

Memo

Position paper Arbeidsmigratie t.b.v. Ronde tafel 16 mei 2022

Datum: 5 mei 2022
Aan: Tweede Kamer Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Kopie aan: Bestuur Techniek Nederland
VNO-NCW/MKB Nederland
Van: Techniek Nederland: Doekle Terpstra, Judith van Heeswijk

De technische installatie sector kampt al jaren met enorme arbeidstekorten. De meest recente doorrekeningen van onderzoeksbureau KBA laten zien dat nu reeds sprake is van 20.000 structureel openstaande vacatures, en dat deze tekorten de komende jaren per jaar met 6.000 oplopen tot 40.000 in 2025. Deze doorrekeningen zijn nog zonder de aanvullende beleidsmaatregelen van het nieuwe kabinet.

De vraag aan arbeidskrachten is geconcentreerd op de mbo opleidingsniveau, met een zwaartepunt op niveau 2. De sector kent veel uitvoerend personeel op mbo niveau, en bedrijven vragen om beginnende monteurs. Die ze zelf verder opleiden. Op dat niveau zitten de instapfuncties.

De instroom in de sector is altijd voor zeker 70% zij-instroom. Slechts 30% komt als schoolverlater binnen. De herkomst van deze zij-instroom is zeer divers: de helft heeft een technische achtergrond of is zelfs al in de installatietechniek geschoold. De andere helft komt uit een andere sector. De variëteit zit ook in leeftijd en afkomst, zo zijn reeds honderden statushouders werkzaam in de installatiebranche. Op de mogelijkheid om arbeidsmigranten meer gericht in te kunnen zetten wordt dan ook overwegend positief gereageerd.

Door het grote aandeel zij-instromers is ervaring met omscholing en begeleiding in de sector dan ook groot. We voeren samen met het Opleidings- en Ontwikkelfonds Wij Techniek al jaren een actief beleid voor het werven, matchen, opleiden en begeleiden van zij-instromers. Zo ook met buitenlandse werknemers.

Naast de begeleiding is hierin ook de infrastructuur van Opleidingsbedrijven van belang. Dit zijn regionale samenwerkingsverbanden van bedrijven die samen installateurs opleiden vaak i.s.m. mbo instellingen.

De aanpak voor zij-instroom in de sector heeft een aantal uitgangspunten, deze zijn ook nodig voor het succesvol laten instromen van arbeidsmigranten:



Allereerst wordt uitgegaan van maatwerk, iedere zij-instromer dus ook een arbeidsmigrant, heeft een eigen profiel en daarmee een ander traject te doorlopen. De arrangementen (financiering, opleiding, begeleiding) is daarom altijd maatwerk en wordt met de relevante partners opgesteld (roc, gemeente, UWV etc.). De bedrijven in onze achterban geven aan dat taal de grootste obstakel is in dit traject. Het goed spreken van de taal is nodig om aan de training voor beroepsvereisten (VCA/NEN etc.) te kunnen voldoen en om op de werkplek te kunnen leren.

Ten tweede wordt er altijd uitgegaan van een vacature. De trajecten worden ingezet na een match en aangepast op de plek waar een werknemer terecht komt. Voor arbeidsmigranten geldt hetzelfde, inzet op basis van werkplek. De huidige kennismigranten regeling wordt slechts gering ingezet door onze bedrijven omdat de bewijslast lastig is en mensen juist vaak opgeleid worden op de werkplek. De exacte match is er niet aan de voorkant maar wordt vorm gegeven in het opleidingstraject door werkend-leren. De bureaucratische rompslomp wordt momenteel ook als obstakel gezien. Het vereenvoudigen van de aanvragen en omlaag brengen van de administratieve last, is een van grote wensen.

Ten derde vind het opleiden van zij-instromers veelal in de praktijk plaats, waarbij soms een voorschakeltraject plaats vindt bij bijvoorbeeld een opleidingsbedrijf. Bedrijven investeren dus zelf met opleiding en begeleidingstijd in een zij-instromer. Zij willen graag dat deze investering ook rendeert, daarom worden zij vaak via het opleidingsbedrijf gedetacheerd zodat een gemiddelde mkb-er bij het niet slagen van een traject niet meteen hoge kosten heeft. Voor arbeidsmigranten geldt dat zij ook via het opleidingsbedrijf voorgeschakeld worden en i.s.m. het ROC een taalcursus krijgen ook zijn er Workfit trajecten die ingaan op taal en cultuuraspecten. Als sector is de investering fors in dergelijke trajecten, en kan voor een beperkte inzet duur daarom minder interessant zijn, zicht op langdurige inzet is een pré. Ook wanneer er door de overheid in deze voorinvestering wordt voorzien, wordt een belangrijke drempel weggehaald.

De bedrijven in de Installatietechniek zien een belangrijke kans in het inzetten van arbeidsmigranten. Maar naar aanleiding van de ervaringen met de inzet van arbeidsmigranten zien zij nog een aantal knelpunten. Zo geven bedrijven aan dat de Nederlandse eisen tav installatietechniek vaak te veel afwijken van die in het buitenland. Arbeidsmigranten moeten bijgespijkerd worden. Daarnaast vraagt het werken in de Installatietechniek veel communicatie zowel met opdrachtgever (bijv. klant of aannemer) en dan is de taalbarrière vaak groot, er moet geïnvesteerd worden in Nederlands en dat duurt even, zeker inclusief technische termen.

Wat de leden van Techniek Nederland verwachten ten aanzien van het inzetten van arbeidsmigranten is dat is dat er niet te veel bureaucratische handelingen aan vooraf moeten gaan. Het moet makkelijk zijn om de papierwinkel geregeld te krijgen zodat een medewerker ook op korte termijn (lees max 2 weken) ook daadwerkelijk kan starten. Een



helder portaal waarin je gegevens kunt uploaden en waar je de stand van zaken van de aanvraag kunt terug zien zou goed kunnen werken.

Ook zouden arbeidsmigranten vooraf zowel in taal als technische opleiding en vakvereisten opgeleid dienen te worden voordat ze hier aan de slag gaan.

Kortom de branche ziet het ruimhartiger toelaten van arbeidsmigranten als een mogelijke oplossing voor de grote arbeidsmarktkrapte, wel dienen een aantal knelpunten opgeruimd te worden en voorzieningen voor voorschakeling en opleiding te ingericht te worden.

Samengevat:

- Eerst basisvaardigheden onder de knie krijgen: taalvaardigheden, cultuuraspecten etc. Hiervoor zijn er in allerlei arbeidsmarktregio's al Workfit-trajecten.
- Daarna via onder meer opleidingsbedrijven werkend-leren (dus theorie op school, praktijk binnen de bedrijven). Opleidingsbedrijven hebben al ervaring met versneld opleiden van statushouders.
- Arbeidsmigranten volgen in grote lijnen hetzelfde traject als zij-instromers. Maar hebben dus andere begeleiding nodig.

Tot slot: Ten aanzien van het omgaan met de arbeidstekorten onderneemt de sector met het Opleidings- en Ontwikkelfonds vele activiteiten. Naast de inzet op instroom en promotie van technisch onderwijs en de instroom in de installatietechnische opleidingen, werven we onder regionaal voor wij-instroom en hebben onze eigen arbeidsmarktinfrastructuur ism regionale en sectorale partners. Ook werken we aan het versterken van de inzet en het behoud van zittend personeel door een programma van talentontwikkeling (Topstarters), vakmanschap (Vakpaspoort) en permanente educatie. En last but not Least investeren we in innovatie, zowel technologisch (oa standaardisatie), proces (slimmer werken) als sociale innovatie.

Ter informatie:

Techniek Nederland is de werkgeversorganisatie voor de technische dienstverlening, installatietechniek en elektrotechnische detailhandel. Binnen deze sector zijn meer dan 9000 bedrijven actief, grotendeels MKB bedrijven. Onder de CAO zijn 140.000 mensen werkzaam. De werkzaamheden vinden plaats in de woningbouw en utiliteit, de infratechniek en de industrie. De sector heeft ene cruciale rol in de energietransitie, in alle benoemde gebieden van het Klimaatakkoord (gebouwde omgeving tot industrie) zijn onze bedrijven verantwoordelijk voor de installatie en onderhoud van de energieleverende systemen. Ook in de woningbouwopgaven en digitalisering van systemen hebben onze bedrijven een cruciale rol.