

Provinciehuis Hasselt – woensdag 8 maart

Verslag workshop 3: Van Limburgse bouwinnovatie naar innoverende jobcreatie i.s.m. Confederatie Bouw Limburg, Bouwunie Limburg en Constructiv Limburg

Procesbegeleider: Ronnie Leeters

Aanwezig: Beirinckx Dominique (Stad Sint-Truiden), Bleus Violetta (Sociaal Fonds van de Betonindustrie), Hens Monique (Constructiv), Maesen Davy (Bouwunie Limburg), Neuskens Joke (Constructiv), Roux Bart (Syntra Limburg), Schouteden Toon (Cevora vzw), Slaets Chris (Confederatie Bouw Limburg vzw), Gerrit De Goignies (Vlaamse Confederatie Bouw).

Verslag: Joke Neuskens

Verslag en verloop van de sessie

1. Korte onderlinge voorstelling van de deelnemers.

2. Situatieschets van de problematiek in de bouwsector

- Dit gebeurde aan de hand van een samenvatting van de informatie die ook aan de deelnemers was bezorgd in de informatiebundel. Voor een volledig overzicht, verwijzen we graag naar die documenten die me door Els waren aangereikt.
- We noteren de volgende belangrijkste vaststellingen/uitdagingen:
 - 95% van mensen heeft talent om een technische job te doen, maar weet het zelf niet. (uit voormiddag)
 - Hoge nood aan technisch hogergeschoolde profielen. Steeds verder evoluerende automatisering en ook digitalisering zorgen ervoor dat jobs in de bouw nieuwe vaardigheden en competenties vereisen.
 - Afstappen van functie denken: ondeelbaarheid van functies? Andere vaardigheden met elkaar combineren?
 - Hoge mate van vergrijzing in de bouwsector doet de vraag rijzen wat we met deze ervaren profielen kunnen doen voor wie het vaak niet meer haalbaar is om fysiek zwaar belastend werk te doen. Werken in bouw is immers intensief. Landingsbanen zijn niet evident indien we niet roldoorbrekend werken. Vaak wordt er te lang gewacht met het bedenken van landingsbanen. Het is wellicht interessanter om na te denken op welke wijze een andere arbeidsorganisatie ervoor kan zorgen dat werk niet alleen langer werkbaarder blijft in de bouw maar er ook nog eens voor zorgt dat bouwwerknemers al tijdens de eerste helft van hun loopbaan competenties ontwikkelen die op latere leeftijd te gelde gemaakt kunnen worden.
 - Enorm verloop bij bouwbedrijven doet de vraag rijzen wat maakt dat mensen klaarblijkelijk toch wel instromen maar niet lang blijven. Wat kunnen bouwbedrijven daar zelf aan doen?

Provinciehuis Hasselt – woensdag 8 maart

- Aansluiting Limburgs bouwonderwijs problematisch -> voorbeeld kind met interesse in techniek in de lagere school. Talenten worden niet erkend of gestimuleerd.
- Leerlingen in de bouw: slechts 50% van leerlingen uit de bouw stroomt ook effectief in de bouw.
- Veel vacatures kunnen op school niet geleerd worden (vb. techniciteit, machines, ...). Dat legt nog maar eens de nadruk op het belang van het opwaarderen van het Human Resources Management in het algemeen en van vorming- en trainingsbeleid binnen de bouwbedrijven in het bijzonder.
- Er komen steeds meer zelfstandigen en interim werkkrachten in de bouwsector. Dit werd enigszins bevestigd door de lezing van Adjiedj Bakas die voorspelt dat er in de toekomst meer en meer werknemers zich zullen vestigen als zelfstandige eenmanszaken.
- Instroom van buitenlandse arbeidskrachten lijkt te stabiliseren (laatste jaar). Ook in Polen en Bulgarije zitten economische groei, modernisering en de daarmee gepaard gaande levenskwaliteit en kwaliteit van werkgelegenheid omhoog. Problematiek wordt dan nog acuter bij ons.
- De groep werpt ook de rol van de leidinggevenden op in het draaideureffect van de bouwsector. We stellen vast dat de leiders van bouwbedrijven zich wellicht niet altijd goed bewust zijn van het belang van leiderschap en leidinggevende skills bij hun ploegbazen, werkleiders, werkleiders, projectmanagers. “People might join companies, but they do leave bosses”, is een quote die ook in de bouwsector wel een stevige grond van waarheid heeft.

Er wordt maar al te vaak van uitgegaan dat werknemers gemotiveerd moeten **zijn**, maar we beseffen te weinig dat ze vooral gemotiveerd kunnen **worden**. Het belang van leidinggevende vaardigheden is in die context onmiskenbaar.

Daarenboven: Als er meer en meer aangeleerd moet worden OP de bouwplaats (techniek) wordt dit probleem nog groter en wordt de invloed van begeleiders/leidinggevenden nog belangrijker. We stellen vast dat ontwikkelingsgericht leiderschap in de bouwsector op een erg laag pitje staat.

Ook het feit dat leidinggevenden op dat vlak vanuit de sector onvoldoende ondersteuning ondervinden, zorgt ervoor dat jobs zoals werfleiders erg onaantrekkelijk worden.

Er wordt gesteld dat Investeren in mensen oplevert op lange termijn. De paradigma shift van verlies van productie naar investeren in mensen (Investor in people) moet echt gemaakt worden.
- Binnen de groep ontstond eveneens een interessante discussie over de niet-toeleiding van technisch talent via het onderwijs naar de bouw. Dit werd onder meer uitgelokt door een quote uit de bijdrage van Adjiedj Bakas: *95% van mensen heeft talent om een technische job te doen, maar doet daar uiteindelijk niets mee.*
 - Dit is bij een aantal deelnemers toch wel flink binnen gekomen.
 - Het lokt een debat uit waarbij oorzaken worden aangegeven die aan de basis kunnen liggen van het feit dat technisch talent te weinig wordt ontdekt maar ook te weinig wordt gecultiveerd. Dingen die naar voor komen zijn:

Provinciehuis Hasselt – woensdag 8 maart

- Het waardeoordeel in de samenleving over een technische opleiding versus een algemene opleiding.
- De vertaling daarvan naar het watervaleffect in het onderwijs dat we er moeilijk uitkrijgen.
- Maar ook ten gronde:
 - Heel wat ouders zijn op dit moment zelf een product van een onderwijssysteem, of tenminste de perceptie daarvan, dat kinderen a priori niet naar het technisch onderwijs loodst. Ze hebben zelf niet veel kunnen of mogen doen met hun eigen technische talenten. Dat zorgt ervoor dat ze hun kinderen ook minder snel zullen aanmoedigen om hun technisch talent ook verder te ontwikkelen door een technische schoolkeuze.
 - Het aanbod in kleuterscholen en lagere scholen is eerder mager te noemen als het gaat over techniek. Dat heeft niet alleen te maken met beperkte infrastructuur en middelen maar ook met het doorsnee profiel van de leerkrachten in dat onderwijs.
 - Het debat levert inzichten en stellingen op dat de keuze voor een al of niet technische richting in het middelbaar onderwijs eigenlijk al sterk 'voor-beïnvloed' is door dit gebrek aan mogelijkheden om technische talenten te ontdekken en cultiveren in de jaren daarvoor. Dat maakt dat tal van maatregelen om het secundair onderwijs te hervormen met het oog op een bewustere studiekeuze, met in het achterhoofd het als evenwaardig alternatief aanreiken van technische richtingen, eigenlijk hun doel missen.
- Noot van R. Leeters (komt niet uit de sessie): Het zou interessant kunnen zijn om eens na te gaan of er wetenschappelijk onderzoek bestaat dat deze stelling van A. Bakas onderbouwt en verdere inzichten aanlevert.

3. Wat zouden we willen bereiken? Hoofd in de wolken ...

We houden vervolgens een brainstorm rond de vraag: Wat zouden we willen dat er gerealiseerd wordt in de bouwsector en waarom zouden we dat willen? En dit met als doel: Dat we het werk dat er ligt ook gedaan krijgen. De vraag moet immers ruimer gesteld worden. Het probleem is niet dat bouwbedrijven moeilijk aan werknemers geraken. Het probleem is eerder dat ze het vele werk dat er ligt, gedaan willen krijgen.

Dit leverde volgende ideeën op:

- Een sector met een positief imago. Een sector met sexy jobs. (Andere kijk op technische en beroepsprofielen).
Daaraan gerelateerd:
 - Een sector die nog beter inspeelt op de vragen van de klant
 - Een sector die zijn klant niet vergeet
 - Een sector waar minder fouten gemaakt worden.

Provinciehuis Hasselt – woensdag 8 maart

- Een sector waarin bedrijven een groter vertrouwen hebben in elkaar. En daaraan gerelateerd: een sector waarin bedrijven samenwerken doordat ze eerlijk blijven met zichzelf en uitkomen voor wat ze wel en niet kunnen. Daardoor gemakkelijker op elkaar een beroep doen. Het rendement verdelen zonder dat de klant de dupe wordt, zodat marge voor iedereen blijft bestaan. Idee van het bouwteam.
- Een sector die een gedeelte van die 95% wakker maakt en wakker houdt. Waar werknemers gestimuleerd worden om te blijven.
- Een sector waar een hoger rendement gedraaid kan worden zodat er ook tijd komt om in mensen te investeren.
- Een sector met arbeidskrachten die de nieuwe technologieën kennen, onder de knie hebben.
- Een sector met een innovatief imago waar men naar opkijkt.
- Een sector waar mensen ook dichtbij huis kunnen werken.
- Een sector waarin flexibele tewerkstelling realiteit is zodat werknemers ingezet en betaald kunnen worden wanneer ze nodig zijn. En waarin werknemers ook flexibeler ingezet worden tussen verschillende bedrijven met wisselende noden.
- Een sector die enorm snel kan inspelen op de vraag van de markt: “Morgen een loodgieter!”

4. Welke initiatieven kunnen we nemen om dit te bereiken? Wat zou helpen?

We hebben stilgestaan bij de vraag wat zou kunnen helpen om die gedroomde situatie te bewerkstelligen. En dit vanuit verschillende perspectieven: Wat zou helpen? Wat zijn hefboomen? Wat heeft al goed gewerkt in het verleden? Welke obstakels moeten mogelijks uit de weg geruimd worden?

Dit leverde volgende ideeën op:

- Professionaliseren van HRM en Organisatieontwikkeling in de bouwsector
 - Bedrijven die echt werk maken van een HRM strategie die afgestemd is vanuit de bedrijfsstrategie.
 - Bedrijven waarin aandacht wordt besteed aan werving, selectie en vooral opleiding en begeleiding van leidinggevenden.
 - Bedrijven die kennis en ervaring ontwikkelen en/of binnenhalen m.b.t. opleiding van werknemers, methodes en technieken inzake on-the-job training. Waar een ontwikkelingsgericht leiderschap wordt gestimuleerd.
 - Bedrijven die kennis en ervaring ontwikkelen en/of binnenhalen m.b.t. teamontwikkeling, werken in teamverband.
- Mensen die aangeven dat ze willen vertrekken om op zelfstandige basis verder te gaan, zouden door de werkgevers gestimuleerd en ondersteund kunnen worden zodat er een win-win situatie ontstaat:
 - De werknemer zou op zelfstandige basis voor zijn vroegere baas kunnen werken. Mensen die voor zichzelf werken zijn vaak erg gemotiveerd en gepassioneerd in hun vak.
 - De vroegere baas zou de verzelfstandigde werknemer kunnen helpen bij of ontlasten van het vaak ingewikkelde papierwerk. Dat zou leiden tot minder drop outs.

Provinciehuis Hasselt – woensdag 8 maart

- De verzelfstandigde werknemer zou voor verschillende werkgevers kunnen werken in functie van pieken en dalen. Doordat de werkgever geen dalen (in werkvolume) moet opvangen voor vaste werknemers, zou hij een betere vergoeding kunnen uitkeren aan de verzelfstandigde werknemer als er écht werk is.
- Toeleiding van werkzoekenden naar de bouwsector zou kunnen gefaciliteerd worden door hen beter duidelijk te maken waar ze terecht kunnen.
- Startende ondernemingen zouden veel beter begeleid kunnen worden.
- Stimuleren bij bedrijven van aandacht voor nieuwe technieken.
- Bedrijven die de handen in elkaar slaan met scholen: bedrijven hebben de materialen en de concrete werksituatie. Scholen hebben de didactische en methodologische knowhow.
- Overheidsmaatregelen:
 - Terug inschakelen van een soort van proefperiode?
 - Realistische budgetten voor opdrachten. Responsabilisering van de opdrachtgevers.
- Zoeken naar en verder ontwikkelen van HRM freelancers die een passie hebben voor de sector en die sector ook goed kennen.
- Organisaties in het leven roepen die beroepsprofielen flexibel ter beschikking kunnen stellen.
- Poolen van bepaalde beroepsprofielen zoals bijvoorbeeld in de transportsector.
- Stimuleren van het oprichten van werknemerscoöperaties van vaklui. Naar het voorbeeld van bv. de verpleegkundigen.
- Onderwijssysteem:
 - Grondig herzien van het onderwijssysteem, ook in het basisonderwijs. Durven afstappen van huidige concepten zoals het klassikaal onderwijs.
 - Leerkrachten ondersteunen in het ontdekken en stimuleren van technisch talent (techniek coaches, ateliers,)
 - Realistisch technisch onderwijs dat aansluit bij de bouwsector.
- VDAB en Syntra werken momenteel aan een Technologie Academie project voor schoolkinderen. Dergelijke projecten zouden we ook kleinschaliger kunnen opzetten met lokale vrijwilligers. De parallel wordt getrokken met een erg creatief doe-atelier voor kinderen op de vroegere Philipssite in Eindhoven.

5. Met de voeten op de grond ... Welke projecten lijken ons haalbaar

NOOT: Er wordt kritisch aangegeven dat het jammer is dat de projecten waarnaar men op zoek is vooral op de korte termijn moeten werken. Eén van de criteria die immers gehanteerd worden bij het uitbetalen van de subsidies, is het effect van een project op de instroom van arbeidskrachten in de sector op de korte termijn. Dat zorgt ervoor dat er weinig baanbrekend werk gedaan kan worden.

Volgende ideeën voor concrete projecten kwamen uit de discussie naar voren:

Provinciehuis Hasselt – woensdag 8 maart

1. Experiment met het oprichten van een werknemerscoöperatie van vakmensen.
Dit project zou erop gericht kunnen zijn om vakmensen die de behoefte voelen om als zelfstandige te beginnen werken, te verenigen in een werknemerscoöperatie. Het speelt in op een aantal ideeën die in de sessie naar voren kwamen:
 - Het stimuleren dat bouwactoren zich bij hun specialiteit houden en gemakkelijker naar collega's doorverwijzen.
 - Snelle beschikbaarheid van een vakman als dat nodig is.
 - Ondersteuning van starters bij het administratieve en administratief-technische luik bij het opstarten van een bedrijf.
 - Het ondersteunen van de beweging dat er steeds meer zelfstandige eenmanszaken het levenslicht zien.Het project zou ook kunnen onderzoeken welke reglementaire barrières er op dit ogenblik bestaan om dit soort coöperaties op te richten en levensvatbaar te maken.
2. Project dat erop gericht is om het HRM beleid in bouwbedrijven op een hoger en strategisch niveau te krikken
Dit kan door zaakvoerders kennis te laten maken met de voordelen en de mogelijkheden van een strategisch onderbouwd HRM beleid.
Het zou ook kunnen door geïnteresseerde HRM freelancers op te leiden in de specifieke context van de bouwsector.
3. Een project dat erop gericht is om de handen in elkaar te slaan met het bestaande onderwijs.
Docenten en/of leerkrachten en zelfs kleuterleiders coachen op het vlak van technologie.
Deze onderwijsmensen bijstaan op het vlak van technologie-educatie door bijvoorbeeld de technologie academies op kleinere schaal, door techniek coaches.
Onderzoeken hoe we de ruimte binnen de bestaande leerplannen maximaal kunnen uitbaten om dergelijke initiatieven mogelijk te maken zodat we hier en nu niet het conflict moeten aangaan met die bestaande regelgeving.
4. Een project, gericht op het stimuleren van / oprichten van een organisatie die beroepsprofielen rekruteert en ter beschikking stelt van bouwbedrijven.