



BENCHMARK METAL B.V.

Vergelijking **Metal B.V.** met **metalektro-bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden**

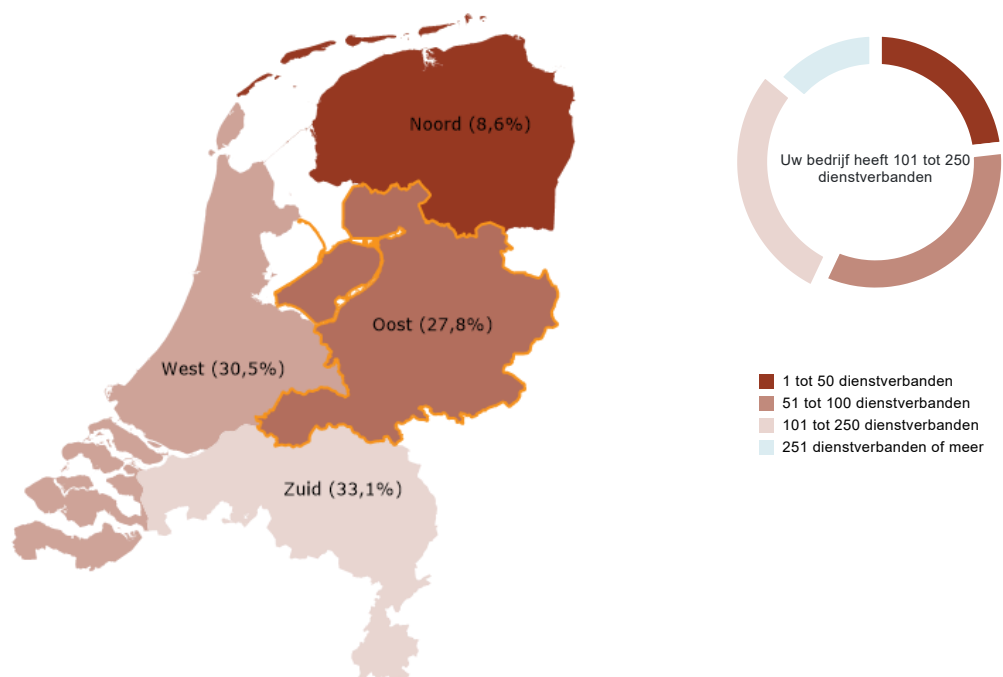
Dit benchmarkrapport geeft weer hoe Metal B.V. zich verhoudt tot alle andere metalektro-bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden in Nederland. In de sector metalektro worden alle bedrijven meegenomen die zijn aangesloten bij A+O Metalektro. In het rapport wordt stilgestaan bij de thema's:

- Bedrijfsprofiel
- Werkgelegenheid
- Vacatures
- In-, door- en uitstroom
- Samenstelling
- Vaardigheden
- Scholing

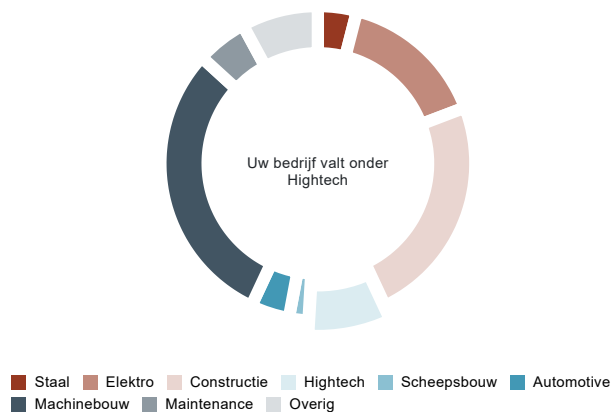
BEDRIJFSPROFIEL

Metal B.V. is gevestigd in landsdeel Oost. In dit landsdeel zijn 27,8 procent van de metalektro-bedrijven gevestigd. Bij Metal B.V. zijn 101 tot 250 dienstverbanden actief. Deze bedrijfsgroottecategorie vertegenwoordigt 29,1 procent van alle metalektro-bedrijven. De sector metalektro kan in 9 deelsectoren worden onderverdeeld. Metal B.V. valt binnen de deelsector Hightech.

Figuur 1: Verdeling van metaelektro-bedrijven naar landsdeel en bedrijfsgrootte (bron: PME)



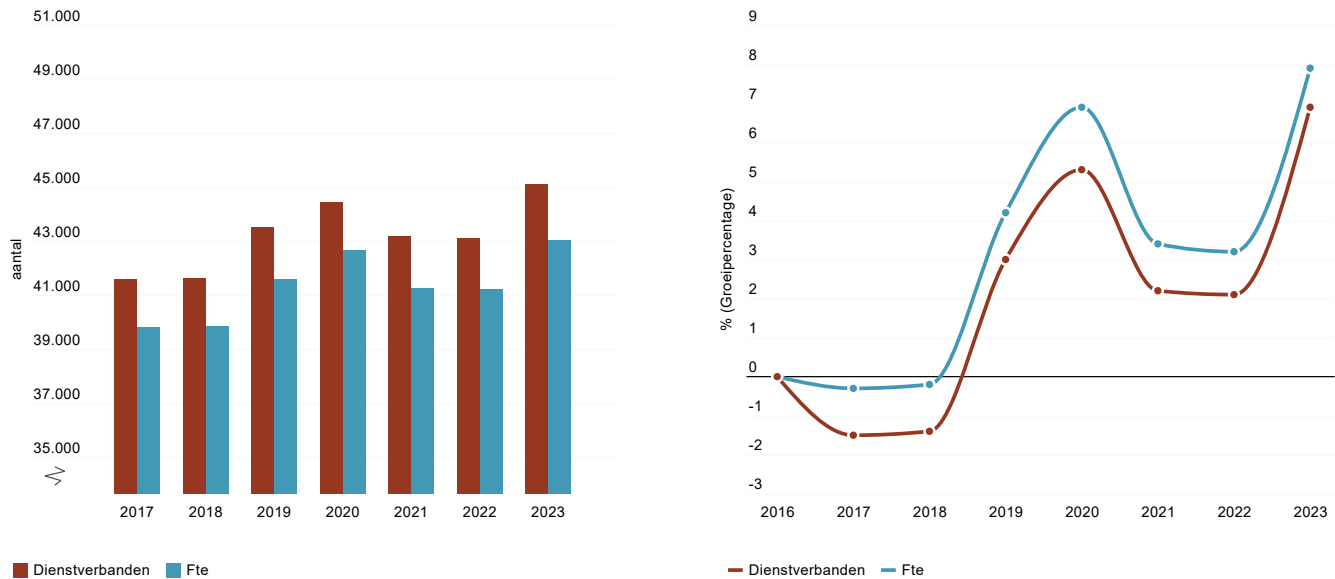
Figuur 2: Verdeling van metaelektro-bedrijven naar branche (bron: PME)



WERKGELEGENHEID

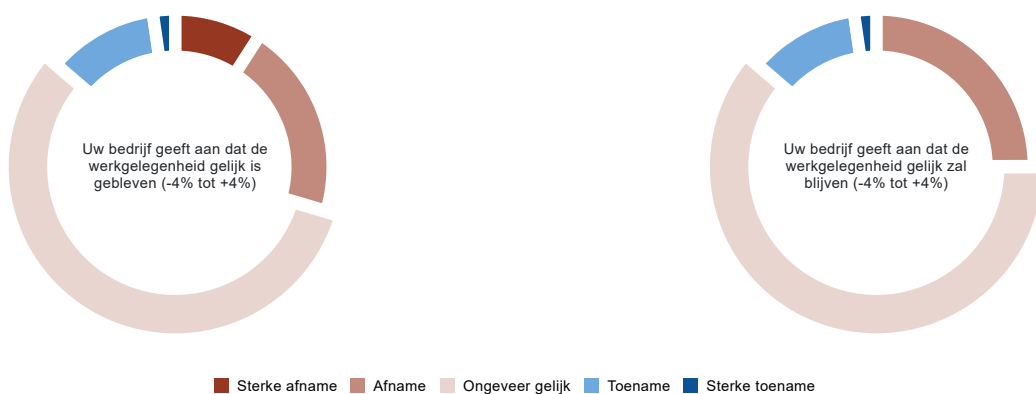
Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden waren op 1 januari 2023 45.120 dienstverbanden actief binnen de sector metalectro. Deze dienstverbanden waren samen goed voor 43.040 fte. Sinds 1 januari 2015 is het aantal dienstverbanden en fte jaarlijks gemiddeld met respectievelijk 0,9 en 0,9 procent gestegen.

Figuur 3: Ontwikkeling aantal dienstverbanden en fte bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: CBS-microbestanden)



Met 56,8 procent geeft de grootste groep bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden aan dat de werkgelegenheid in de maanden oktober t/m december 2019 ongeveer gelijk is gebleven (-4% tot +4%). Uw bedrijf geeft eveneens aan dat de werkgelegenheid binnen het bedrijf in deze periode gelijk is gebleven (-4% tot +4%). Voor de maanden januari t/m maart 2020 verwachten de meeste bedrijven (61,4 procent) dat de werkgelegenheid ongeveer gelijk blijft (-4% tot +4%). Uw bedrijf verwacht eveneens dat de werkgelegenheid ongeveer gelijk blijft (-4% tot +4%).

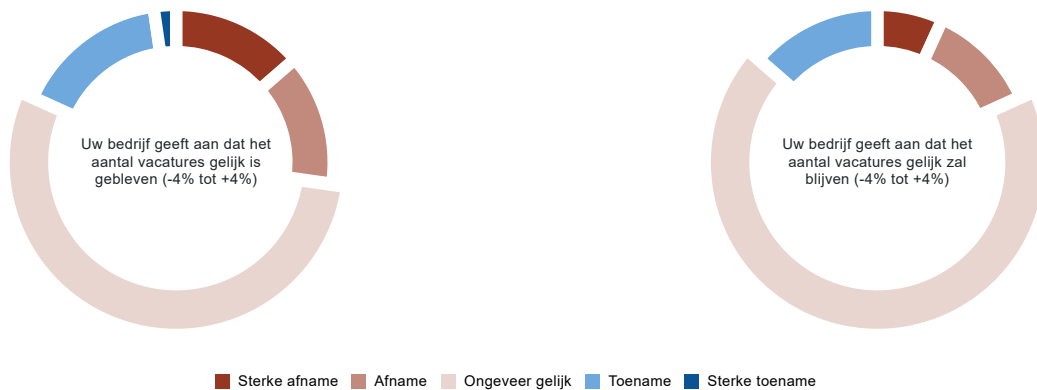
Figuur 4: Ontwikkeling werkgelegenheid afgelopen 3 maanden (oktober t/m december 2019) en komende 3 maanden (januari t/m maart 2020) bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)



VACATURES

In de maanden oktober t/m december 2019 is het aantal vacatures bij Metal B.V. gelijk gebleven. De grootste groep bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden geeft aan dat het aantal vacatures eveneens gelijk is gebleven. Metal B.V. verwacht voor de maanden januari t/m maart 2020 dat het aantal vacatures gelijk blijft. De meeste bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden verwachten net als Metal B.V. dat het aantal vacatures gelijk blijft.

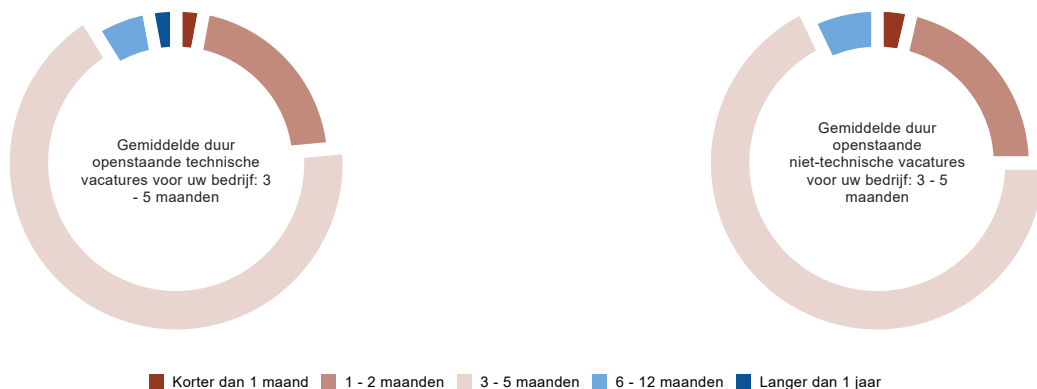
Figuur 5: Ontwikkeling vacatures afgelopen 3 maanden (oktober t/m december 2019) en komende 3 maanden (januari t/m maart 2020) bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)



Metal B.V. geeft aan 40 nieuwe technische vacatures te hebben uitgezet in 2019, tegenover 10 niet-technische vacatures. Dit betekent dat 80 procent van de vacatures een technische vacature is. Het gemiddelde aandeel van in 2019 uitgezette technische vacatures onder de bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden bedraagt 66 procent.

Metal B.V. geeft aan dat technische vacatures gemiddeld 3 tot 5 maanden openstaan, terwijl niet-technische vacatures gemiddeld 3 tot 5 maanden openstaan. Voor bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden geldt dat de technische vacatures in de meeste gevallen 3 tot 5 maanden openstaan, terwijl dit voor de niet-technische vacatures 3 tot 5 maanden is.

Figuur 6: Gemiddelde duur openstaan technische en niet-technische vacatures bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)

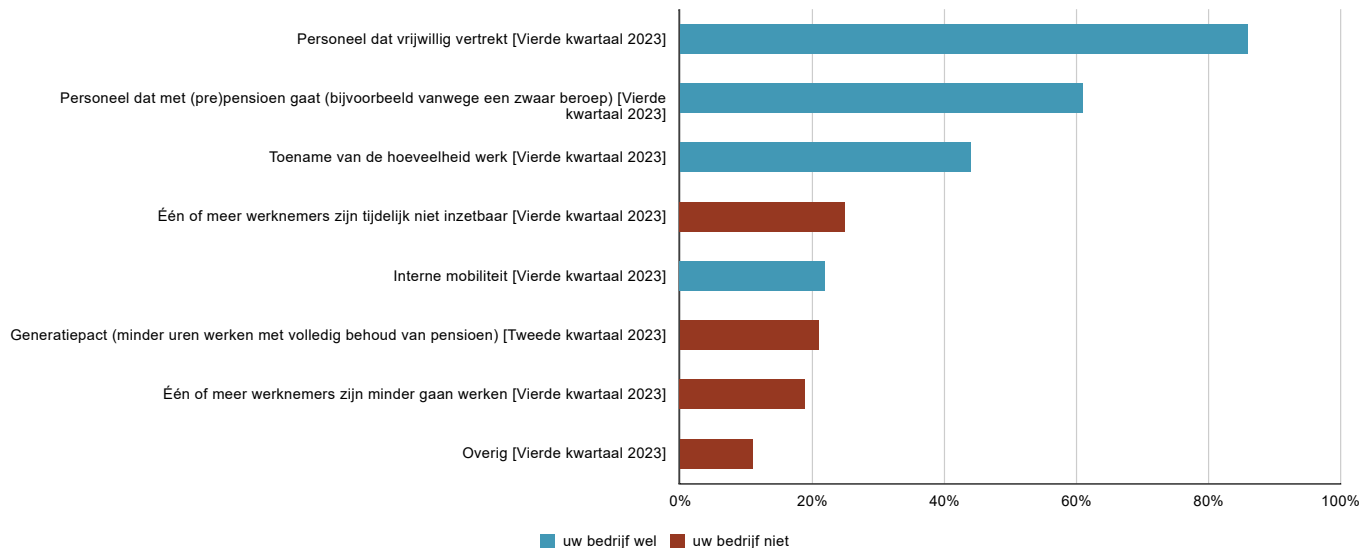


Technische vacatures bij Metal B.V. ontstaan vooral door de volgende redenen:

- Toename van de hoeveelheid werk [Vierde kwartaal 2023]
- Personeel dat met (pre)pensioen gaat (bijvoorbeeld vanwege een zwaar beroep) [Vierde kwartaal 2023]
- Personeel dat vrijwillig vertrekt [Vierde kwartaal 2023]
- Interne mobiliteit [Vierde kwartaal 2023]

Figuur 7 toont redenen waarom huidige technische vacatures zijn ontstaan bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden en het aandeel bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden dat te maken heeft met de betreffende redenen.

Figuur 7: Redenen ontstaan huidige technische vacatures bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)



IN-, DOOR- EN UITSTROOM

In 2019 hebben bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden gemiddeld met procent van de nieuw aangenomen werknemers een vast dienstverband afgesloten. Dit percentage is het aandeel nieuwe werknemers met een vast dienstverband ten opzichte van het totale personeelsbestand, ongeacht het type dienstverband. Het aandeel werknemers dat in 2019 is aangenomen en een tijdelijk dienstverband heeft, ligt op procent en procent van de werknemers is dit jaar aangenomen met een flexibel dienstverband.

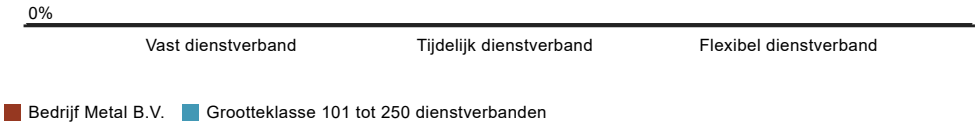
Figuur 8: Gemiddeld percentage van de in 2019 aangenomen werknemers naar type dienstverband, ten opzichte van het totale personeelsbestand, bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)



Van het technisch personeel dat werkzaam is bij Metal B.V., is 50 procent in 2019 gepromoveerd naar een hogere functie. Aan de andere kant heeft 5 procent van het technisch personeel demotie gemaakt naar een lagere functie. Kijken we niet naar de verticale doorstroom (promotie/demotie) maar naar de horizontale doorstroom (andere functie op hetzelfde niveau), dan ligt dit percentage bij Metal B.V. op 6 procent. Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden lag het aandeel werknemers dat promotie maakte lager (3%). Het aandeel technisch personeel dat teruggeplaatst werd naar een lagere functie lag bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden op 1 procent, terwijl de horizontale doorstroom zo'n 1 procent bedroeg.

In Figuur 8 is het type dienstverband van nieuw aangenomen werknemers in beeld gebracht bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden, Figuur 9 brengt het type dienstverband van in 2019 vertrokken werknemers weer. Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden is zo'n 9,1 procent van de werknemers vertrokken, waarvan procentpunt een vast dienstverband had, procentpunt een tijdelijk dienstverband en procentpunt een flexibel dienstverband.

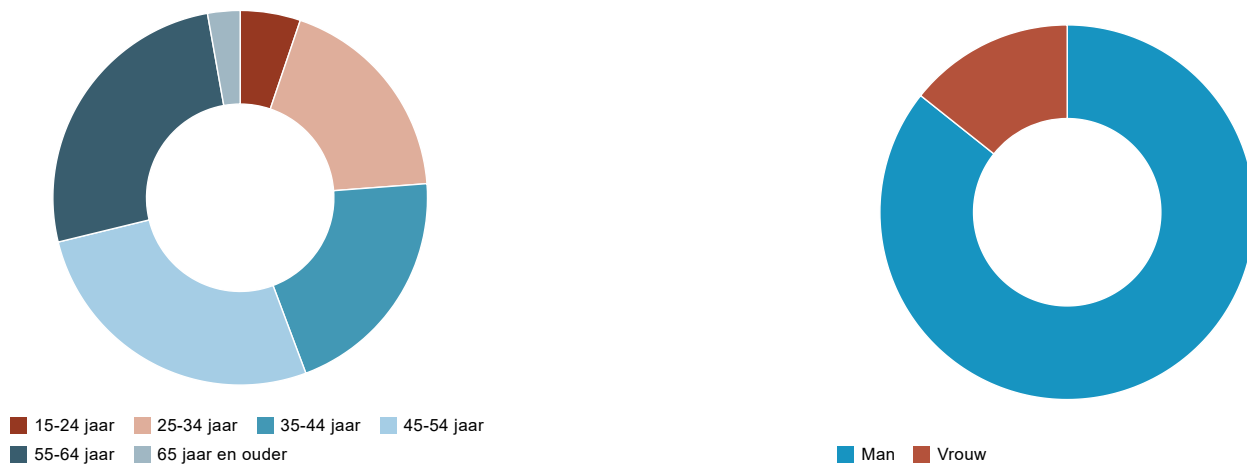
Figuur 9: Gemiddeld percentage van de in 2019 vertrokken werknemers naar type dienstverband, ten opzichte van het totale personeelsbestand, bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)



SAMENSTELLING

De gemiddelde leeftijd van werknemers in de sector bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden is 45,4 jaar. De gemiddelde leeftijd is in de afgelopen 5 jaar gestegen van 43,9 naar 45,1. Met 85,7% procent bestaat een ruime meerderheid van de werknemers uit mannen.

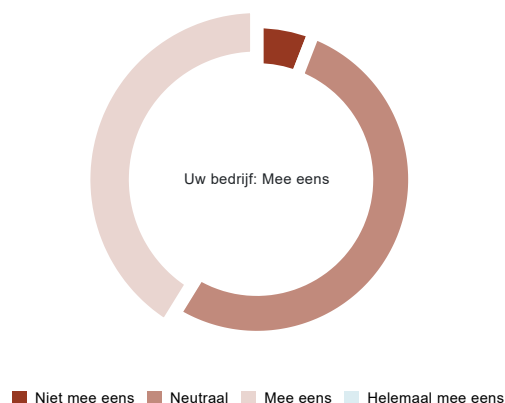
Figuur 10: Verdeling naar leeftijd en geslacht bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: CBS-microbestanden)



VAARDIGHEDEN

Metal B.V. heeft aangegeven dat coachen/kennisdelen de belangrijkste algemene vaardigheid van het technisch personeel is, met het oog op wat in 2020 van hen verwacht wordt. Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden wordt interne samenwerking het vaakst aangemerkt als belangrijkste algemene vaardigheid. Metal B.V. is neutraal over de stelling dat het technisch personeel goed omgaat met de veranderende vaardigheden. Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden is het grootste gedeelte van de bedrijven eveneens neutraal over deze stelling.

Figuur 11: Aandeel bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden dat aangeeft de betreffende mening te hebben over de stelling 'Mijn technisch personeel gaat goed om met de veranderende algemene vaardigheden die in 2020 van het technisch personeel worden verwacht'. (bron: enquête)

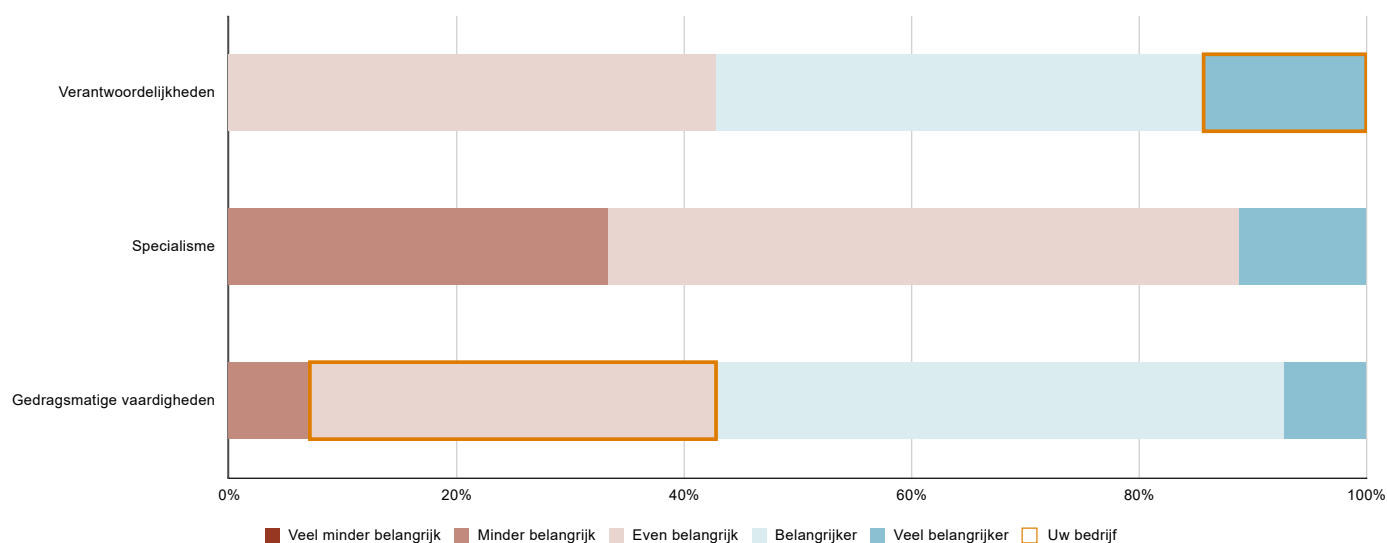


Metal B.V. verwacht de volgende veranderingen van vaardigheden voor de technische functies:

- Medewerkers in technische functies worden meer specialistisch in plaats van allround
- Medewerkers in technische functies krijgen meer verantwoordelijkheid

Figuur 12 geeft aan hoeveel bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden een bepaalde verandering verwacht van vaardigheden voor technische functies.

Figuur 12: Aandeel bedrijven dat een bepaalde verandering verwacht van vaardigheden voor technische functies met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)

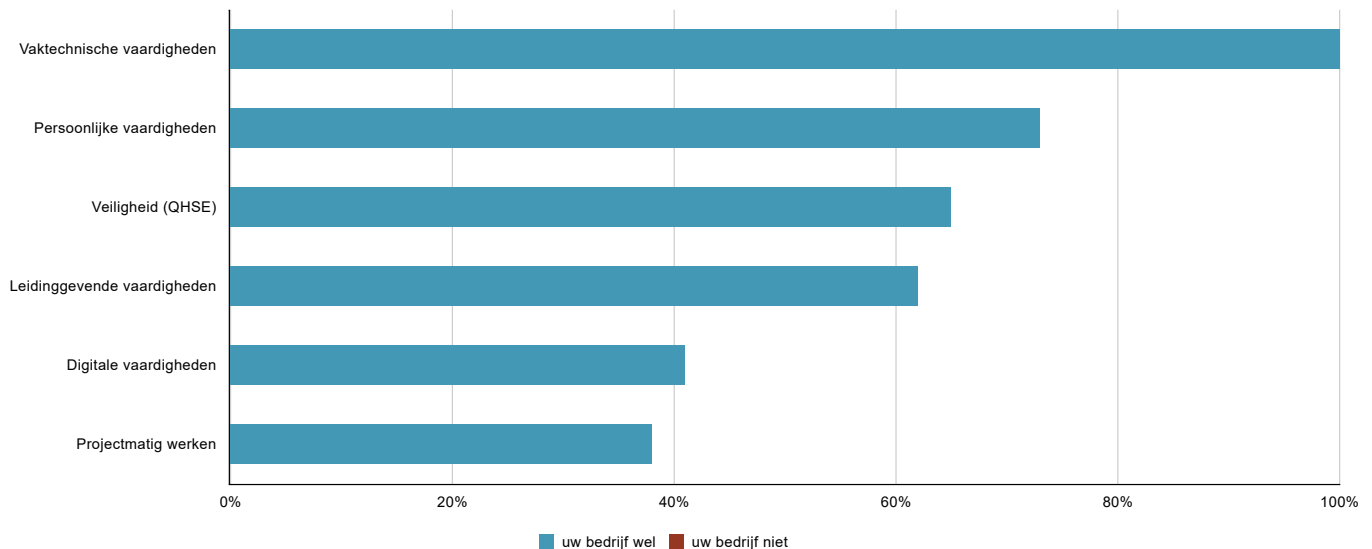


SCHOLING

Van de 6 genoemde terreinen op het gebied van cursussen en trainingen (zie Figuur 13) heeft het personeel van Metal B.V. er aan 6 deelgenomen in 2019. De top-3 van meest genoemde terreinen bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden zijn:

- Vaktechnische vaardigheden
- Persoonlijke vaardigheden
- Veiligheid (QHSE)

Figuur 13: Aandeel bedrijven wiens technisch personeel heeft deelgenomen aan cursussen en trainingen op bepaalde terreinen in 2019 bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)



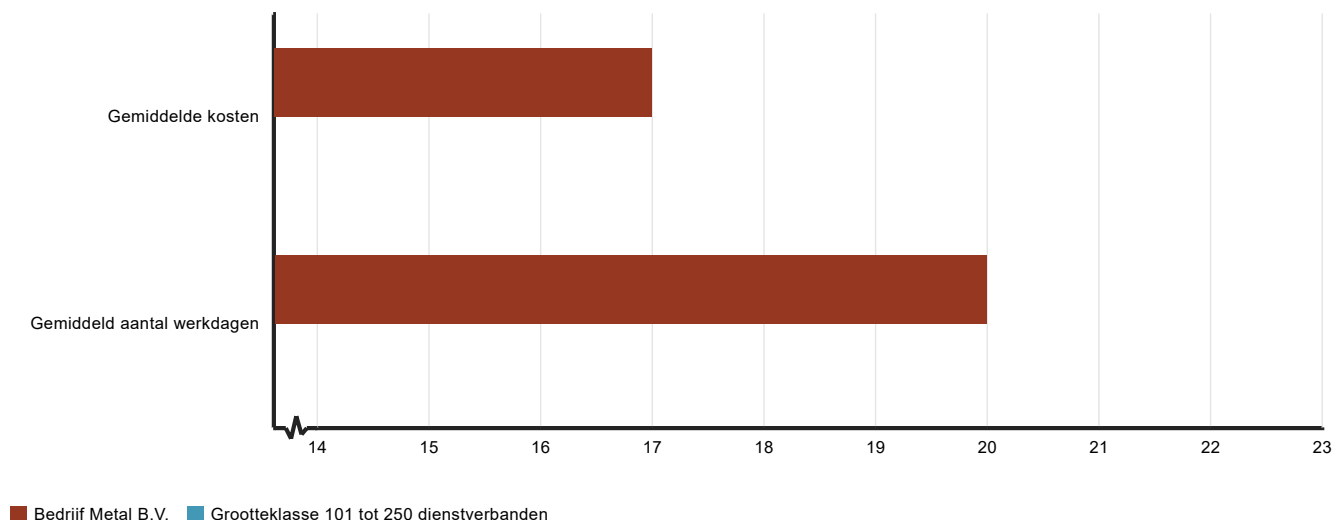
Binnen Metal B.V. werd het initiatief voor het volgen van cursussen en trainingen van het technische personeel doorgaans gemeenschappelijk genomen door de leidinggevende en werknemer. Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden werd dit meestal gedaan door de leidinggevende en werknemer.

Figuur 14: Aandeel bedrijven waarbij het initiatief tot het volgen van cursussen en trainingen van het technisch personeel bij een bepaalde verantwoordelijke lag bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)



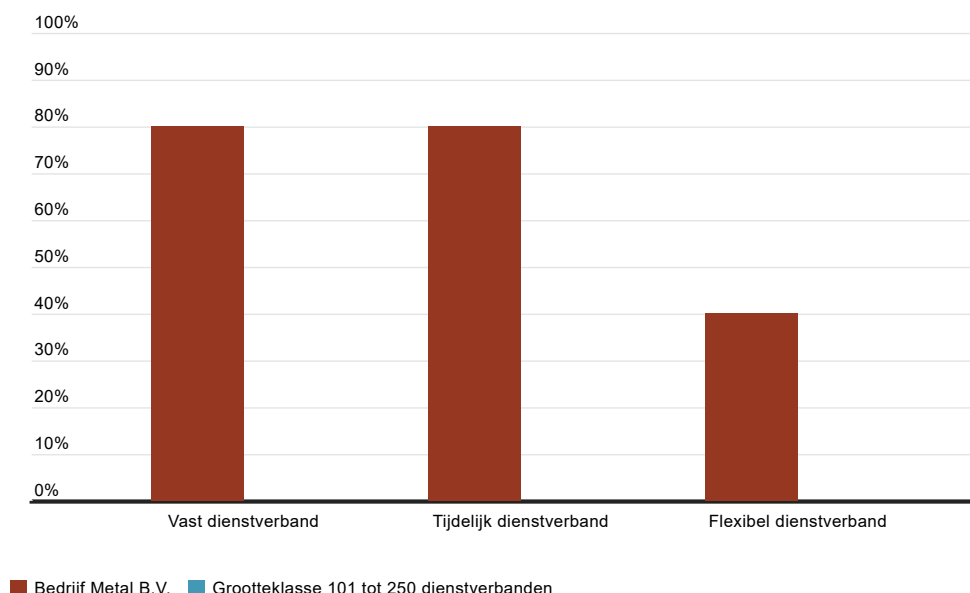
De totale directe kosten ('out of pocket'-kosten) voor cursussen en trainingen van het technisch personeel als percentage van de loonsom lagen bij Metal B.V. in 2019 op ongeveer 17 procent. Per technische werknemer zijn gemiddeld 20 werkdagen besteed aan cursussen en trainingen in 2019. Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden lag dit respectievelijk op procent en werkdagen.

Figuur 15: Gemiddelde kosten voor cursussen en trainingen van het technische personeel als percentage van de loonsom en gemiddeld aantal werkdagen besteed aan cursussen en trainingen in 2019 bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden



In 2019 heeft 80 procent van de werknemers met een vast dienstverband van Metal B.V. minimaal één cursus of training gevolgd. Voor werknemers met een tijdelijk dienstverband en werknemers met een flexibel dienstverband lag dit respectievelijk op 80 en 40 procent. Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden gold dit voor procent van de werknemers met een vast dienstverband, - procent van de werknemers met een tijdelijk dienstverband en - procent van de werknemers met een flexibel dienstverband.

Figuur 16: Gemiddeld percentage van de werknemers dat minimaal één cursus of training heeft gevolgd in 2019, uitgesplitst naar type dienstverband bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)

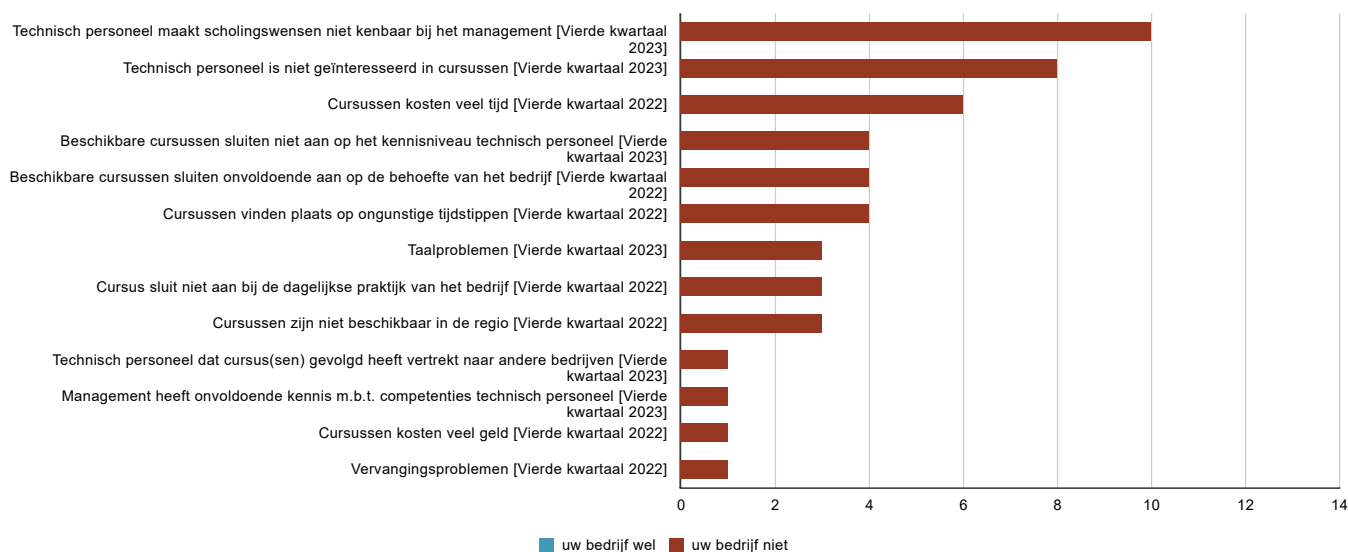


Metal B.V. geeft aan dat de volgende factoren de scholing van het technisch personeel in 2019 hebben belemmerd:

Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden werden de volgende factoren als meest belemmerend ervaren:

- Technisch personeel maakt scholingswensen niet kenbaar bij het management [Vierde kwartaal 2023]
- Technisch personeel is niet geïnteresseerd in cursussen [Vierde kwartaal 2023]
- Cursussen kosten veel tijd [Vierde kwartaal 2022]

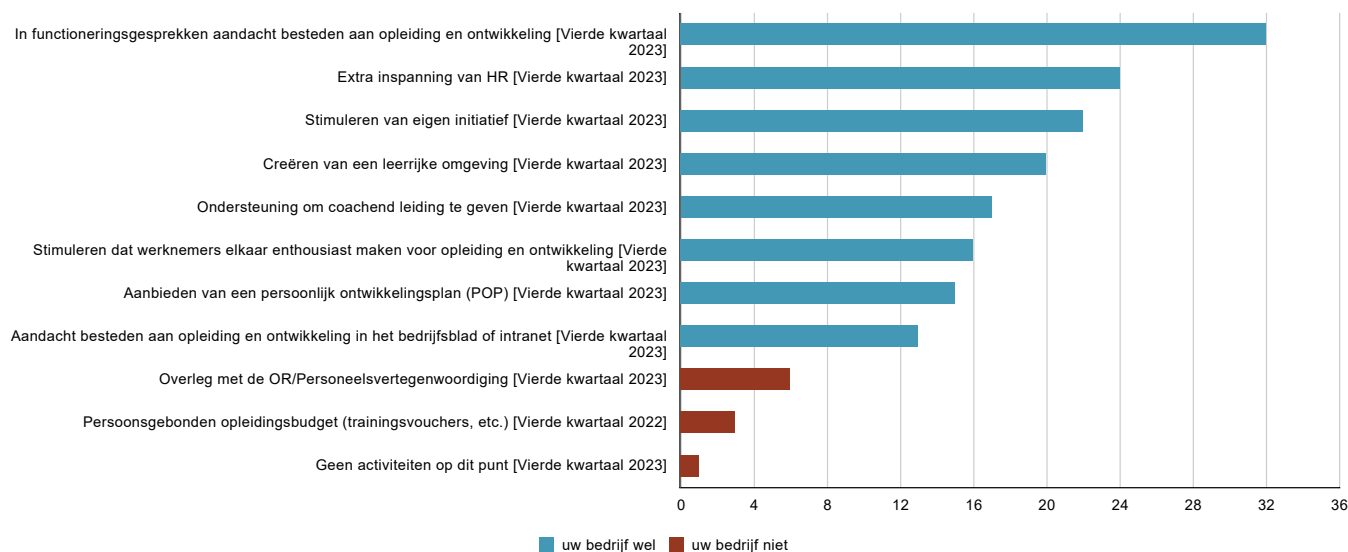
Figuur 17: Aandeel bedrijven dat aangeeft dat de betreffende factoren de scholing van het technisch personeel in 2019 belemmerden bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)



Metal B.V. doet de volgende zaken om de betrokkenheid van technisch personeel bij hun eigen opleiding en ontwikkeling te stimuleren:

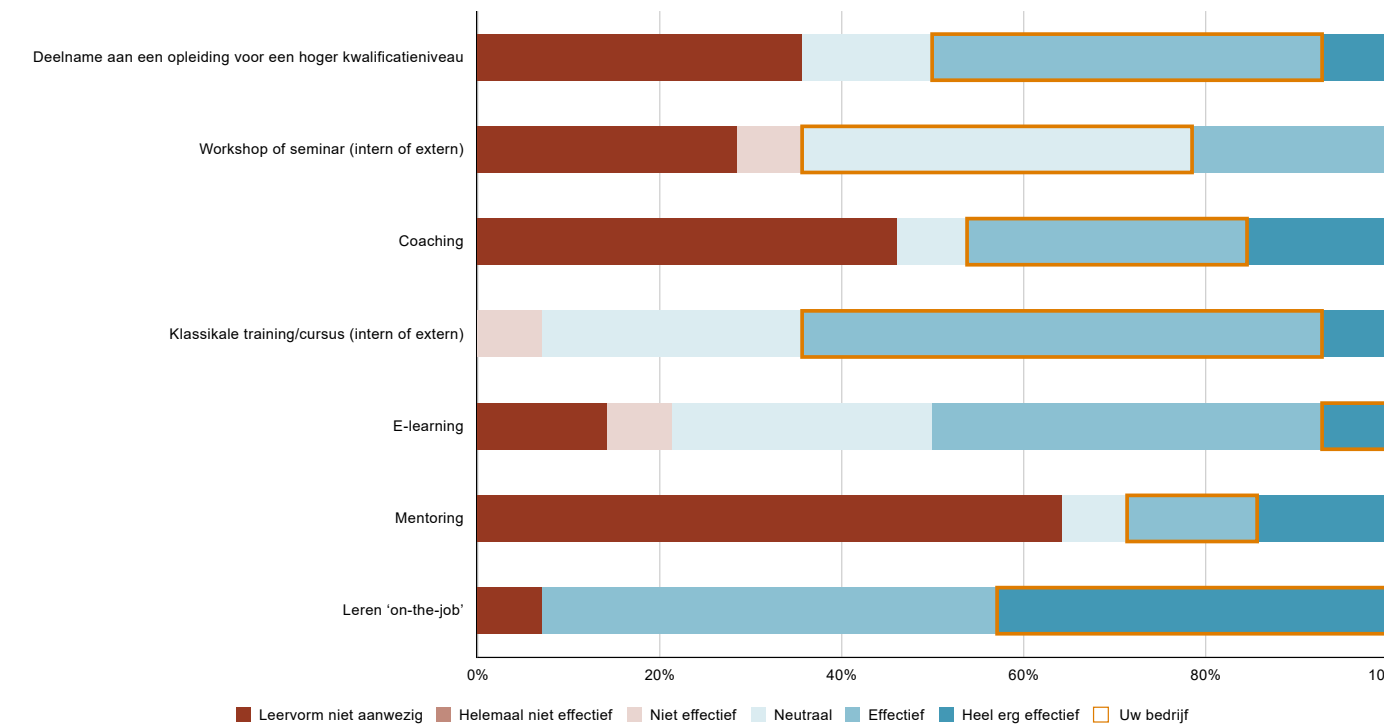
- Ondersteuning om coachend leiding te geven [Vierde kwartaal 2023]
- Creëren van een leerrijke omgeving [Vierde kwartaal 2023]
- Stimuleren dat werknemers elkaar enthousiast maken voor opleiding en ontwikkeling [Vierde kwartaal 2023]
- Extra inspanning van HR [Vierde kwartaal 2023]
- In functioneringsgesprekken aandacht besteden aan opleiding en ontwikkeling [Vierde kwartaal 2023]
- Aandacht besteden aan opleiding en ontwikkeling in het bedrijfsblad of intranet [Vierde kwartaal 2023]
- Aanbieden van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) [Vierde kwartaal 2023]
- Stimuleren van eigen initiatief [Vierde kwartaal 2023]

Figuur 18: Aandeel bedrijven dat aangeeft de betreffende actie uit te voeren om de betrokkenheid van technisch personeel bij de eigen opleiding en ontwikkeling te stimuleren bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)



Van de 7 genoemde leervormen uit Figuur 19 voor het technisch personeel komen bij Metal B.V. op dit moment 7 leervormen voor. Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden is leren 'on-the-job' [Vierde kwartaal 2023] de meest voorkomende leervorm.

Figuur 19: Aandeel bedrijven dat aangeeft de betreffende leervormen uit te voeren en hoe effectief ze zijn voor het uiteindelijke bedrijfsresultaat bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)



Metal B.V. heeft met 1 van de 11 mogelijke type partijen uit Figuur 20 samengewerkt op het gebied van opleiden in 2019. Bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden waren Mbo [Vierde kwartaal 2023] en Hogeschool/universiteit [Vierde kwartaal 2023] de meest voorkomende partners waarmee werd samengewerkt op het gebied van opleiden.

Figuur 20: Aandeel bedrijven dat aangeeft in 2019 met de betreffende type partij te hebben samengewerkt op het gebied van opleiden bij bedrijven met 101 tot 250 dienstverbanden (bron: enquête)

