

Memo

visie cao technische installatiebranche

Aan: commissie P & O
Kopie aan:
Van: Margreet Stok

De Arbeidsmarkt van de toekomst

In de installatiebranche wordt al decennia lang een cao afgesloten. Deze cao zorgt voor regulering van de sociale verhoudingen, waardoor de sector zich ten volle kan richten op de business. Bijna altijd zijn de veranderingen relatief klein: in de onderhandelingen zijn de marges beperkt, zodat vernieuwing heel geleidelijk vorm krijgt.

Ondertussen veranderen maatschappij en arbeidsmarkt in een fors tempo.

Installatiebedrijven krijgen te maken met nieuwe mogelijkheden op basis van technologie en veranderende businessconcepten, maar ook met veranderingen in de markt en wensen van klanten. De arbeidsmarkt volgt deze ontwikkelingen. Op de arbeidsmarkt dienen zich nieuwe generaties aan met eigentijdse wensen en hoe worden die afgestemd op de behoeften vanuit de markt en ondernemingen. Dat is reden om de fundamentele vraag te adresseren :

“Hoe luidt de visie op een cao voor de technische installatiebranche“

De grote veranderingen waar de sector mee te maken krijgt, laten zich samenvatten in enkele hoofdthema's.

1. Voortdurende snelle technologische ontwikkelingen.
Sommigen spreken van de derde industriële revolutie, anderen al van de vierde. Hoe dat ook zij: innovaties zijn aan de orde van de dag. Twee majeure transitieën waar de installatiebranche een cruciale rol speelt is enerzijds het streven naar meer duurzame en circulaire technologieën en anderzijds de ontwikkeling van technologieën in de zorg / langer thuis wonen. Daarnaast levert de sector een belangrijke rol in de energietransitie.
Daarbij wordt de markt steeds kort-cyclischer en minder voorspelbaar en dat betekent de noodzaak om steeds weer nieuwe, passende antwoorden te kunnen vinden.

Bedrijven moeten hun aanbod permanent door blijven ontwikkelen. Voor bedrijven betekent dat dat innovatie goed verankerd moet zijn in de werkprocessen. En er



gaat de nodige aandacht uit naar het werven, ontwikkelen en behouden van werknemers. Ook vaak met andere competenties die afkomstig kunnen zijn uit andere sectoren. Daarnaast verschuift het opleidingsniveau van voornamelijk VMBO/MBO naar MBO niveau 4 en ook richting HBO/academisch niveau. Een gevolg van de snelle technologische ontwikkelingen is dat het aandeel van fysiek belastend werk verder kan gaan dalen, waardoor het optimaal inzetten van werknemers in het kader van “langer doorwerken” eenvoudiger wordt. Het is daarbij wel van belang dat medewerkers zich ontwikkelen van meer fysiek werk naar werk met een hogere toegevoegde waarde.

Opleiding en scholing moeten daarvoor “breder” worden ingezet dan de traditionele loopbaanpaden.

2. Ontwikkelen van nieuwe business modellen.

Het gaat steeds minder om het alleen leveren en installeren van fysieke producten, en steeds meer om het leveren van daarmee verbonden diensten om klanten te “ontzorgen”. Sommige bedrijven bieden daartoe totaaloplossingen aan, terwijl anderen zich juist specialiseren. Dat vraagt van bedrijven ook aandacht voor een andere benadering van de klant, meer gericht op langdurige relaties en commerciële voordelen. Voor bedrijven betekent dat investeren in samenwerking tussen verschillen disciplines om een integraal aanbod te kunnen doen. En meer nadruk op partnerships en ketenverantwoordelijkheid.

3. De arbeidsmarkt ontwikkelt zich evenzeer.

Er is zeker niet altijd meer sprake van dienstverbanden voor het leven: het aanbod van werk kan door projecten sterk fluctueren. Bedrijven hebben daarom een flexibele schil nodig om de benodigde capaciteit af te kunnen stemmen op de vraag en zoeken naar nieuwe evenwichten tussen verschillende soorten arbeidscontracten. Bij het ontbreken van interne flexibiliteit (CAO beperkingen) wordt dit veelal opgelost door externe flexibiliteit, waarvoor steeds minder maatschappelijk draagvlak is. Bedrijven verlangen van werknemers meer dat ze zich breder dan de eigen specifieke vaardigheden (door)ontwikkelen. Verder zoeken jonge toetreders in de sector zingeving in hun werk en organisatie. Je wilt werk doen wat er toe doet. Dus werken aan een betere leefomgeving, bijdragen aan reductie van CO2 uitstoot, energietransitie, betere infrastructuur, toepassing van domotica in de zorg enz. De wereld verandert en onze sector maakt die verandering technisch mogelijk.

Het groeien naar een eigen regiemodel van de werknemer betekent dan ook dat deze zelf verantwoordelijk is voor zijn inzetbaarheid binnen het bedrijf.



Op basis hiervan kan een agenda voor de doorontwikkeling van de cao worden afgeleid. In volgorde van belang staan de volgende zaken centraal:

1. Innovatie moet gefaciliteerd worden door te zorgen dat scholing en permanente ontwikkeling door de cao tot regulier uitgangspunt worden verheven: ontwikkeling moet niet iets 'extra's' zijn, maar voor zich spreken. Het palet van door te ontwikkelen vaardigheden betreft niet alleen vaktechnische vaardigheden, maar ook het vermogen om samen te werken, adequaat om te gaan met klanten, om kansen te identificeren en problemen op te lossen. Werkgever en werknemer hebben daarin beide een verantwoordelijkheid, en dat moet ook tot uitdrukking komen in de cao: er zal geïnvesteerd moeten worden in instrumenten (zoals bijvoorbeeld een individueel leerbudget) om de werknemer meer regisseur te laten zijn van zijn eigen carrière. En een eigen verantwoordelijkheid op inzetbaarheid.
2. Inzetbaarheid betekent is dat werknemers worden ingezet op taken die zij kunnen. Daarop worden zij beloond en niet op basis van leeftijd. Dat betekent dat er meer ruimte moet komen om de loopbaan gelijk te laten ontwikkelen met de levensfase van de medewerker. En een beloning die daar bij passend is.
3. De snelle ontwikkelingen vragen om wendbaarheid van bedrijven en werknemers. Sociale innovatie zal een steeds belangrijker thema worden. Anders werken, denken en organiseren is zeker geen gemeengoed in de meeste bedrijven en voor medewerkers. Het palet van instrumenten zal nog verder ontwikkeld moeten worden, waarbij het van belang is dat betrokkenen het nut en de noodzaak van een koersverandering inzien om de ontwikkelingen goed te kunnen meemaken. Loopbaanpaden moeten afgestemd worden op de talenten van werknemers en de vraag van de organisatie of sector.
4. Er zullen grote sprongen gemaakt moeten worden om het leren te stimuleren en om de benodigde kennis binnen de organisaties te krijgen. Daarbij is het van belang dat ook uit andere sectoren wordt geworven (commercie, IT, aanpalende sectoren) en dat de mogelijkheden om in deeltijd te werken (voor nieuwkomers) wordt vergroot. Ook kennisoverdracht van oud naar jong is van belang, en - net zo waardevol - kennisoverdracht van jong naar oud.
5. Om medewerkers van de toekomst aan je bedrijf te binden, zullen bedrijven zelf toekomstgerichte, moderne werkgevers en communicatiefvaardig moeten zijn. De professionals van nu vragen om ontwikkeling, uitdagend werk, verantwoordelijkheid en een goede work-life balans. Ook de stijl van aansturing binnen de bedrijven zal moeten uitgaan van participatie in plaats van een meer directieve stijl. Instroom van nieuwe mensen zal met name plaatsvinden door zij-instroom, waarbij opleiding on the job kan worden toegepast. Tegelijkertijd is het beperken van ongewenste uitstroom (van jongeren) een belangrijk item.



Visie CAO technische installatiebedrijf van de toekomst

De CAO is van toepassing op een grote groep bedrijven die variëren in bedrijfsomvang en in discipline waarin men werkzaam is (industrie, gebouwde omgeving, infra en IT).

Voor alle bedrijven in de technische installatiebranche is een CAO een houvast met regels op minimum niveau die voorkomen dat er willekeur ontstaat binnen het bedrijf en het voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden in de sector. Het cao - overleg op sectorniveau gaat over deze hoofdlijnen. Werknemers gaan er van uit dat de basis goed geregeld is. Die basis vinden zij terug in de CAO.

Afhankelijk van de grootte van het bedrijf en specifieke situatie wordt verder invulling aan de arbeidsvoorwaarden worden gegeven op individueel niveau (kleine bedrijven) of in overleg met de OR of PVT (middelgrote en grote bedrijven), al dan niet geadviseerd door (traditionele) vakbonden vanwege de expertise.

Hierbij luidt de kern van de cao technische installatiebedrijven:

- De cao is het instrument dat op een algemeen basisniveau een aantal regels goed werkgever- en goed werknemerschap formuleert voor de omgang tussen werkgevers en werknemers.
- De cao vormt in de basis voor bedrijven in de sector hun samenhang op gebied van investeren in professioneel werkgeverschap en technologie.
- De cao biedt bedrijven ruimte om in te spelen op hun verschillen in omvang, in strategische oriëntatie en in bijpassende businessmodellen. Daaronder valt ook het mogelijk maken om in te spelen op wisselende omstandigheden in de markt. Flex-mogelijkheden naast of binnen de cao voorkomen een gedwongen beroep op externe flexibiliteit met de daaraan verbonden nadelen (kosten en kennisniveau).
- De cao biedt zekerheid voor alle werknemers (geen concurrentie op ondergrens); alle werknemers voelen zich thuis in de cao. Individuen hebben sterk wisselende wensen in verschillende fasen van hun leven, waardoor mogelijk meer keuzemogelijkheden op bedrijfsniveau gefaciliteerd worden.
- De cao vormt de basis voor de inhoudelijke thema's leven lang ontwikkelen en langer doorwerken.