**Position Paper Techniek Nederland**

**Aan de deelnemers van het Rondetafelgesprek ‘Onbenut arbeidspotentieel’ d.d. 17**

**juni 2019**

De installatiebranche ontwikkelt zich razendsnel. Techniek wordt steeds belangrijker. Niet

alleen in de gebouwde omgeving, maar ook in de infratechniek en in de industrie. De sector

heeft nu al veel last van een tekort aan technici en als gevolg van trends als energietransitie, digitalisering, smart mobility en langer zelfstandig thuis wonen. Naar verwachting zal dit tekort de komende jaren verder toenemen.

De technische installatiebranche heeft inmiddels veel ervaring met het laten instromen van mensen die nu nog aan de kant staan. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om statushouders, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en ouderen. Uitgangspunt daarbij is dat het laten instromen van iedere persoon weer maatwerk vraagt. Of het nu gaat om iemand die al technisch vakbekwaam is, een Wajonger of een statushouder.

De technische installatiebranche bestaat voor een belangrijk deel uit midden- en kleinbedrijf. Deze bedrijven hebben vaak geen HR-professional in dienst om mensen uit deze speciale doelgroepen in de organisatie op te nemen. Aan de andere kant zijn deze bedrijven goed verankerd in hun sociale omgeving en voelen zij vaak de (maatschappelijke) verantwoordelijkheid om mensen uit deze doelgroepen op te nemen. Een kleinere onderneming biedt vaak ook een persoonlijke aanpak wat betreft ondersteuning en begeleiding.

Wat de installatiebranche de afgelopen jaren heeft geleerd:

* Maak gebruik van de expertise en het netwerk van het sectorale Opleidingsfonds.
* Start bij de vraag van het bedrijf. In de installatiebranche wordt pas op basis van een vacature gezocht naar mensen uit speciale doelgroepen wanneer een bedrijf dit expliciet aangeeft.
* Opleidings- en begeleidingstrajecten en financiële arrangementen vragen om maatwerk. Ieder individu heeft weer een andere traject nodig en daar zijn weer andere instanties bij betrokken. Met name de verschillen in beleid tussen de diverse gemeenten kan leiden tot onduidelijkheid; meer uniformiteit is wenselijk.
* Begeleiding en plaatsing vragen om samenwerking en afstemming tussen diverse partijen. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om arbeidsmarktcoaches vanuit de sector, gemeentelijke coaches en evt. andere betrokkenen.
* Maak het financieel haalbaarder voor sector en bedrijf via financiële ondersteuning vanuit de overheid voor arbeidsmarktcoaches.
* Een succesvolle aanpak moet regionaal en lokaal zijn ingebed. Het opleidingsfonds in de installatiebranche (OTIB) beschikt over zo’n fijnmazige structuur.
* Bereid het bedrijf voor – ook het bedrijf dient gecoacht te worden. De installatiebranche heeft speciale praktijkopleiderstrainingen voor zij-instromers, waarin ook aandacht wordt geschonken aan bijvoorbeeld statushouders. Bij de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) is een speciale regeling voor leerbedrijven voor doelgroepen.

- Stop niet na de plaatsing: juist na plaatsing is begeleiding van werknemer en werkgever nog van belang.

- De branche doet mee aan de Boris-Methodiek. Hierbij wordt een praktijkverklaring op een deelkwalificatie afgegeven.

- Meer financiële ondersteuning vanuit de overheid is wenselijk. Ondersteuning en begeleiding brengen namelijk aanzienlijke kosten met zich mee. Daar zijn soms regelingen en tegemoetkomingen voor, maar deze dekken slechts een beperkt deel van de totale kosten.

- Het risico voor met name het mkb is groot bij het in dienst nemen van speciale doelgroepen. De slagingskans is helaas kleiner, en bij een mismatch of ingeval van arbeidsongeschiktheid loopt de ondernemer grote financiële risico’s in de huidige systematiek. De ervaring leert bijvoorbeeld dat bij statushouders juist op het moment dat ze in een stabiele situatie terecht komen, de trauma’s naar boven komen en verwerkt worden, wat ten koste kan gaan van de inzetbaarheid.