

# Sectorplan technische installatiesector

Doorlooptijd: 2 jaar  
1 mei 2014 – 1 mei 2016

## Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Versterking technische installatiesector door instroom van jongeren, behoud van oudere vakkrachten en stimulering van duurzame inzetbaarheid

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Thema 1: Stimuleren mobiliteit	Thema 2: Behoud vakkrachten			Thema 3: Vergroten arbeidsinstroom jongeren	Thema 4: Vergroten duurzame inzetbaarheid				
<p><b>Maatregel 1A:</b> 25 Wajongers worden geplaatst, 500 ouderen of 45+ werkzoekenden of werkenden worden bemiddeld naar ander werk, eventueel intersectoraal, 100 leerlingen behouden hun leerwerkplek en 100 medewerkers behouden hun baan</p> <p><b>Maatregel 1B:</b> 500 mensen doen mee aan de intervenscholing van werk naar werk en worden door een coach begeleid</p>	<p><b>Maatregel 2:</b> 50 medewerkers die werkzaam zijn in de installatiesector en 55 jaar of ouder zijn, worden omgeschoold en gaan (100) BBL-leerlingen begeleiden</p>	<p><b>Maatregel 3:</b> 250 medewerkers van 55 jaar en ouder volgen 3 dagen scholing</p>	<p><b>Maatregel 13:</b> Tijdelijke loonkostensubsidie voor 1.500 medewerkers die een BBL-opleiding gaan volgen op een hoger niveau (mbo 3 of mbo 4) dan ze al hebben</p>	<p><b>Maatregel 12:</b> Tijdelijke loonkostensubsidie op basis van 2.800 BBL-ers die nieuw instromen</p>	<p><b>Maatregel 5:</b> 30 ondernemers of leidinggevenden van MKB bedrijven volgen de cursus "praktisch personeelsmanagement" in het kader van goed personeelsklimaat binnen het bedrijf</p>	<p><b>Maatregel 7:</b> 1 (internet)applicatie nieuwe branchevakmanschap wordt ontwikkeld ter ondersteuning van loopbaanontwikkeling</p>	<p><b>Maatregel 8:</b> 400 ondernemers / leidinggevenden binnen het MKB volgen de workshop "de nieuwe werkelijkheid voor ondernemers"</p>	<p><b>Maatregel 9:</b> 250 trainingsfunctionarissen en leerwerkplekbegeleiders binnen ondernemingen worden getraind op het gebied van duurzaamheid en het doorgeven van kennis hierover</p>	<p><b>Maatregel 11:</b> 500 praktijkopleiders kunnen de trainingen "Ontwikkelingsgericht begeleiden en beoordelen" van 1,5 dag en "Kwalificerend beoordelen" van 2 dagen volgen</p>
<p><b>Maatregel 1A: Arbeidsbemiddeling</b> Het met elkaar in contact laten komen van werkgevers en (potentiële) medewerkers via directe bemiddeling en door regionale relevante partijen te stimuleren tot samenwerking. Aan elke regio wordt een arbeidsmarkttoesch toegevoegd, landelijk 6 arbeidsmarkttoesch. Het uiteindelijke doel is de bemiddeling van nieuwe instroom op vacatures en het behoud van banen en leerwerkplekken die verloren dreigen te gaan. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 2: Personeelspoule 55+ leerwerkmeesters</b> In de poule worden (aankomend) leerlingbegeleiders geschoold en begeleid. Het biedt MKB bedrijven die graag een BBL-leerling willen aan nemen, maar hier onvoldoende mogelijkheden voor hebben, de mogelijkheid dit toch te doen. De BBL-leerling wordt dan begeleid door een leerlingbegeleider uit de poule. D.m.v. de poule kan de kennis en kunde van oudere medewerkers worden verhoogd maar wordt vooral aan het kleinbedrijf de mogelijkheid geboden laagdrempelig een leerwerkplek ter beschikking te stellen aan BBL-leerlingen die begeleid worden door de leerwerkmeesters uit de poule. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 3: Scholing 55+ leerwerkplekbegeleider</b> Ter aanvulling op maatregel 11 "Trainingen ontwikkelingsgericht begeleiden en beoordelen" gaan medewerkers van 55 jaar en ouder 3 dagen scholing volgen, zodat zij over de vaardigheden beschikken om jongeren te begeleiden en aan hen de laatste kennis te kunnen overdragen. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 13: Opscholingsregeling BPV</b> Het behoud van 1.500 gediplomeerde vooral jongere medewerkers voor de sector doordat werkgevers gestimuleerd worden om hen een niveauverhogende BBL-opleiding te volgen. Hiermee wordt de kennis voor de sector behouden en vergroot. Het vergroten van kennis is voor de sector van belang omdat de dreigende tekorten aan technisch geschoold personeel groter worden naarmate het niveau hoger is. Ter stimulering zal gedurende een bepaalde periode een loonkostensubsidie voor de BBL-leerlingen worden verstrekt. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 12: Instroomregeling BPV</b> De instroomregeling is bestemd voor bedrijven die nieuwe medewerkers een BBL-opleiding laten volgen. Ter stimulering zal gedurende een bepaalde periode een loonkostensubsidie voor de BBL-leerlingen worden verstrekt. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 5: Cursus 'Praktisch Personeelsmanagement'</b> Het doel van de cursus 'Praktisch Personeelsmanagement' is om het beleid op het terrein van personeelsontwikkeling te verbeteren en op dit vlak de kennisdeling tussen bedrijven te stimuleren. Dit komt ten goede aan de loopbaanontwikkeling van de medewerkers binnen deze ondernemingen. Per jaar nemen 30 ondernemers of leidinggevenden van kleine MKB-bedrijven deel aan de cursus 'Praktisch Personeelsmanagement'. De cursus duurt vijf dagen, verspreid over acht weken. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 7: Internetinstrument Branchevakmanschap</b> Er wordt een applicatie ontwikkeld die (ook via internet) interactief informatie aanbiedt over taken, kennis, vaardigheden, beroepsopleidingen en cursussen. Het instrument maakt het mogelijk de loopbaanpaden tussen functies en de daarbij horende opleidingen en cursussen zichtbaar te maken. Voor zowel leerlingen als voor medewerkers en bedrijven is een dergelijk instrument relevant. Het is bruikbaar bij functioneringsgesprekken en bij het zoeken en kiezen van opleidingen, cursussen en trainingen. Het kan ook door scholen en (v)mbo-leerlingen gebruikt worden bij het beroepskeuzeproces en beroepsvoorlichting. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 8: Workshop de werkelijkheid voor ondernemers</b> Met de training zullen bedrijven inzicht krijgen in alle relevante ontwikkelingen op economisch, technisch en sociaal gebied. Hiermee kunnen ondernemingen de nodige innovaties worden doorgevoerd waarmee ze zich kunnen aanpassen aan de huidige economische omstandigheden en waarmee ze zich voorbereiden op de toekomst. Dit zal leiden tot een behoud van werkgelegenheid in de sector nu en in de toekomst. Er worden in totaal 40 workshops uitgevoerd met 10 deelnemers. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 9: Scholingaanbod voor ontwikkelingen duurzame inzetbaarheid</b> Via een "train de trainer programma" dienen er voldoende trainers en leerwerkplekbegeleiders op de hoogte te zijn van de nieuwe noodzakelijke programmaonderdelen in het kader van de ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid zoals volgend uit het energieakkoord. Na de uitvoering van de maatregel zijn 250 medewerkers in de sector op de hoogte van en in staat om de noodzakelijke kennis voor de toekomst over te dragen. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 11: Trainingen ontwikkelings- en kwalificerend gericht begeleiden en beoordelen</b> De trainingen "ontwikkelingsgericht begeleiden en beoordelen" en "kwalificerend beoordelen" kwalificeren praktijkopleiders in bedrijven voor het begeleiden, toetsen en examineren van BBL-leerlingen in bedrijven. De praktijkopleiders volgen de trainingen indien mogelijk samen met de docenten van het ROC waarmee het bedrijf samenwerkt. In de training worden de werkwijzen en procedures gebruikt die het betreffende ROC in de praktijk ook gebruikt zodat de training een optimale relevantie heeft voor de dagelijkse werkwijze. Personen die slagen voor de training "kwalificerend beoordelen" ontvangen hiervoor een certificaat en worden opgenomen in een register van kwalificerend beoordelaars, dat door Kenteq wordt gepubliceerd en waarvan ROC's gebruik kunnen maken voor de examinering. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>
<p><b>Maatregel 1B: Intervenscholing van werk-naar-werk</b> Mensen die werken in een technische branche en met ontslag bedreigd worden, stromen makkelijker in met begeleiding. Voor de instromer is een (interval) scholingsbudget beschikbaar. De inzet ervan kan in dialoog met de opnemende werkgever worden gedaan, eventueel met aanvullende ondersteuning. De instromende werknemer en beoogde werkgever worden bij het proces begeleid door een ondersteuner. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 4: Begeleiding BBL door 55+</b> Er wordt een impuls gegeven aan de inzet en het behoud van oudere medewerkers in de installatiesector. Bedrijven die een BBL-leerling in dienst hebben die wordt begeleid door een medewerker van 55 jaar en ouder, kunnen tijdelijk een aanvullende vergoeding krijgen voor de loonkosten van de BBL-leerling. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 6: Loopbaanworkshops voor medewerkers</b> medewerkers worden via loopbaanworkshops gestimuleerd hun loopbaan actief te plannen en dit plan ook uit te voeren. Daarnaast kunnen medewerkers gebruik maken van de diensten van een loopbaancoach. De loopbaancoach ondersteunt de deelnemers bij het opstellen van een Persoonlijk OpleidingsPlan. De gegevens uit de POP en het persoonlijk portfolio kunnen opgenomen worden als digitaal instrument in de applicatie vakmanschap. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>	<p><b>Maatregel 10: Scholing duurzame ontwikkelingen voor medewerkers, gedeeltelijk 55+ (greenskills)</b> Om de kennis van de met name oudere medewerker up-to-date te houden, dienen ze bijgeschoold te worden op de kennis die ze in de toekomst nodig hebben. De ontwikkelingen kennen technische aspecten en tevens economische / sociale aspecten. <b>Uitvoering:</b> onder regie van OTIB m.m.v. diverse partijen</p>						

### Hoofdanvragers

Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technische Installatiebedrijf (OTIB)

Mevr. E. Verburg  
projectservice@otib.nl of info@otib.nl  
Postbus 416, 3440 AK Woerden  
Tel.: 0800-8855885

### Samenwerkingspartners

Commerciële aanbieders, Gemeenten, Kenteq, ROC's, Servicepuntentechniek, sociale partners en UWV

### Marktcijfers

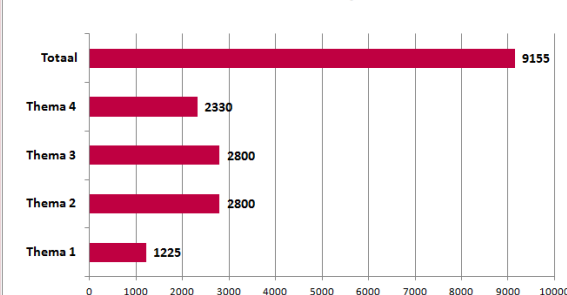
In de periode 2007 – 2013: daling aantal bedrijven met personeel van 8.525 naar 8.125 (4,7%), daling aantal medewerkers van 137.000 naar 125.600 (8,3%), daling gemiddeld aantal medewerkers per bedrijf van 16,1 naar 15,5 (3,7%).

Halvering aantal opleidingsplaatsen voor jonge v(mb)o-schoolverlaters: in 2008 zijn er bijna 1.900 nieuwe BPV-overeenkomsten afgesloten voor jongeren onder de 18 jaar. In 2012 waren er dat 900.

Daling aantal studenten op de TI-monteur opleidingen. Met name het aantal leerlingen op de mbo 2 en 3 BBL-monteuropleidingen is fors gedaald: van 17.500 in 2008 naar 11.500 in 2013, een daling van 6.000 BBL-ers.

Vergrijzing en ontgroening: medio 2013 zijn er meer 55-plussers (13%) in de TI werkzaam dan jongeren onder de 25 jaar (12%). Toename gemiddelde leeftijd van TI medewerkers van 35,9 jaar in 2002 naar 39,8 jaar in 2013.

### Aantal deelnemers per thema



Subsidiale kosten:  
€ 84.409.727  
Subsidiebedrag:  
€18.779.000  
Eigen bijdrage:  
€ 65.630.727

Productie:  
Adviestalent in opdracht van het  
Ministerie van SZW  
www.adviestalent.nl  
Contactpersoon:  
Mevr. M. Hoekman  
mch@adviestalent.nl