in de eerste helft van 2011 3% additionele medewerkers in deze functie-categorie aan (Figuur 3). De daling van het aantal uitstromende uitvoerende technici ten opzichte van het niveau in de tweede helft van 2010 was veel groter dan de daling van het aantal instromers in deze

**FIGUUR 2
TOTALE INSTROOM VERSUS
TOTALE UITSTROOM**

De figuur vergelijkt de instroom van het aantal nieuwe werknemers met de uitstroom van het aantal vertrokken werknemers. In de eerste helft van 2011 zijn er voor het eerst weer meer instromers.

BRON ROA/WERKGEVERS-PANEL METALEKTRO EERSTE EN TWEEDE METING, 2010; EERSTE METING, 2011





KORT EN KRACHTIG

- INSTROOM IS DUIDELIJK HOGER DAN UITSTROOM.
- WERKGELEGENHEIDS-INDEX BLIJFT ONVERANDERD POSITIEF.
- IN JUNI 2011 WAREN ER RUIM 4.000 OPENSTAANDE VACATURES.
- GEMIDDELDE VACATURE STAAT LANGER OPEN DAN JAAR GELEDEN.

functies. Ook bij de andere functies is er tussen januari en juni 2011 sprake van netto-instroom van medewerkers. In de tweede helft van 2010 was er echter bij de uitvoerende en vooral bij de ondersteunende technische functies nog een behoorlijk uitstroomoverschot. In de eerste helft van 2010 was er zelfs sprake van een netto-uitstroom in vrijwel alle functiecategorieën, met uitzondering van de technisch opgeleide verkopers.

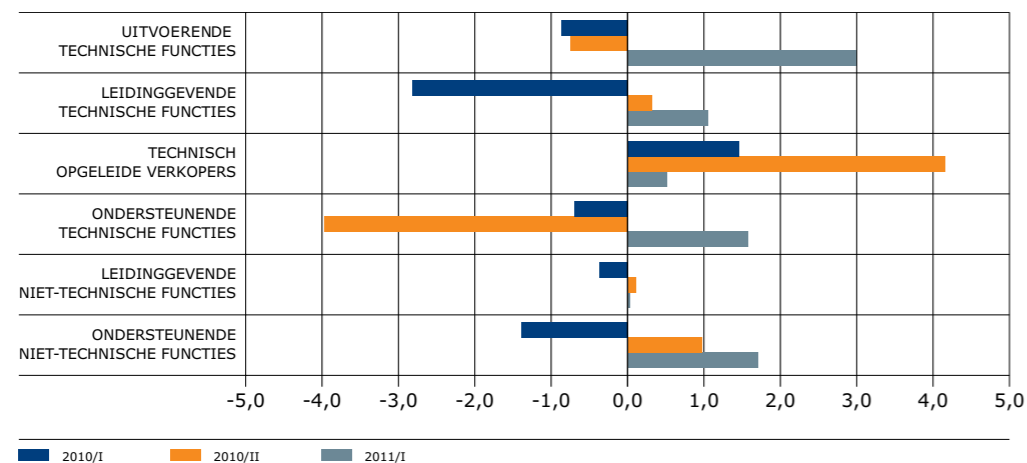
Opnieuw stijgende lijn openstaande vacatures

Nadat er jarenlang een stijgende lijn zat in het totaal aantal openstaande vacatures in de Metalektro kelderde dit cijfer in het tweede deel van 2008 als gevolg van de economische crisis. Deze daling zette zich voort tot december 2009. Na dit absolute dieptepunt eind 2009 gingen werkgevers in de Metalektro weer op zoek naar nieuw personeel.

FIGUUR 3
NETTO-INSTROOM-PERCENTAGE PER FUNCTIECATEGORIE*

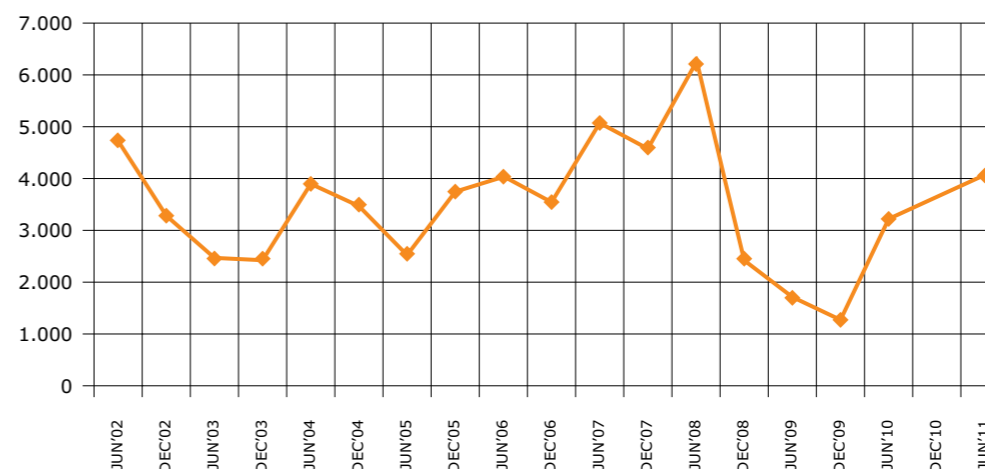
De positieve waarden in de figuur geven aan dat er sprake is van netto-instroom, terwijl negatieve waarden duiden op netto-uitstroom. In de eerste helft van 2011 zijn er bijvoorbeeld 3% nieuwe uitvoerende technici extra bijgekomen dan dat er vertrokken zijn.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO EERSTE EN TWEEDE METING, 2010; EERSTE METING, 2011
* DE NETTO-INSTROOM PER FUNCTIECATEGORIE IS ALS VOLGT BEREKEND: INSTROOM MINUS UITSTROOM. DEZE NETTO STROOM WORDT BEREKEND ALS PERCENTAGE VAN HET TOTAAL AANTAL WERKNEMERS IN DIE FUNCTIECATEGORIE (VAST EN TIJDELIJK). BIJ EEN NEGATIEVE WAARDE IS ER DUS SPRAKE VAN NETTO-UITSTROOM IN PLAATS VAN NETTO-INSTROOM.



Dit resulteerde in juni 2011 in ruim 4.000 openstaande vacatures. De stijging ten opzichte van het vacatureniveau in juni 2010 wordt nagenoeg in zijn geheel veroorzaakt doordat het aantal vacatures in West-Nederland gedurende deze periode flink toenam. In dezelfde periode steeg het aantal vacatures in de regio Noord/Oost weliswaar ook enigszins, maar in de regio Zuid daalde dit aantal zelfs. Gemiddeld staan vacatures nu langer open dan

één jaar geleden. Gaven destijds nog meer dan zeven op tien bedrijven aan dat zij vacatures doorgaans binnen drie maanden invullen, in de eerste helft van 2011 waren dit er minder dan zes op de tien. De ophanden zijnde krappere arbeidsmarkt blijkt vooral uit de flinke toename van bedrijven die tussen de zes en twaalf maanden nodig hebben om vacatures in te vullen.



FIGUUR 4
ONTWIKKELING TOTAAL AANTAL VACATURES

De figuur geeft de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures weer tussen 2002 en 2011. Zo waren er in juni 2011 bijvoorbeeld ruim 4.000 openstaande vacatures.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO EERSTE METING, 2002-2011

Succesvolle wervingskanalen

Bij de zoektocht naar geschikt personeel maken bedrijven in de Metalektro gebruik van verschillende wervingskanalen. Voor het aantrekken van ondersteunend en uitvoerend technisch personeel wordt met succes gebruik gemaakt van uitzendbureaus. Dit blijkt het meest effectief voor beide genoemde functiecategorieën. Voor het aantrekken van leidinggevende technici en technisch opgeleide verkopers blijkt het commercieel werving- en selectiebureau het meest succesvolle wervingskanaal.

De effectiviteit van een zoekkanaal wordt in belangrijke mate bepaald door de functie die ingevuld moet worden. Zoals blijkt uit de figuren 5a en 5b maakt het bij de zoektocht naar personeel nogal wat uit welke functies het betreft als het gaat om de vraag welk wervingskanaal het meest succesvol is. Bij hun zoektocht naar geschikt uitvoe-

rend technisch personeel en ondersteunend technisch personeel geven werkgevers aan veruit de grootste kans van slagen te hebben als zij gebruik maken van uitzendbureaus (Figuur 5a). Meer dan een kwart van de bedrijven noemt het uitzendbureau het meest effectieve wervingskanaal voor het werven van ondersteunende technici. Bij de uitvoerende

FIGUUR 5A
MEEST EFFECTIEVE WERVINGSKANAAL ONDERSTEUNEND EN UITVOEREND TECHNISCH PERSONEEL*

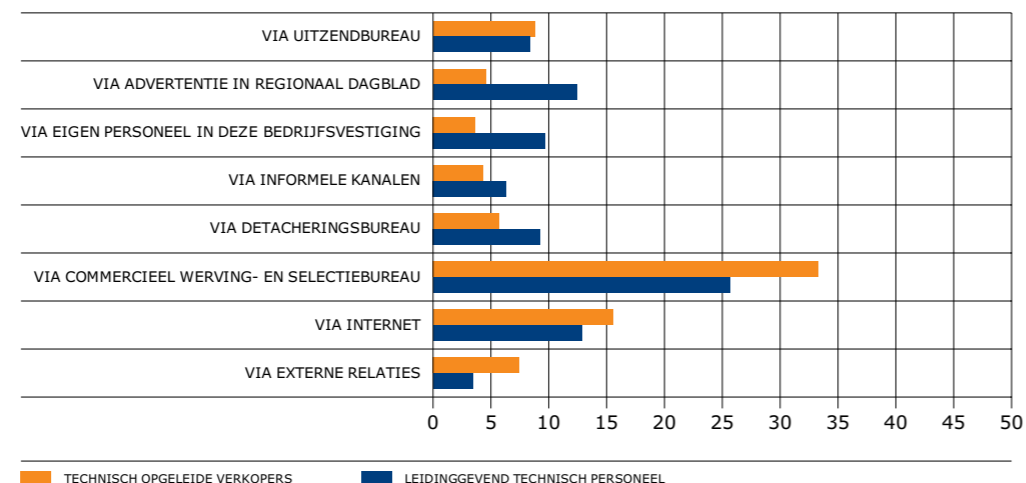
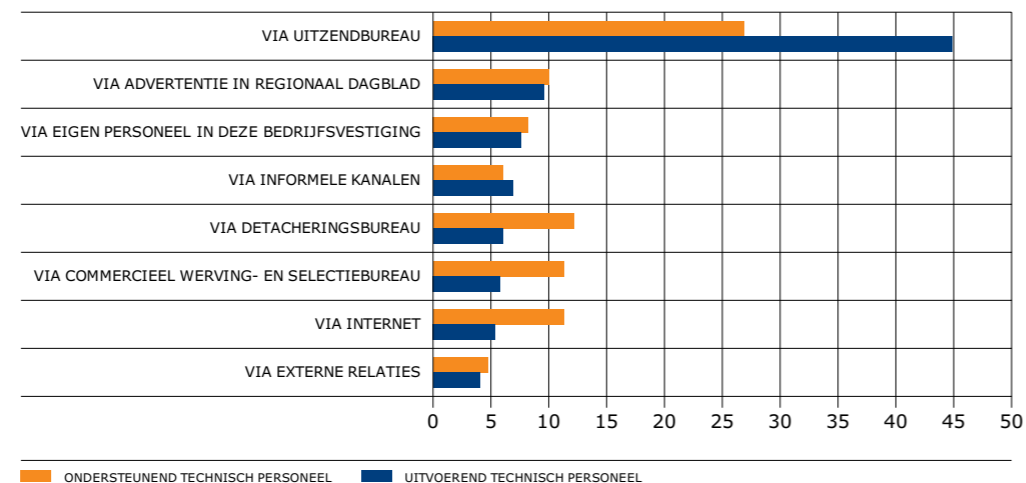
De figuren vergelijken het meest effectieve wervingskanaal voor twee functiecategorieën. Zowel ondersteunende als uitvoerende technici worden doorgaans aangetrokken via uitzendbureaus, terwijl technisch opgeleide verkopers alsook leidinggevende technici voornamelijk aangetrokken worden via commerciële werving- en selectiebureaus.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO EERSTE METING, 2011

FIGUUR 5B
MEEST EFFECTIEVE WERVINGSKANAAL TECHNISCH OPGELEIDE VERKOPERS EN LEIDINGGEVEND TECHNISCH PERSONEEL*

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL METALEKTRO EERSTE METING, 2011

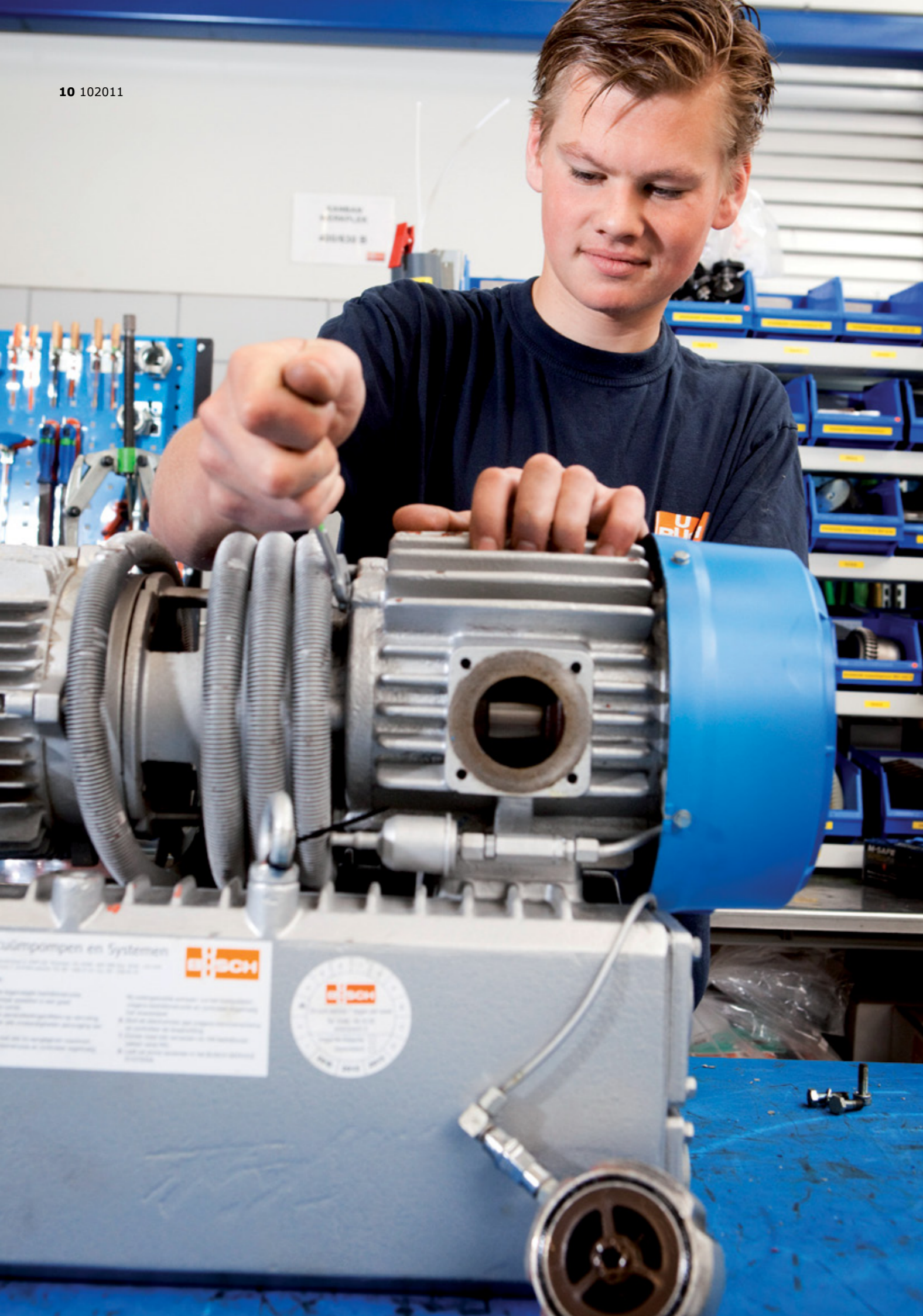
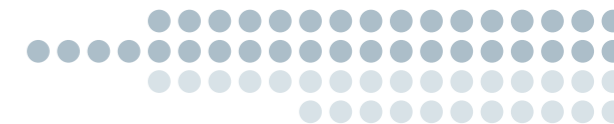
* ANDERE WERVINGSKANALEN, WAARONDER UWV WERKBEDRIJF, WERDEN DOOR MINDER DAN 5% ALS MEEST EFFECTIEF GENOEMD. DEZE ZIJN NIET IN DE FIGUUR OPGENOMEN.



technici vindt zelfs bijna de helft van de werkgevers het uitzendbureau het meest effectieve wervingskanaal. Verder blijkt dat ondersteunende technici ongeveer twee keer zo vaak als uitvoerende technici gevonden worden door middel van een detachingsbureau, een commercieel werving- en selectiebureau of via het internet.

Bij hogere posities als leidinggevende technici en technisch opgeleide verkopers blijkt het gebruik maken van de diensten van een commercieel werving- en selectiebureau juist succesvoller (Figuur 5b). Eén derde vindt dit kanaal zeer geschikt om technisch opgeleide verkopers aan

te trekken en een kwart om leidinggevende technici aan te trekken. In beide gevallen ligt dit percentage hoger dan in 2010. Ook via internet worden vaak medewerkers in deze functiecategorieën aangetrokken. Adverteren in regionale dagbladen is vooral een nuttig middel om leidinggevende technici te werven, maar juist niet voor technisch opgeleide verkopers. Hetzelfde geldt voor werving met behulp van het eigen personeel. Het inschakelen van externe relaties is vooral effectief voor de werving van technisch opgeleide verkopers. Voor deze functies leidt dit wervingskanaal twee keer zo vaak tot succes dan bij de werving van leidinggevende technici.



Toekomstverwachtingen

Zoals reeds eerder is aangegeven, is de algemene verwachting dat de grootste personeelsgroei voorlopig voorbij is. Voor de komende vijf jaar voorzien de bedrijven echter een aantal problemen bij het vinden van voldoende geschikt personeel. Er zal met name een tekort ontstaan aan schoolverlaters. Ook de vergrijzing van het personeel is een actueel thema. Om de vervangingsproblematiek zo goed mogelijk het hoofd te bieden, nemen bedrijven vaak nieuwe werknemers aan die ze vervolgens zelf opleiden.

In hun verwachtingen voor de komende periode zijn bedrijven voorzichtig optimistisch. Met name de verwachtingen op de korte termijn laten echter zien dat voorlopig aan de grootste vacaturegroei wel een eind lijkt te zijn gekomen. Nagenoeg acht op de tien bedrijven zien het aantal openstaande vacatures de komende twee maanden gelijk blijven, terwijl slechts 12% een verdere toename verwacht. Daarentegen verwacht 10% van de bedrijven de komende twee maanden zelfs een afname van het aantal vacatures. Voor het komende half jaar zijn de verwachtingen over het aantal openstaande vacatures iets positiever (Figuur 6). Twee derde van de bedrijven denkt dat het aantal openstaande vacatures het komende halfjaar constant zal blijven, terwijl 20% van de bedrijven een stijging van het aantal vacatures verwacht. Daar staat echter tegenover dat zo'n 13% van de bedrijven verwacht dat het aantal

vacatures weer gaat dalen. Deze cijfers lijken er op te wijzen dat de piek in het aantal openstaande vacatures voorlopig wel bereikt is. Dit beeld zien we overigens eveneens terug in de verwachte werkgelegenheidsontwikkeling voor het komende halfjaar. Opvallend is verder de positie die regio Noord/Oost inneemt. In deze regio lopen de meningen over de verwachte vacatureontwikkeling nogal uiteen. Terwijl een kwart van de bedrijven aangeeft in de komende zes maanden meer vacatures te verwachten, verwacht bijna drie op de tien juist een negatieve ontwikkeling van de vacatures. De negatieve verwachting is in de regio Noord/Oost terug te vinden in alle sectoren van de Metalektro.

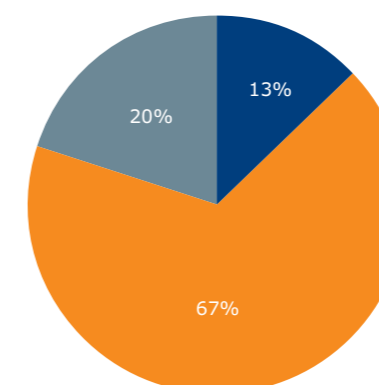
Vervanging technici

Op de middellange termijn verwachten veel bedrijven te maken te krijgen met problemen bij het aantrekken van voldoende technisch personeel. Figuur 7 geeft een overzicht van de belangrijkste problemen die naar verwachting de komende vijf jaar zullen ontstaan. Het grootste verwachte probleem voor de komende jaren is een tekort aan schoolverlaters met een technische opleiding. Bijna de helft van de bedrijven verwacht dat er te weinig aanbod van schoolverlaters zal zijn in deze periode. Andere veelgenoemde problemen die naar alle waarschijnlijkheid zullen opdoemen zijn een mismatch tussen de gevraagde en de aangeboden competenties van sollicitanten, een tekort aan arbeidskrachten die geïnteresseerd zijn in de techniek en een algeheel tekort aan sollicitanten.

FIGUUR 6
VERWACHTE
ONTWIKKELING
VACATURES

De figuur laat de verwachtingen zien over de ontwikkeling van het aantal vacatures in het komende half jaar. Veruit de meerderheid verwacht dat het aantal openstaande vacatures in de tweede helft van 2011 gelijk blijft.

BRON ROA/WERKGEVERS-PANEL
METALEKTRO EERSTE METING,
2011



■ ZAL AFNEMEN ■ ZAL GELIJKBLIJVEN ■ ZAL TOENEMEN



In vergelijking met dezelfde meting in 2010 zien we vooral een flinke toename in het aantal bedrijven dat een tekort aan sollicitanten verwacht.

Vervanging gepensioneerden

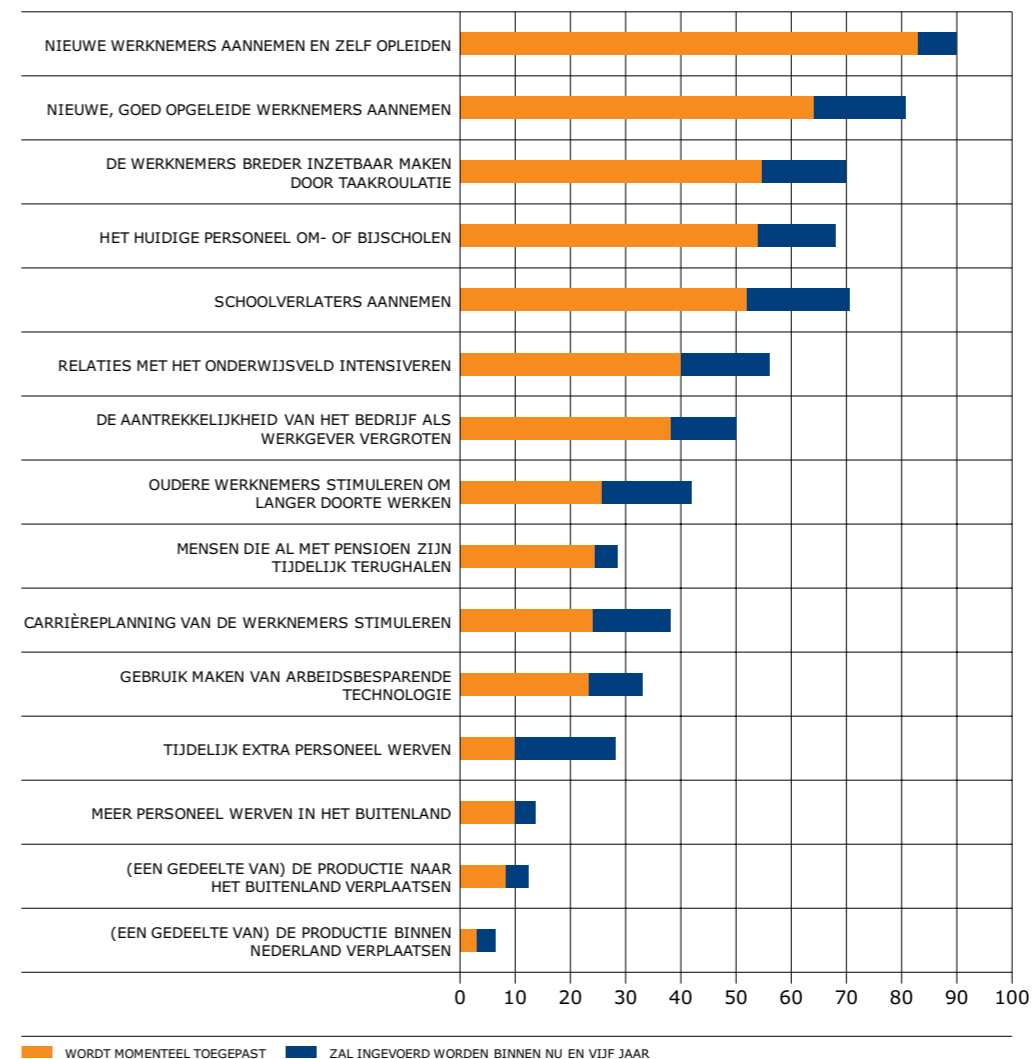
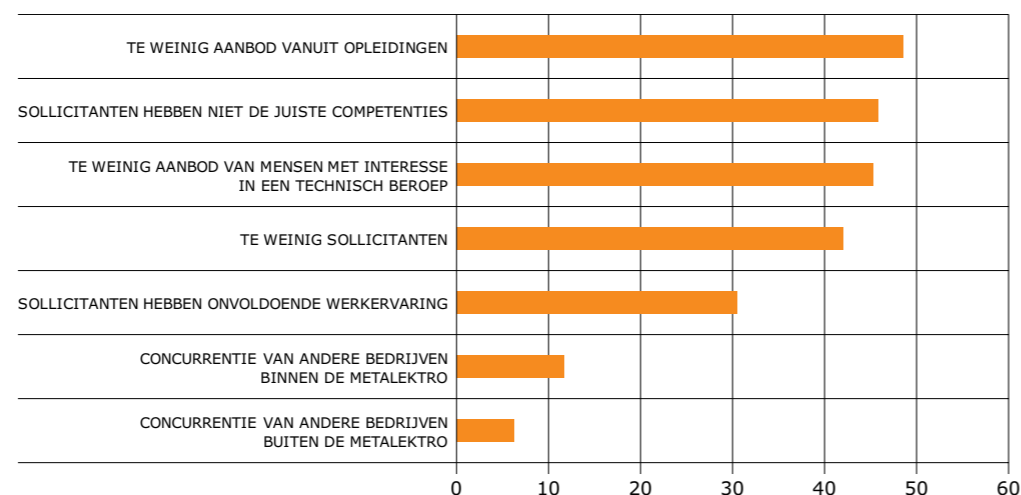
Een groot deel van de vervangingsproblematiek in de Metalekto komt door de pensionering van een substantieel deel van de werknemers. Er zijn diverse maatregelen die genomen kunnen worden om problemen met de vervanging

van gepensioneerden tegen te gaan. In figuur 8 worden deze weergegeven, waarbij tevens een onderscheid wordt gemaakt tussen maatregelen die nu al van kracht zijn en maatregelen die bedrijven denken te gaan toepassen in de komende vijf jaar. Naast de overheidsmaatregelen die gericht zijn op het langer aan het werk houden van de beroepsbevolking met het oog op de toekomstige arbeidsmarktkorten, kunnen bedrijven zelf natuurlijk

FIGUUR 7
VERWACHTE PROBLEMEN
VERVANGING TECHNICI

De figuur laat de grootste verwachte problemen zien die het aantrekken van technisch personeel in de komende vijf jaar in de weg kunnen staan. Zo verwacht bijna de helft dat er in deze periode een tekort aan starters op de arbeidsmarkt zal ontstaan.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL
METALEKTO EERSTE METING,
2011



FIGUUR 8
MAATREGELEN TEGEN
VERVANGINGSPROBLEMEN
GEPENSIONEERDE
TECHNICI

De donkere balkjes geven weer welk deel van de bedrijven momenteel een bepaalde maatregel neemt om problemen met de vervanging van gepensioneerde technici tegen te gaan. De lichte balkjes geven aan welk deel deze maatregel nu nog niet toepast, maar dit wel in de komende vijf jaar denkt te gaan doen. Ruim 80% neemt nieuwe werknemers aan en leidt deze zelf op, nog eens 7% verwacht dit de komende vijf jaar eveneens te gaan doen.

BRON ROA/WERKGEVERSPANEL
METALEKTO EERSTE METING,
2011

ook maatregelen nemen om het vertrek van gepensioneerd technisch personeel op te vangen. De belangrijkste maatregel die bedrijven nu al toepassen is het aantrekken van nieuwe werknemers die, indien nodig, vervolgens bijgeschoold worden. Ruim acht op de tien bedrijven proberen op deze manier oudere medewerkers die vertrekken te vervangen. Daarnaast kiest bijna twee derde ervoor om nieuwe werknemers aan te trekken die reeds goed zijn opgeleid en dus vrijwel direct ingezet kunnen worden. De helft van de bedrijven kiest juist voor verjonging van het personeelsbestand en neemt schoolverlaters aan. Naast het aantrekken van nieuw personeel wordt ook geïnvesteerd in het zittende personeel. Zo kiest een ruime meerderheid van de bedrijven voor taakrotatie, zodat het huidige personeel breder inzetbaar wordt en voor om- en bijscholing, zodat hun medewerkers beter zijn opgeleid. Maatregelen die daarentegen nauwelijks

genomen worden zijn het verplaatsen van de activiteiten binnen Nederland of naar een ander land. Ook zijn er maar weinig bedrijven die hun vervangingsproblematiek proberen op te lossen door het werven van nieuw personeel in het buitenland. Voor de middellange termijn is de verwachting dat er meer nadruk zal komen te liggen op het aantrekken van schoolverlaters. Van de bedrijven die momenteel nog geen schoolverlaters aantrekken ter vervanging van de gepensioneerden wil een vijfde dat alsnog gaan doen tussen nu en vijf jaar. Dit streven botst echter met het feit dat er waarschijnlijk te weinig aanbod vanuit de opleidingen zal zijn. Voorbeelden van andere relatief populaire maatregelen op de middellange termijn zijn het aantrekken van nieuwe goed opgeleide arbeidskrachten en het langer gebruik maken van de kennis en ervaring van ouderen door hen te stimuleren om langer door te werken.

KORT EN KRACHTIG

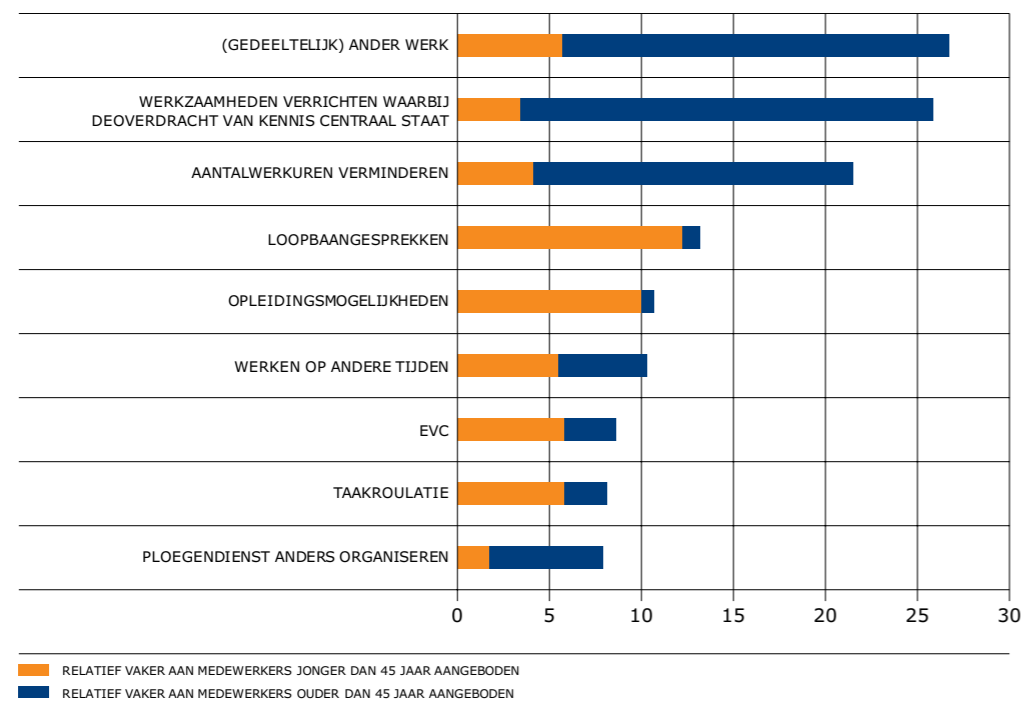
- VERGRIJZING PERSONEEL BLIJFT ACTUEEL THEMA.
- BEDRIJVEN NAAR TOEKOMST VOORZICHTIG OPTIMISTISCH.
- 50% BEDRIJVEN Kiest VOOR VERJONGING PERSONEELS-BESTAND.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers wil zeggen dat deze langer productief kunnen worden ingezet. Deze beleidsmaatregel kan worden ingezet om de blijvende arbeidsmarkttekorten en het verlies aan kennis tegen te gaan waarvan sprake zou zijn indien oudere medewerkers massaal uitstromen. Daarbij wordt gesproken van 'leeftijdsbewust beleid' of 'levensfasebewust beleid'. Door jongere medewerkers in teams met oudere meer ervaren collega's te laten werken, kunnen zij van de kennis en ervaring profiteren. Hierbij staat het coachen van de jongeren centraal.

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid
Vergrijzing is voor veel bedrijven een thema dat hoog op de agenda staat. De arbeidsmarkt voor technisch personeel zal de komende jaren steeds krappere worden, vooral als gevolg van de grote groep oudere medewerkers die met pensioen zal gaan. De arbeidsmarkttekorten die daardoor ontstaan kunnen verminderd worden wanneer werkgevers erin slagen om oudere medewerkers langer productief in dienst te houden. Aangezien deze groep veel kennis en ervaring bezit is

het voor werkgevers zaak om hier beleidsmatig op in te spelen en goed inzetbare oudere medewerkers te motiveren om langer aan het werk te blijven. Veel bedrijven richten zich in hun hrm-beleid dan ook rechtstreeks op deze belangrijke groep oudere medewerkers. Onder de noemer duurzame inzetbaarheid vallen zaken als aandacht voor gezondheid en minder zware arbeid voor oudere medewerkers. Tegenwoordig wordt in dit kader ook steeds vaker gesproken over gerelateerde begrippen als 'leeftijdsbewust beleid' en 'levensfasebewust beleid'.



FIGUUR 9
ONTWIKKEL-
INSTRUMENTEN EN
AANPASSINGEN WERK:
ONDERSCHEID NAAR
LEEFTIJD

Figuur 9 laat zien welk deel ontwikkelinstrumenten en aanpassingen in het werk aanbiedt voor specifieke leeftijdsgroepen: degenen jonger dan 45 jaar en degenen ouder dan 45 jaar. Zo biedt een kwart van de bedrijven de mogelijkheid om (gedeeltelijk) ander werk te doen aan hun medewerkers, afhankelijk van hun leeftijd. Voor de hand liggend is dat het grootste deel hiervan gericht is op oudere medewerkers.

BRON ROA/WERKGEVERS-PANEL METALEKTRO EERSTE METING, 2011



In het werkgeverspanel is aan de meta-
lektrobedrijven een open vraag voor-
gelegd, waarin zij konden aangeven of
hun personeelsbeleid op één of meer-
dere van deze concepten gebaseerd is
en hoe zij hier invulling aan geven. De
antwoorden laten zien dat deze begrip-
pen in de praktijk nog regelmatig door
elkaar gebruikt worden of op zijn minst
enige overlap vertonen. Aandacht voor
duurzame inzetbaarheid komt vaak tot
uiting in maatregelen gericht op gezond-
heid, bijscholing/ontwikkeling, onderling
overleg over de functie-inhoud of een
mix van deze maatregelen. Mooie prak-
tijkvoorbeelden van levensfasebewust
beleid zijn ouderschapsverlofregelingen
en werktijden die flexibel ingevuld
kunnen worden in verband met kinder-
opvang. Zo kan ingespeeld worden op
de specifieke wens van arbeidskrachten

die zich in deze levensfase bevinden en
die streven naar een optimale 'work-life'
balans. Verschillende bedrijven geven bovendien
aan ontwikkelinstrumenten en aanpas-
singen in het werk aan te bieden voor
specifieke leeftijdsgroepen (Figuur 9).
Hierbij wordt onderscheid gemaakt
tussen specifieke aandacht voor jongere
(jonger dan 45) en ouderen (45 en
ouder). Uit de figuur blijkt dat ouderen
voornamelijk de mogelijkheid krijgen
om (gedeeltelijk) andere werkzaamhe-
den te gaan verrichten, werkzaamheden
te gaan doen waarbij kennisoverdracht
centraal staat en om minder uren te
werken. Aandacht voor jongere mede-
werkers komt juist veel vaker tot uiting
in loopbaangesprekken en het aanbie-
den van opleidingsmogelijkheden.

In het bestuur van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro (A+O) zijn vertegenwoordigd:



Arbeidsmarkt en Opleiding



Stichting A+O Metalektro

Overgoo 13 | 2266 JZ Leidschendam

Postbus 407 | 2260 AK Leidschendam

Telefoon: (070) 317 19 80 | Telefax: (070) 317 19 95 | E-mail: info@stao.nl

www.ao-metalektro.nl

MEEDOEN AAN HET WERKGEVERSPANEL?

MELD UW BEDRIJF AAN: WWW.AO-METALEKTRO.NL/ARBEIDSMARKTMONITOR. VRAGEN?

HENRY DE GROOT, PROCESMANAGER BIJ A+O

METALEKTRO STAAT U GRAAG TE WOORD, TELEFOON (070) 317 19 80, E-MAIL: H.DEGROOT@STAO.NL

Oproep werkgeverspanel Metalektro

Het is van groot belang om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de Metalektro op de voet te blijven volgen. Naast het belang voor de gehele bedrijfstak, heeft deelname aan het werkgeverspanel ook duidelijke voordelen voor uw eigen bedrijf. Na iedere meting wordt een op maat gemaakte 'benchmark' van uw bedrijf beschikbaar gesteld, waarmee u uw bedrijf op een aantal belangrijke punten kunt vergelijken met andere bedrijven in de sector. De gegevens over uw bedrijf zijn onmisbaar voor de Arbeidsmarktmonitor. Ze zorgen ervoor dat we een juiste situatie op bedrijfstakniveau kunnen schetsen. Vooral het in kaart brengen van de regionale arbeidsmarkten vereist dat veel bedrijven uit het hele land meedoen. Het werkgeverspanel kan uw medewerking dus goed gebruiken!

Colofon

De rapportage Arbeidsmarktmonitor Metalektro is een uitgave van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding Metalektro en is bestemd voor bedrijven, ondernemingsraden en vakbondskader in de Metalektro, relaties en deelnemers/leden van A+O Metalektro.

Uitgave

Oktober 2011 (1^e meting 2011)

Redactie en productie

A+O Metalektro, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht

Aan deze uitgave werkten mee

Regiecommissie Arbeidsmarktmonitor Metalektro
Afdeling communicatie A+O Metalektro

Fotografie

Hans Oostrum fotografie, Den Haag

Met dank aan Busch B.V., Woerden, waar de foto's uit deze Arbeidsmarktmonitor zijn gemaakt.

Vormgeving

Rooduijn communicatie & design, Den Haag

Druk

Drukkerij Damen B.V. Werkendam