

Constructiv

Competentiebeleid is de rode draad in de loopbaan van een bouwvakarbeider. Dit start bij het stimuleren van kinderen en jongeren om voor een bouwberoep te kiezen. Wanneer zij gekozen hebben voor het bouwonderwijs zullen zij de nodige kwalificaties verwerven. Toch kan het nodig zijn om bij de stap naar de arbeidsmarkt enkele competenties te versterken. Gedurende de loopbaan helpt opleiding de bouwvakarbeider om de job op een duurzame manier uit te voeren. En bij ontslag zorgt een competentieaanpak voor een snelle oriëntering naar een andere betrekking.

Uitdagingen en prioriteiten

De bouwsector kent heel wat uitdagingen. Een van de voornaamste is het garanderen van een *kwalitatieve instroom van voldoende omvang*. Verschillende bouwberoepen zijn als hardnekkige knelpuntberoepen geregistreerd: niet enkel op kwantitatief vlak is het soms moeilijk om een kandidaat te vinden. Voor veel gespecialiseerde bouwberoepen zijn er tevens weinig competente kandidaten te vinden, en gaat het eerder om een kwalitatieve dan wel een kwantitatieve schaarste op de arbeidsmarkt.

Nochtans is er een grote groep van niet-werkende werkzoekenden met interesse in een bouwberoep. Een deel van deze groep heeft een bepaalde *afstand tot de arbeidsmarkt*, zoals onvoldoende kwalificaties of een tekort aan werkervaring. Via concrete begeleiding en opleiding kunnen deze personen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Het invullen van openstaande vacatures met gekwalificeerde instroom is dan ook een hele uitdaging.

Een van de oorzaken van deze nood aan een grote gekwalificeerde instroom is de *vergrijzing* van het

arbeidersbestand. De komende jaren zullen heel wat ervaren bouwvakarbeiders via pensionering de sector verlaten. De nieuwe instroom heeft nog niet dezelfde kwalificaties, waardoor de sector als geheel kennis dreigt te verliezen. De uitdaging bestaat erin minder ervaren bouwvakarbeiders goed te begeleiden en op te leiden.

Een volgende uitdaging is het aanbieden van kansen aan bedrijven en arbeiders om competenties op te bouwen en te onderhouden. Zo is opleiding niet enkel belangrijk om minder gekwalificeerde arbeiders bij te scholen (bijvoorbeeld om de uitstroom van ervaren bouwvakarbeiders te compenseren), maar ook om ervaren bouwvakarbeiders de mogelijkheid te geven zich *gedurende heel hun loopbaan bij te scholen*. De bouwsector evolueert voortdurend door haar innovatieve aanpak op technisch vlak. Het regelmatig volgen van een opleiding draagt bij tot een veilige, efficiënte en duurzame bouwplaats, waar men volgens de nieuwste vereisten kan werken.

De vier beschreven uitdagingen tonen alle het belang van voldoende mogelijkheden tot competentieverbetering, onder andere via het aanbieden en promoten van opleiding. Een interne uitdaging voor het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (fvb-ffc Constructiv) is dan ook het verhogen van de opleidingsparticipatie van bouwvakarbeiders en -bedrijven. Daarbij biedt het fvb ondersteuning op maat van het bouwbedrijf en haar werknemers, onder meer door samen met het bouwbedrijf opleidingsplannen op te stellen en zo de opleidingscultuur te integreren binnen het bedrijf.

Een laatste uitdaging is de impact van de zesde staatshervorming. In het kader van deze staatshervorming worden vanuit het federale beleidsniveau

belangrijke bevoegdheden met betrekking tot de arbeidsmarkt, opleiding en tewerkstelling overgedragen. Concrete voorbeelden zijn het Betaald Educatief Verlof en het Industrieel Leerlingwezen. Als sector zal het belangrijk zijn om binnen deze nieuwe context en met nieuwe partners de nodige synergieën te creëren. Een concreet voorbeeld: het Betaald Educatief Verlof is binnen de bouwsector steeds een belangrijke hefboom geweest om een sectorale opleidingscultuur te promoten. Na de regionalisering van deze bevoegdheid zal het belangrijk zijn om deze hefboom, al dan niet met een gewijzigde methode, te kunnen blijven gebruiken.

Aantrekken van nieuwe bouwvakarbeiders

De laatste decennia heeft de bouwsector met al haar partners veel energie gestoken om de werkomstandigheden van bouwvakarbeiders werkbaarder te maken, wat ook blijkt uit de recentste werkbaarheidsmonitor van de SERV: de bouwsector kent de hoogste werkbaarheidsgraad van alle sectoren. Toch blijft het voor de bouwsector nog steeds van belang om zich attractief op te stellen naar kinderen en jongeren.

Om de *interesse van kinderen en jongeren* (en diegenen die hen beïnvloeden) op te wekken, geeft de bouwsector, via het fvb, al jaren steun aan het Beroepenhuis in Gent, en wordt sinds kort gewerkt aan een permanente aanwezigheid in Technopolis. Ook virtueel werkt de bouwsector aan haar imago: met het online spel 'Building Heroes' maken kinderen en jongeren kennis met de bouwsector in al haar facetten. De campagne 'Building Heroes' kent tevens een structurele inbedding: de vormgeving en mascottes worden ingezet op opendeur- en snuffeldagen om herkenning te creëren.

Om *laatstejaarsleerlingen* in het bouwonderwijs goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt, krijgen ze via campusacties allerhande informatie over de bouwsector en haar arbeidsmarkt, en hebben ze de kans zich te laten opvolgen door medewerkers van het fvb. Via een persoonlijke aanpak begeleidt het fvb de jonge krachten naar een job die bij hun competenties past, en is er mogelijkheid tot nazorg wanneer blijkt dat verdere opleidingen nodig zijn.

Jongeren die uit het bouwonderwijs in de sector stromen, zijn slechts onmiddellijk inzetbaar als bouwvakarbeider indien hun competenties voldoende sterk ontwikkeld zijn. Om de kwaliteit van het *bouwonderwijs* te garanderen, onderhoudt het fvb nauwe relaties met haar convenantscholen. Zo maakt het fvb up-to-date handboeken aan, die gratis digitaal beschikbaar zijn. Daarnaast ontwikkelt het fvb een leerplatform voor leerkrachten van convenantscholen, waarop zij gevalideerd interactief leer materiaal zullen kunnen vinden. Op basis hiervan kunnen de leerkrachten hun lessen naar wens samenstellen met lesmateriaal dat voldoet aan de huidige kwaliteitseisen.

De aard van bouwberoepen verandert continu, waardoor ook de nodige *competenties* voor het uitoefenen van een job telkens moeten aangepast worden. Het fvb is een pleitbezorger van het hernieuwen van de beroepscompetentieprofielen en beroepskwalificatiedossiers. Tegen eind 2014 zullen alle beroepskwalificatiedossiers zijn gevalideerd. In een later stadium worden deze omgezet naar onderwijskwalificaties. Deze beroepscompetentiedossiers hebben niet enkel een meerwaarde in relatie tot het onderwijsveld, maar zijn ook bruikbaar als referentiemateriaal voor alle opleidingsoperatoren. Zij laten toe dat opleidingen voor alle doelpublieken afgestemd zijn op de realiteit van de bouw.

Hoe belangrijk de instroom vanuit het bouwonderwijs ook is, deze is onvoldoende om jaarlijks de duizenden vacante plaatsen in te vullen. Daarom wordt ook rond *werkzoekenden* gewerkt. Het is bekend dat heel wat vacatures moeilijk ingevuld geraken, terwijl er toch een grote groep werkzoekenden bestaat met interesse in een bouwberoep. Via sectorale arbeidsbemiddeling probeert het fvb samen met haar partners dit euvel op te lossen. Geïnteresseerden worden gescreend op hun competenties en attitudes. Wanneer blijkt dat een kandidaat geschikt is, maar de competenties nog onvoldoende zijn om binnen een bouwbedrijf te fungeren, wordt een specifiek opleidingstraject uitgestippeld. Ondertussen kan deze persoon reeds starten in het bedrijf (bijvoorbeeld via een alternerend leersysteem), en is het bedrijf er zeker van dat de nieuwe werknemer binnen afzienbare tijd efficiënt zal kunnen functioneren, dankzij de arbeidsgerichte opleidingen.

Het houden van bouwvakarbeiders

Vele bouwberoepen zijn zware beroepen, wat leidt tot een *groot verloop*: een groot aantal arbeiders verandert van werkgever. Er is echter ook een grote groep die vanwege de arbeidsomstandigheden de sector verlaat. Nochtans kan een aangepast competentiebeleid ervoor zorgen dat een bouwvakarbeider via het correct gebruik van technieken en machines zijn of haar lichaam spaart, bijvoorbeeld bij het hanteren van lasten. Ook een beroepsheroriëntering behoort tot de mogelijkheden.

Het zij duidelijk: om een volledige professionele loopbaan in de bouwsector uit te bouwen is het van belang dat elke bouwvakarbeider over de nodige competenties beschikt om veilig en efficiënt te werken.

Hoewel bedrijven de nood aan arbeidsgerichte opleidingen erkennen, is het voor (kleine) bedrijven niet vanzelfsprekend om arbeiders naar een opleiding te sturen, terwijl er op de bouwplaats veel werk is. Om deze reden komt de bouwsector via het fvb financieel tussen (zowel bij de bedrijven als bij de arbeiders), wordt het opleidingsaanbod aan alle bouwbedrijven verspreid, probeert men de afstanden en de duurtijd te beperken zonder in te boeten op kwaliteit, worden de competentieprofielen herwerkt zodat opleidingen actueel blijven, worden bedrijfsinterne opleidingen gepromoot omdat deze een lagere instapdrempel kennen, enzovoorts. Via al deze ondersteunende maatregelen tracht het fvb opleidingen te stimuleren.

Elk bouwbedrijf kan via een *bedrijfsopleidingsplan* – opgesteld in samenwerking met het fvb – de (nodige) competenties van haar werknemers oplijsten en verhogen. Wanneer een bouwvakarbeider merkt

dat er geïnvesteerd wordt in kwaliteit en opleiding, zal deze minder geneigd zijn een andere werkgever op te zoeken. Het blijvend bijscholen gaat bijgevolg ook de uitstroom tegen.

Daarnaast bestaat de uitdaging erin om bouwbedrijf en bouwvakker te ondersteunen tijdens de loopbaan met nieuwe competentieversterkende tools, we denken dan aan *HRM-toepassingen* op maat van de bouwvakker. Opleiding blijft belangrijk, maar volstaat niet meer als enig middel. De maatschappelijke context vereist nieuwe competentieversterkende hefboomen.

Onvermijdelijk is er ook een *uitstroom van arbeiders wegens ontslag*. Het fvb organiseert de outplacementbegeleiding voor bouwvakarbeiders vanaf 45 jaar, en vanaf 40 jaar voor zij die behoren tot een risicogroep. Via persoonlijke begeleiding tracht men een nieuwe duurzame betrekking binnen de sector te vinden die bij de competenties van de persoon past. Indien nodig kan een opleidingsplan worden opgesteld.

Conclusie

De *globale uitdaging voor de bouwsector* is het maken van de overstap van een sectoraal beleid dat gericht is op opleiding, naar een beleid dat gericht is op de ondersteuning van de volledige loopbaan van de individuele bouwvakarbeider binnen het bouwbedrijf. Kortom: een ondersteuning voor, tijdens en na de loopbaan.

*Bruno Vandenwijngaert
fvb-ffc Constructiv*