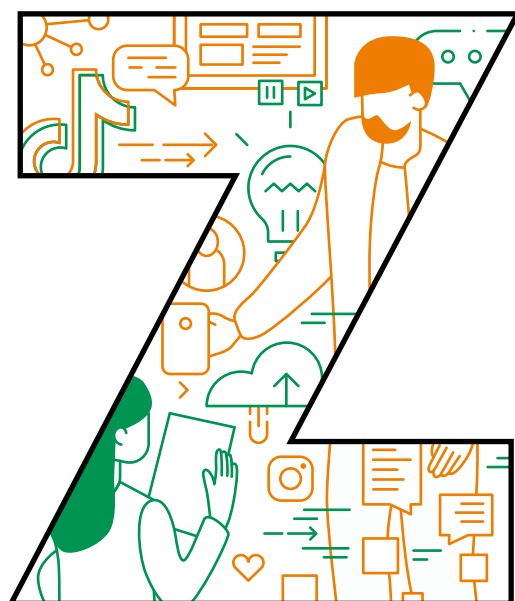


TALENTEN NETWERKEN

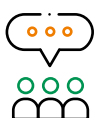
VOOR EEN BETERE LEEFWERELD



GENERATIE Z



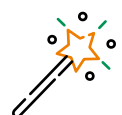
INSPIREREN



COMMUNICEREN



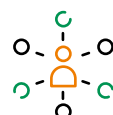
LUISTEREN



COCREËREN

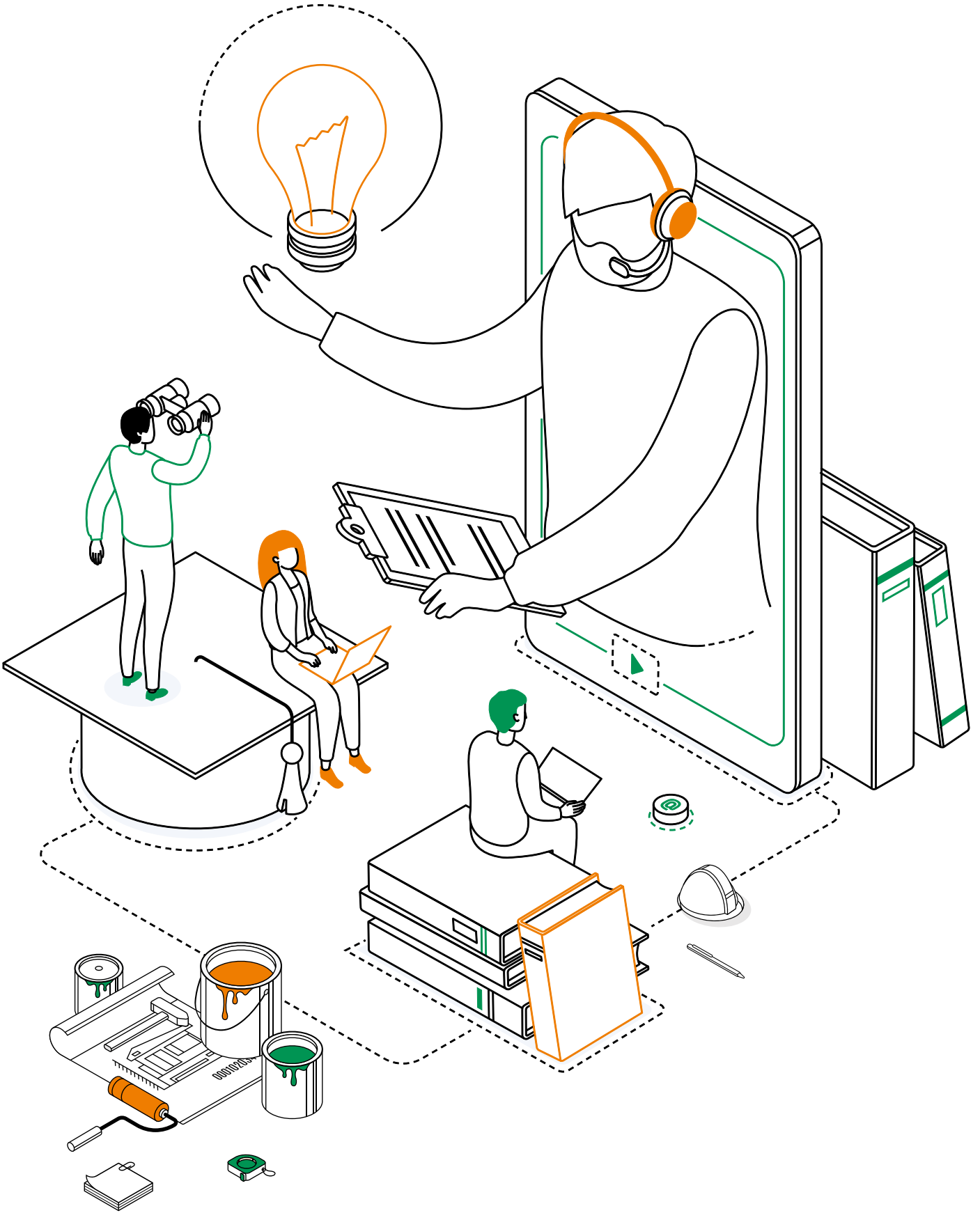


DELEN



VERBINDEN





OPLOSSINGEN VANUIT BOUWBEDRIJVEN EN BOUWSECTOR VIA NETWERKING

HOOFDSTUK 4

Een rapport van het steunpunt Werk van 2019 over de arbeidskrapte in Vlaanderen schetste 5 actieterreinen om de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan: kwaliteitsvol informeren over de arbeidsmarkt, meer halen uit digitalisering, actief inzetten op vaardigheden, werk aantrekkelijker maken en inclusiever activeren naar werkenden en niet-actieven. Dit hoofdstuk gaat dieper in op wat dit betekent voor de bouwsector en hoe netwerking en samenwerking daartoe een bijdrage kunnen leveren.

4.1. KWALITEITSVOL INFORMEREN OVER DE ARBEIDSMARKT

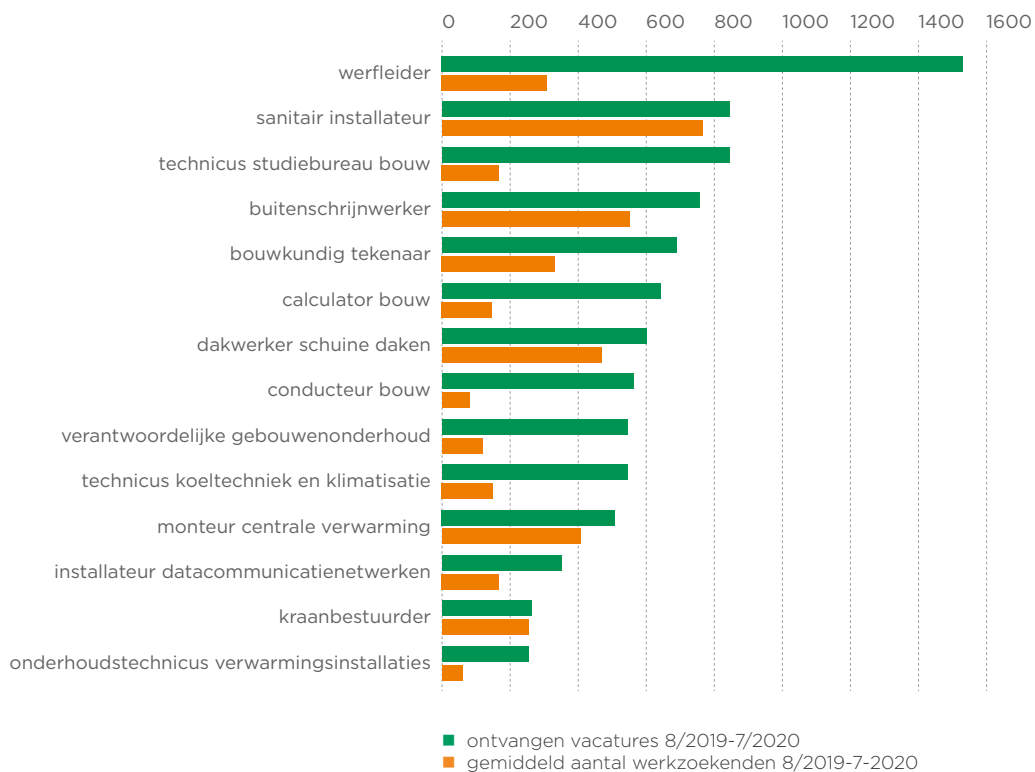
Traditioneel wordt de bouw gekenmerkt door een groot aantal knelpuntberoepen. De tekorten in de bouw zijn immers structureel, onder meer door de tanende instroom van jongeren en de voortschrijdende vergrijzing van vooral de bouwarbeiders. Uit de recente cijfers van de VDAB over het aantal werkzoekenden en vacatures in de bouw is gebleken dat de bouw al snel opnieuw

opveerde na de lockdown van maart en april 2020 omwille van de coronacrisis. Het aantal werkzoekende bouwvakkers steeg van ongeveer 14.000 tot 16.195 in april maar daalde opnieuw tot 15.339 in juni. Het aantal ontvangen vacatures halveerde in april tot amper 854 maar steeg weer naar 1.469 in juni.

GRAFIEK 25

Ontvangen vacatures tegenover beschikbare werkzoekenden
(in aantal tussen augustus 2019 en juli 2020)

Bron: VDAB, *Beroepen in cijfers*





Bekabeling van een elektrisch bord (ill. EEG)

Blijvende krapte op de bouwmarkt

Voor een aantal bouwberoepen lag het aantal vacatures tussen augustus 2019 en juli 2020 nog steeds hoger dan het aantal beschikbare werkzoekenden, ook al ondervond de bouw al vanaf maart 2020 de negatieve gevolgen van de coronacrisis. Wat vooral opvalt is dat tot deze beroepen een groot aantal beroepen voor hoger geschoolde bouwbedienden behoren, zoals werfleider, conducteur, technicus voor een studiebureau, bouwkundig tekenaar en calculator. Het beroep van werfleider steekt daar helemaal bovenuit (met meer dan 1.500 vacatures) terwijl hiervoor amper een 300-tal werkzoekenden beschikbaar zijn.

Daarnaast treft de arbeidskrapte nog altijd zeer sterk de installatieberoepen, zoals sanitair installateur, monteur van centrale verwarming, technicus koeltechniek en klimatisatie, onderhoudstechnicus voor verwarmingsinstallaties en installateur van datacommunicatienetwerken. Maar ook voor een aantal meer traditionele bouwberoepen overtreft het aantal vacatures het aantal beschikbare werkzoekenden, zoals voor dakdekker, buitenschrijnwerker en kraanbestuurder.

Voor een goede inschatting van de positie van de bouwbedrijven op de Vlaamse arbeidsmarkt is het ook belangrijk te weten in welke mate zij ook medewerkers uit andere sectoren aanwerven. Grafiek 26

geeft aan voor welke niet specifiek bouwgerichte beroepen de bouwbedrijven in de periode van juli 2019 tot juni 2020 meer dan 100 vacatures hadden.

Uit dit overzicht blijkt dat bouwbedrijven nog altijd nood hebben aan algemene bedienprofielen maar ook aan technisch-administratieve bedienden die wel over een technische maar niet noodzakelijk over een bouwtechnische bagage beschikken. Ook vertegenwoordigers zijn in de bouw gegeerd. Daarnaast hebben bouwbedrijven duidelijk interesse in industriële profielen, vooral als het gaat om datacommunicatienetwerken, communicatienetwerken, elektrische en elektronische producten. Dit hangt nauw samen met het toenemende belang van (digitaal gestuurde) installaties in gebouwen. Een laatste groep van niet strikt bouwgerichte vacatures van bouwbedrijven heeft te maken met het uitgebreide machinepark in de bouw.

Het is problematisch dat ook die beroepen vaak een knelpunt vormen. De knelpuntberoepenlijst van de VDAB van 2020 vermeldt de beroepen van commercieel medewerker, technisch-administratief medewerker, vertegenwoordiger, technicus industriële

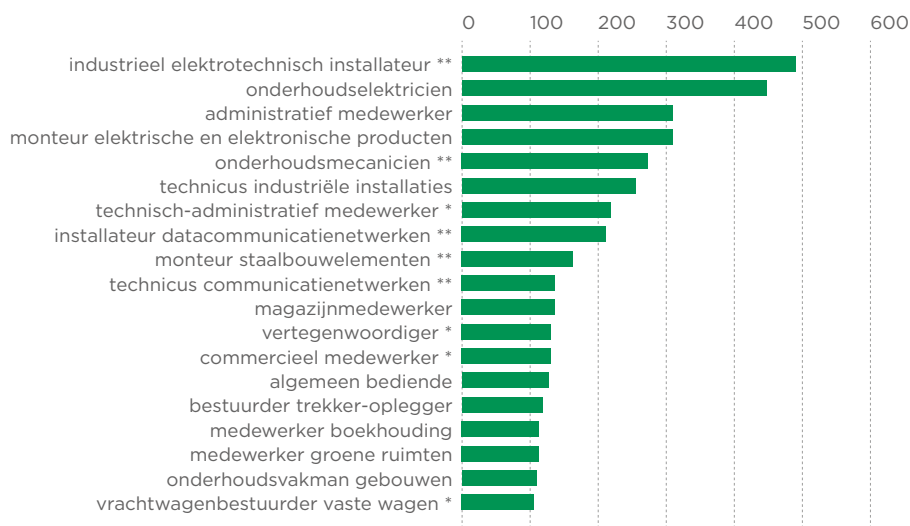


Balkman die samen met de machinist de asfaltafwerkingsmachine bedient (ill. Habenu-van de Kreeke)

GRAFIEK 26

Vacatures voor niet-bouwberoepen vanuit de bouw (in aantal vacatures juli 2019-juni 2020)

Bron: VDAB



* knelpuntberoep ** zwaar knelpuntberoep

installaties en vrachtwagenbestuurder als knelpunt en markeert de installateur van datacommunicatie- en communicatienetwerken, onderhoudsmechanici en industriële elektrische installateur zelfs als zware knelpunten.

Voor de oplossing van deze knelpunten is een sectoroverschrijdende aanpak vereist. Ook de bouwsector zou zich meer met de desbetreffende opleidingen moeten inlaten. De coronacrisis heeft aangetoond dat zo'n aanpak kansen kan bieden. Zo kan de bouw jobs bieden aan medewerkers uit zwaarder getroffen sectoren, zoals de evenementensector. Standenbouwers kunnen interieurinrichters worden en podiumbouwers steigerbouwers.

ZO KAN DE BOUW JOBS
BIEDEN AAN MEDEWERKERS
UIT ZWAARDER GETROFFEN
SECTOREN, ZOALS DE
EVENEMENTENSECTOR.
STANDENBOUWERS KUNNEN
INTERIEURINRICHTERS
WORDEN EN
PODIUMBOUWERS
STEIGERBOUWERS.

Nieuwe bouwberoepen

Uit enquêtes van Constructiv en Cevora van 2018 met een hoge responsgraad over de actuele stand van zaken van de bouwberoepen zijn in het algemeen weinig verschuivingen tot uiting gekomen. Opvallend is bijvoorbeeld wel dat in Vlaanderen nu ongeveer 1.500 prefabmonteurs, circa 1.500 installateurs van hernieuwbare energie en bijna 800 houtskeletbouwers actief zijn. Dat zijn relatief nieuwe beroepen. De enquête kwam ook uit op ongeveer 150 BIM-professionals. Tegelijk is de ijzervlechter als beroep verdwenen. Maar in het algemeen dreigen op korte termijn weinig beroepen uit de bouw te verdwijnen. Een fundamentele tendens is dat bouwberoepen inhoudelijk veranderen en vaak ook complexer worden.

Toch willen wij oog blijven hebben voor mogelijke toekomstige wijzingen die bij grootschalige enquêtes vaak onder de radar blijven. Een mini-enquête van de VCB bij de leden medio 2020 heeft wel een aantal extra indicaties voor nieuwe beroepen naar voor gebracht. Dat niet al deze nieuwe beroepen uitdrukkelijk uit grootscheepse enquêtes tot uiting komen, heeft wellicht daarmee te maken dat hun taken vaker worden opgenomen door personen die in hoofdzaak werf- of projectleider, calculator of bouwtechnisch medewerker zijn.

Een opvallende vaststelling daarbij is dat bijna de helft (45%) van de 57 gesignaleerde nieuwe beroepen betrekking had op beroepen waarvoor een masterdiploma vereist was. Voor nog eens 21% van die beroepen werd een bachelordiploma gevraagd. Dit geeft aan dat vooral bouwbedienden nu met innovaties worden geconfronteerd en op dit vlak extra taken moeten kunnen opnemen.





Lassen op de werf van het D&B-project All Weather Terminal in Gent (ill. Stadsbader)

DE BEVRAGING BEVESTIGDE DE DUIDELIJKE INTENTIE BIJ BOUWBEDRIJVEN OM INNOVATIE OP EEN STRUCTURELE MANIER AAN TE PAKKEN.

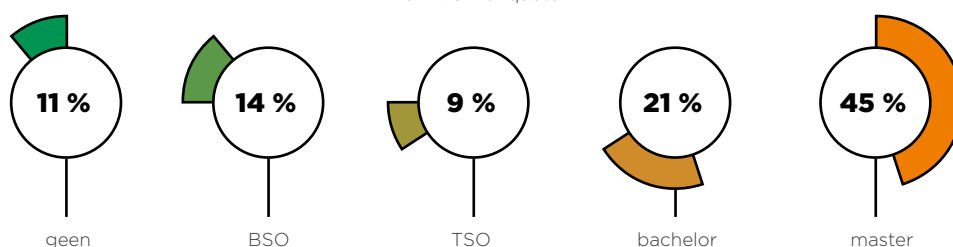
De bevraging bevestigde de duidelijke intentie bij bouwbedrijven om innovatie op een structurele manier aan te pakken. Dit leidt tot functies zoals directeur innovatie, innovatiemanager, directeur business transformatie, change manager en innovatiecoördinator. De betrokken bedrijven omschrijven de rol van deze nieuwe medewerker als stimulator, 'catalysator' of 'spilfiguur' die enerzijds moet fungeren als aanspreekpunt voor de verschillende afdelingen maar anderzijds bij deze afdelingen ook draagvlak moet creëren.

In dit verband spreken de bedrijven over een business transformatie programma en binnen dit programma onder meer over wedstrijden maar ook over workshops en over een digitaal innovatieplatform ('innovation hub') en het gebruik van Yammer. De scope van

GRAFIEK 27

Gevraagd opleidingsniveau voor nieuwe bouwberoepen (in procent van aantal beroepen)

Bron: VCB-enquête



de beoogde innovatie is ruim. Het gaat onder meer over materiaalinnovatie, over de introductie van nieuwe bouwproducten, -systemen en -methoden maar ook over business innovatie waarbij het er op aankomt continu oog te hebben voor nieuwe evoluties, trends en opportuniteiten binnen de diverse bouwmarkten.

Innovatie houdt ook sterk verband met kennis en met data. Nogal wat nieuwe functies zijn dan ook datagebonden. Bij een van de respondenten moet een informatiemanager "door het uitbouwen van een positieve dynamiek rond kennismanagement zorgen voor het ontstaan van een cultuur waarbij het beheer van kennis en informatie als een onmisbare 'asset' voor het bedrijf wordt gezien" met behulp van een kennisbeheer- en documentmanagementsysteem. Een 'tools developer' moet op de IT-markt op zoek gaan naar de meest efficiënte en gebruiksvriendelijke IT-tools om de bouwplaatsen te ondersteunen. Een 'hightech verantwoordelijke' moet de technologische markt verkennen op het vlak van het gebruik van drones, VR en AR, IoT, wearables, scanning en blockchain.

Uiteraard ontbraken in deze enquête evenmin de beroepen van BIM-tekenaar, -coördinator, -modelleur, -projectvoorbereider en -verantwoordelijke. Vanuit de BIM-cluster werd intussen een werkgroep opgericht met als doel de vereiste competenties in kaart te brengen voor de verschillende actoren in een BIM-omgeving, los van de diverse 'BIM-rollen' zoals BIM-manager en -coördinator. Binnen de matrix gaat het enerzijds om 6 competentieniveaus van zeer eenvoudig tot zeer complex (van basiskennis, omgaan en verwerken van informatie en toepassing tot evaluatie, analyse en optimalisatie) en 3 vaardigheidsdomeinen (software en hardware, structureren, beheren en uitwisselen van informatie en management).

Een bedrijf vroeg naar een KNX-integrator. KNX is een belangrijke tool voor de realisatie van slimme gebouwen. Ook uit de recente besprekingen van de VCB over smart buildings is het belang van de systeemintegrator naar voor gekomen. In een slim gebouw worden verschillende systemen ingebouwd die elk een bepaald doel nastreven zoals de regeling van HVAC en verlichting, de beveiliging tegen inbraak, de sturing van de zonnewering, de monitoring van de bezettingsgraad, enz. De systeemintegrator staat in voor het samenbrengen van al deze subsystemen tot één geheel en garandeert dat deze subsystemen op elkaar zijn afgestemd.

De toenemende complexiteit van de wetgeving op ruimtelijke ordening en milieu en het groeiende bewustzijn van overheden en burgers hieromtrent leidt eveneens tot nieuwe beroepen. Een bedrijf wees op de noodzaak van de aanwerving van een ruimtelijk onderhandelaar, een ander op de noodzaak van een minder hinder en van een mobiliteitscoördinator die moet zorgen voor een optimale afstemming tussen de desiderata van overheden, omwonenden en projectleiding. Een coördinator grondverzet moet ertoe bijdragen dat uitgegraven grond op een correcte wijze gerecycleerd wordt en kan worden verkocht. Nog een bedrijf heeft de functie van sloop- en asbestmanager gecreëerd om opdrachtgevers, projectontwikkelaars en aannemers optimaal te ondersteunen bij sloop- en asbestsaneringsprojecten (onder meer bij de aanvraag van vergunningen en de opmaak van een sloopbestek en sloopopvolgingsplan).

Een 'logistiek controller' moest in een bedrijf de inzet van het materieel continu opvolgen. Een certificatiemedewerker moest ervoor zorgen dat alle producten de nodige kwaliteitscontroles en certificaten meekrijgen.

Lasser die een buis voor een centrale verwarming soldeert (ill. EEG)



Een projectmanager lean bouwen moest bij een bouwbedrijf bij de diverse projecten een continue verbetering op het vlak van lean werken op gang brengen. Een 'veerkrachtcoach' moest in een bedrijf burn-out tegengaan en per functie persoonlijke ontwikkelingsplannen opstellen.

Een bedrijf signaleerde nog de aanwerving van een 'cobotoperator'. Het gaat om de bediening van de cobot Robbie die ervoor zorgt dat grote bouwblokken voor de metselaar volledig gewichtloos worden. **(getuigenis op p. 115)** Een ander bedrijf had het over een gevelmonteur die kleinere prefabelementen als buitengevel moet kunnen aanbrengen. Een professionele dronepiloot moest in een bouwbedrijf snel, gestructureerd en veilig technische installaties kunnen inspecteren zoals hoogspanningen, zonnepanelen, viaducten en windmolens. Het bedrijf hoopt hem later te kunnen inzetten voor onderhoudstaken en technische ingrepen.

EEN TOPPRIORITEIT VAN DE SCHOLEN BESTOND ERIN DE BOUW EN DE BOUWBEROEPEN UITDRUKKELIJK IN HUN 21^{STE} EEUWSE VORM NAAR VOOR TE BRENGEN MET DE HUIDIGE WERKOMSTANDIGHEDEN EN DOORGROEIMOGELIJKHEDEN.

Meer communiceren over innovaties

De mini-enquête van de VCB heeft dus wel degelijk een aantal innovatieve tendensen in de bouwbedrijven aan het licht gebracht. Het is belangrijk die in de communicatie over de bouw voldoende in het daglicht te blijven stellen en de bouw op die manier als innovatieve sector voor te stellen. In het voorjaar van 2020 heeft Constructiv een enquête georganiseerd waaraan uiteindelijk 71 scholen hebben deelgenomen. Op de vraag naar de wenselijke acties voor de promotie van de sector kwam het TSO en BSO sterker in de kijker zetten met het oog op een positieve beroepskeuze als eerste prioriteit naar voor. De bouwopleidingen moeten volgens de scholen duidelijk worden gelinkt aan STEM (Science, Technology, Engineering en Mathematics).

Een tweede topprioriteit van de scholen bestond erin de bouw en de bouwberoepen uitdrukkelijk in hun 21ste eeuwse vorm naar voor te brengen met de huidige werkomstandigheden en doorgroeimogelijkheden. Ten derde riepen de scholen de sector op mee te investeren in infrastructuur, materiaal en mankracht. Bijna zonder uitzondering waren de scholen bereid om ook zelf inspanningen daartoe te leveren. Tot de top 3 op dit vlak behoorden het aanbieden van volwaardige praktische opleidingen (met de toepassing van werkplek- en duaal leren), het opzetten van een imagocampagne en de organisatie van workshops en bouwkampen.

Uit deze antwoorden van de scholen blijkt duidelijk dat ook zij volop de innovatieve aspecten van de bouw en van de bouwopleidingen naar voor willen brengen en bij de initiatieven vooral willen meewerken aan doe-acties in de ruime zin van het woord. Ook de imagocampagne die de VCB vanaf 11 september 2020 heeft opgestart, wil focussen op de innovatieve (en vaak digitaal gestuurde) oplossingen die de bouw kan bieden aan de uitdagingen op het vlak van energie, klimaat en circulaire economie en op het enthousiasme waarmee jongeren (leerlingen, studenten en pas afgestudeerde werknemers) hiervan werk maken.

4.2. MEER HALEN UIT DIGITALISERING

In haar visierapport van 2019 had de VCB via een enquête al vastgesteld dat de bouwbedrijven op een paar jaar tijd in belangrijke mate vorderingen hadden gemaakt op het vlak van digitalisering, meer in het bijzonder op het vlak van bedrijfsprocessen en minder op het vlak van tools uit industrie 4.0 zoals de inzet van robots en drones, 3D-printing, 3D-scanning, VR en AR. De coronacrisis van het voorjaar van 2020 vormde een unieke gelegenheid om de verdere evolutie van het digitaliseringsproces te achterhalen.

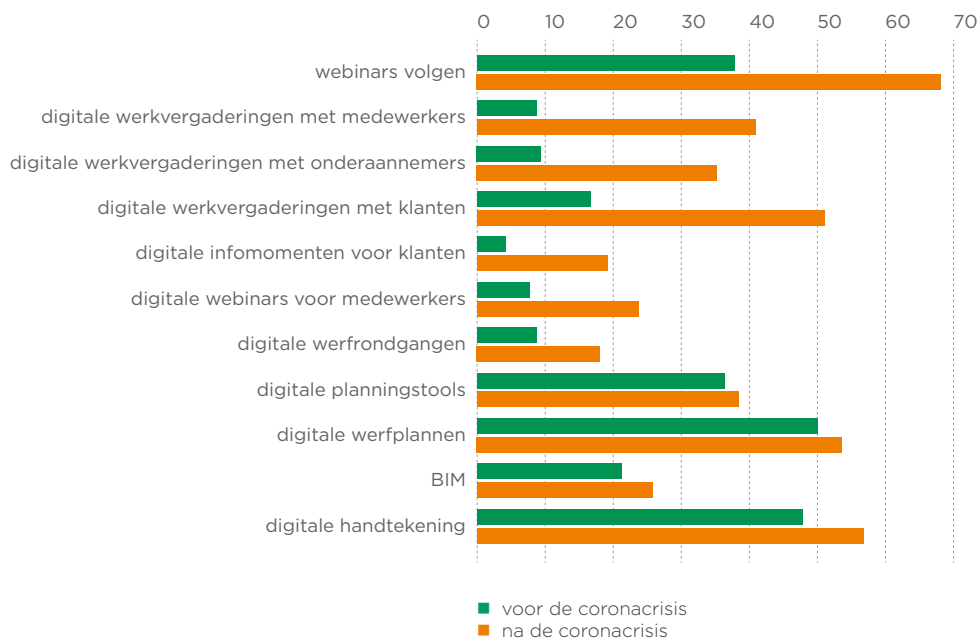
Uit een nieuwe enquête van de VCB van juni 2020 waaraan 88 bouwbedrijven

hebben deelgenomen, is gebleken dat de coronacrisis relatief weinig heeft bijgedragen tot een verdere toename van het gebruik van digitale werkplannen en van BIM. Bij de respondenten van de enquête lag het gebruik van die instrumenten trouwens al relatief hoog. Het gebruik van een digitale handtekening steeg al forser maar de tools die tijdens die periode spectaculair aan populariteit wonnen, hebben bijna allemaal te maken met onderlinge digitale communicatie: met het volgen en geven van webinars en met de organisatie van digitale werkvergaderingen met medewerkers, onderaannemers en klanten.



Digitale initiatieven van bouwbedrijven voor en na de coronacrisis
(procent van bedrijven die dat soms of vaak namen of nemen)

Bron: VCB-enquête



Sneller digitaliseren door coronacrisis

Maar liefst 42% van de respondenten antwoordden als gevolg van de coronacrisis extra in de digitalisering van hun bedrijf te zullen investeren. Bij de extra investeringen die bouwbedrijven na de coronacrisis willen doorvoeren, ligt de klemtoon op digitale tools die een betere planning, documentatie, rapportering en opvolging mogelijk maken. Grondig gedigitaliseerde bouwbedrijven hebben hieruit concurrentieel voordeel kunnen trekken. Terwijl showrooms tijdens de lockdown gesloten waren, hebben zij bijvoorbeeld klanten digitaal kunnen laten kennis maken met hun toekomstige woning en is de verkoop daardoor verder kunnen doorgaan. Toch bevestigt de nieuwe enquête dat AR en VR nog maar een minderheid van de bouwbedrijven aanspreekt.

Verder valt op dat een derde van de respondenten ook na de coronacrisis hun medewerkers meer van thuis uit zullen laten werken. Deze intentie sluit nauw aan bij het grotere enthousiasme van jongeren voor het zogenaamde 'nieuwe werken' maar vergt ook extra investeringen.



Coronaproof borduurtang met verlengde handgrepen (ill. BESIX)

GRAFIEK 29

Prioriteiten voor digitale investeringen na de coronacrisis (procent van aantal respondenten)

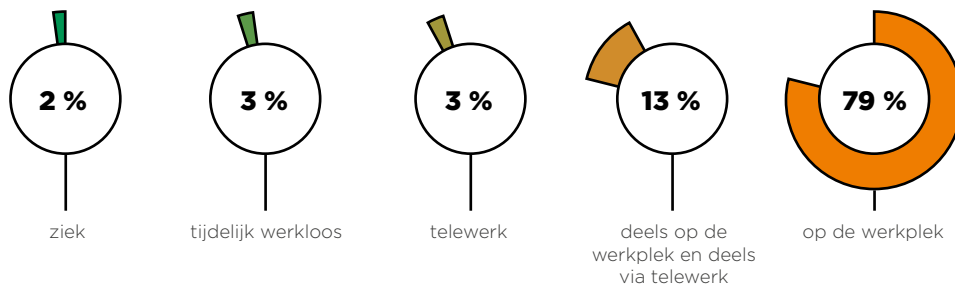
Bron: VCB-enquête



GRAFIEK 30

Organisatie van het werk in de bouw eind juni 2020
(in aandeel van personeel bij bevroegde bedrijven)

Bron: ERMG



Uit een bevestiging van de ERMG (Economic Risk Management Group) is intussen gebleken dat de tijdelijke werkloosheid in de bouw op het einde van juni 2020 al sterk was teruggedrongen. Bijna 80% van de werknemers in de bouw zijn opnieuw aan het werk op de bouwplaatsen. Dat geldt uiteraard vooral voor de bouwarbeiders die toch nog altijd 76% van het totale personeelsbestand in de bouw

uitmaken. Slechts ongeveer 3% van de werknemers in de bouw doet uitsluitend aan telewerk. Wat vooral voor de bouw opvalt, is de vaak voorkomende mix van telewerk met werkplekwerken. Deze mix is nu precies kenmerkend voor al de bouwbedrijven die van nabij de bouwwerkzaamheden coördineren.

Om deze communicatie tussen thuis, bedrijf en werven te faciliteren zijn bouwbedrijven nu vooral bereid te investeren in draagbare pc's met webcam, virtuele communicatiemiddelen (zoals Zoom en Skype) en samenwerkingstools (zoals OneDrive, Google Drive en Dropbox). Maar de installatie van een digitaal samenwerkingsplatform zoals Yammer is duidelijk (nog niet) prioritair bij de meeste bouwbedrijven.

GRAFIEK 31

Geplande digitale investeringen voor thuiswerk
(in procent van aantal respondenten)

Bron: VCB-enquête



BIM-modellen worden omgezet naar een VR-omgeving zodat het resultaat kan worden bekeken nog voordat de werf voltooid is (ill. BAM)





Video conference call via lifesize met collega's van een andere locatie over de scheduling software Visual Planning (ill. Tectum)

Nieuwe opleidingsvormen

Bij de bouw van haar nieuwe campus heeft de Confederatie Bouw Limburg zwaar geïnvesteerd in een opnamestudio met greenkey met al de nodige technische snufjes waar professionele videoboodschappen en webinars kunnen worden opgenomen: een keuze die in eerste instantie minder evident was maar tijdens de coronacrisis ongelooflijk visionair is gebleken. **(getuigenis op p. 114)** Maar ook in de kantoorgebouwen van (bouw)bedrijven zien we bijvoorbeeld meer en meer de opkomst van zogenaamde 'huddle rooms'. Dat zijn kleine ruimtes waarin medewerkers met behulp van videoconferencing tools gemakkelijk kunnen samenwerken en snel ideeën kunnen uitwisselen, niet alleen met interne collega's, maar ook met collega's of externe projectleden die zich op een andere locatie bevinden.

Om op deze tendens in te spelen heeft Cevora met de lokale bouwconfederaties binnen de eerste maanden van de coronacrisis al een ruim aanbod van 15 webinars (vaak over het nieuwe protocolakkoord voor de aanpak van Covid 19 en de vereiste preventiemaatregelen) en 19 virtuele klassen (onder meer over bemaling, preventie, VCA en Office-tools) ontwikkeld. Hiervoor werden per opleidingstype ook al tariefafspraken gemaakt. Bij virtuele klassen gaat het om blokken van 3 uur voor kleinere groepen en bij webinars om blokken van 1 tot 1,5 uur voor grotere groepen. De bouwbedrijven waren hierover alvast enthousiast. Ook het opleidingsfonds Constructiv is zich intussen aan het beraden over de subsidieerbaarheid van digitale opleidingen.

4.3. ACTIEF INZETTEN OP VAARDIGHEDEN

In 2018-2019 heeft Constructiv bijna 600.000 opleidingsuren voor bouwarbeiders ondersteund. Dat is beduidend meer dan de vier jaren voorheen. Het aandeel van de opleidingen bij de lokale bouwconfederaties bedroeg dat schooljaar 36,5%. De aandelen van de andere structurele partners van Constructiv lagen onder de 10%. De laatste jaren zijn meer in het bijzonder het aantal opleidingsuren en ook de marktaandelen bij zowel de VDAB als Syntra sterk gedaald.

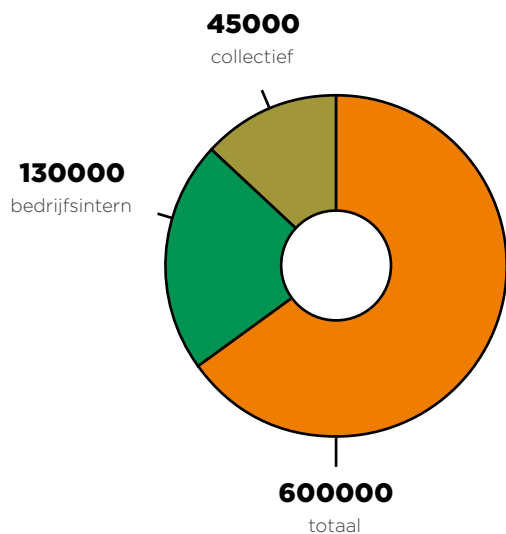
Record aantal opleidingsuren voor bouwarbeiders

Naast de structurele, tijdelijke en commerciële centra vertegenwoordigen ook de bedrijfsinterne opleidingen een belangrijk aandeel van het door Constructiv gesubsidieerde aanbod. In 2018-2019 ging het om maar liefst 130.030 opleidingsuren. Dit komt neer op een belangrijke toename in vergelijking met de 3 voorbije jaren. In 2016-2017 vonden nog maar 70.218 opleidingsuren bedrijfsintern plaats en in 2017-2018 83.097 uren.



Organisatie van opleidingen voor bouwarbeiders in 2018-2019 (in aantal opleidingsuren)

Bron: Constructiv



Na een bacheloropleiding interieurvorming bij de VDAB nog een korte praktische opleiding houtbewerking volgen (ill. Constructiv)

Bijkomend bestaat een toenemende tendens bij bouwbedrijven om gezamenlijk een opleidingsdag voor hun arbeiders te organiseren. In 2018-2019 namen in Vlaanderen 280 bedrijven aan dergelijke collectieve initiatieven deel. Daarbij werden 5.700 arbeiders opgeleid voor 45.000 opleidingsuren. Dit is ongeveer 9% van de totale arbeidersopleidingen die Constructiv in Vlaanderen ondersteunt. Het gemiddeld aantal uren dat een arbeider opleiding volgt tijdens deze initiatieven ligt op ongeveer 8 uur. Het gaat dus doorgaans om 1 dag opleiding per arbeider.

Maar uit de cijfers van Constructiv blijkt tegelijk dat er nog ruimte is voor uitbreiding. In 2018-2019 bereikte Constructiv in Vlaanderen nog maar 26% van de bouwbedrijven en 31% van de bouwarbeiders. Het bereik zit relatief goed bij de grotere bouwbedrijven van 20 en meer werknemers (met een aandeel van meer dan 75% van het aantal bedrijven) maar zwak bij de kleinere bouwbedrijven. Maar ook bij de grotere bouwbedrijven bereikt Constructiv minder dan 50% van de bouwarbeiders.

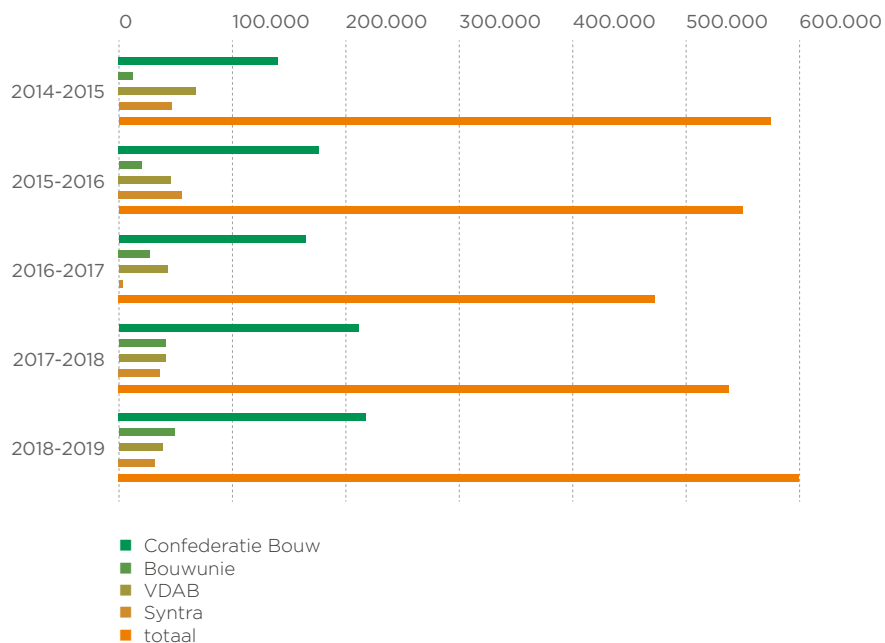


Sfeerbeeld van de opleidingsdag bij Willemen Infra (ill. Willemen)

GRAFIEK 33

Door Constructiv ondersteunde opleidingen van bouwarbeiders
(in aantal opleidingsuren)

Bron: Constructiv



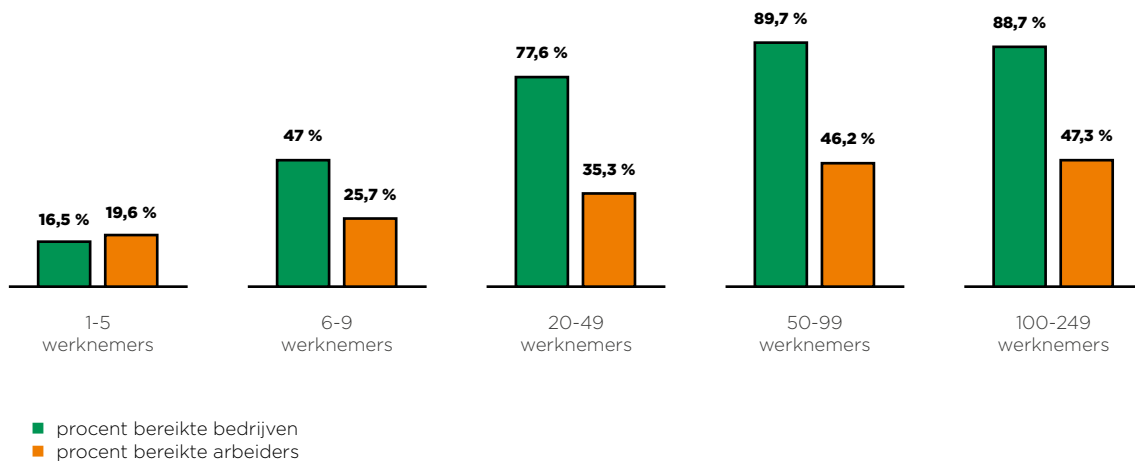


Samen werken aan het voorkomen van ongevallen op de preventiedag (ill. Artes)

GRAFIEK 34

Bereik van arbeidersopleidingen via Constructiv (in procenten)

Bron: Constructiv





Precorona tweedaagse opleiding (ill. groep Huyzentruijt)

Ruimere opleidingsmogelijkheden voor bouwbedienden

Ook bij de bijscholing van de bouwbedienden kan het bereik nog worden uitgebreid. In 2019 registreerde het opleidingsfonds Cevora voor de bouwbedienden onder het paritair comité 200 iets meer dan 64.000 opleidingsuren. Van die opleidingsuren verliepen 58% via het open aanbod van Cevora en de overige 42% bedrijfsintern. Ongeveer twee derde van de opleidingsuren werden via de lokale bouwconfederaties georganiseerd.

Wij stellen wel vast dat het aantal bouwbedienden onder het paritair comité 200 jaar na jaar stijgt, wat overeenkomt met het groeiende belang van de bedienden in de bouwbedrijven, maar dat het

aantal bouwbedienden dat Cevora met zijn opleidingsaanbod bereikt, niet navenant stijgt. In 2014, 2016 en 2017 bedroeg het bereikte aandeel van bouwbedienden nog 26 à 27%. Maar in 2018 bedroeg het nog maar 21% en in 2019 zakte dit aandeel verder tot 19%. Zoals voor de bouwarbeiders ligt het bereik vooral bij de kleinere bouwbedrijven laag. Bij bouwbedrijven tot 5 werknemers ligt het bereik gemiddeld op 4%, bij bouwbedrijven tussen 5 en 9 werknemers op 8%, bij bouwbedrijven tussen 10 en 19 werknemers op 15%. Bij de middelgrote bedrijven van 20 tot 49 werknemers bedraagt het bereik ongeveer 28% en enkel bij de grootste bouwbedrijven bedraagt het meer dan 50%.



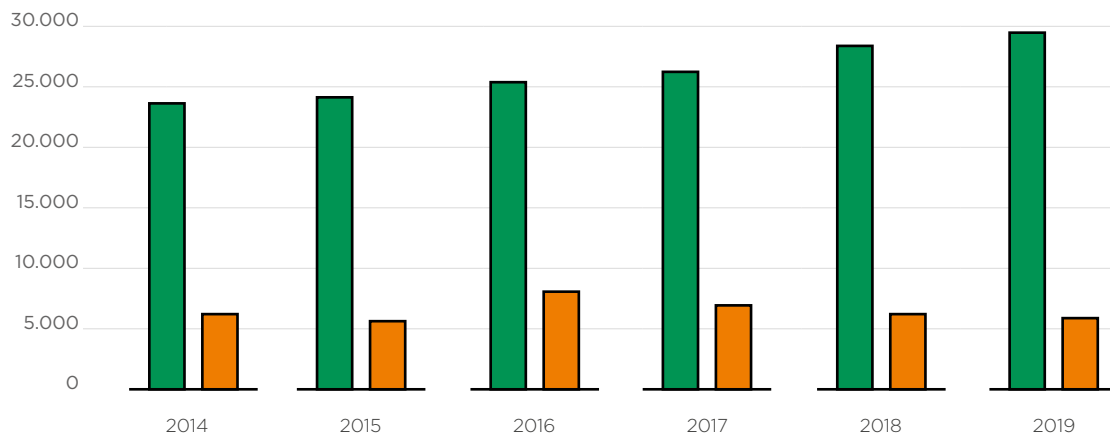
Opleiding voor aannemers
over het verlijmen van
bakstenen (ill. Wienerberger)

GRAFIEK 35

Bouwbedienden in opleiding onder pc 200

(in aantallen)

Bron: Cevora



■ bouwbedienden onder pc 200
■ bouwbedienden in opleiding



Overleg op de bouwplaats (ill. Eribo)

4.4. WERK AANTREK- KELIJKER MAKEN

Uit de recentste werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie en Arbeid blijkt dat de Vlaamse bouw op het vlak van werkbaarheid op heel wat punten positiever scoort dan andere sectoren en het beter doet dan het Vlaamse gemiddelde. De monitor is gebaseerd op een enquête waaraan in totaal ongeveer 12.500 werknemers deelnamen en ongeveer 500 uit de bouw en is dus in hoge mate representatief.

Elementen van werkbaarheid

In het algemeen ligt de werkbaarheidsgraad in de bouw 3% hoger dan gemiddeld in de Vlaamse bedrijven en organisaties. Ook als we de cijfers meer in detail bekijken op de verschillende bevroegde deelaspecten van werkbaarheid, blijkt dat het resultaat voor de bouwsector positiever is dan voor het Vlaamse bedrijfsleven in het algemeen. De voornaamste pluspunten voor de bouw zijn overduidelijk de lagere emotionele belasting, de grotere variatie in het takenpakket, de lagere werkdruk, de talrijkere leermogelijkheden en de hogere mate aan autonomie. Bovendien bestaan in de bouw minder werkbaarheidsknelpunten en zijn er minder problemen met psychische vermoeidheid.

Wat betreft de ondersteuning door de leidinggevenden en de werk-privé balans liggen de scores ongeveer even hoog als het Vlaamse gemiddelde. De enige factor waarin de bouw in vergelijking met het Vlaamse gemiddelde duidelijk negatief scoort, zijn de arbeidsomstandigheden. Daarbij gaat het om de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconveniënten in de werkomgeving en de lichamelijke belasting. Daarvoor ligt de score voor de bouw 17,5% lager dan voor het Vlaamse gemiddelde.

Maar op dit laatste punt zijn er juist tal van verbetermogelijkheden. De laatste twee decennia hebben heel wat evoluties de arbeid in de bouwsector minder fysiek belastend gemaakt. Zo werd in de bouw-cao al in 2001 beslist dat voorverpakte bouwmaterialen, zoals cement en zand, nog maximaal 25 kg per eenheid mochten wegen.

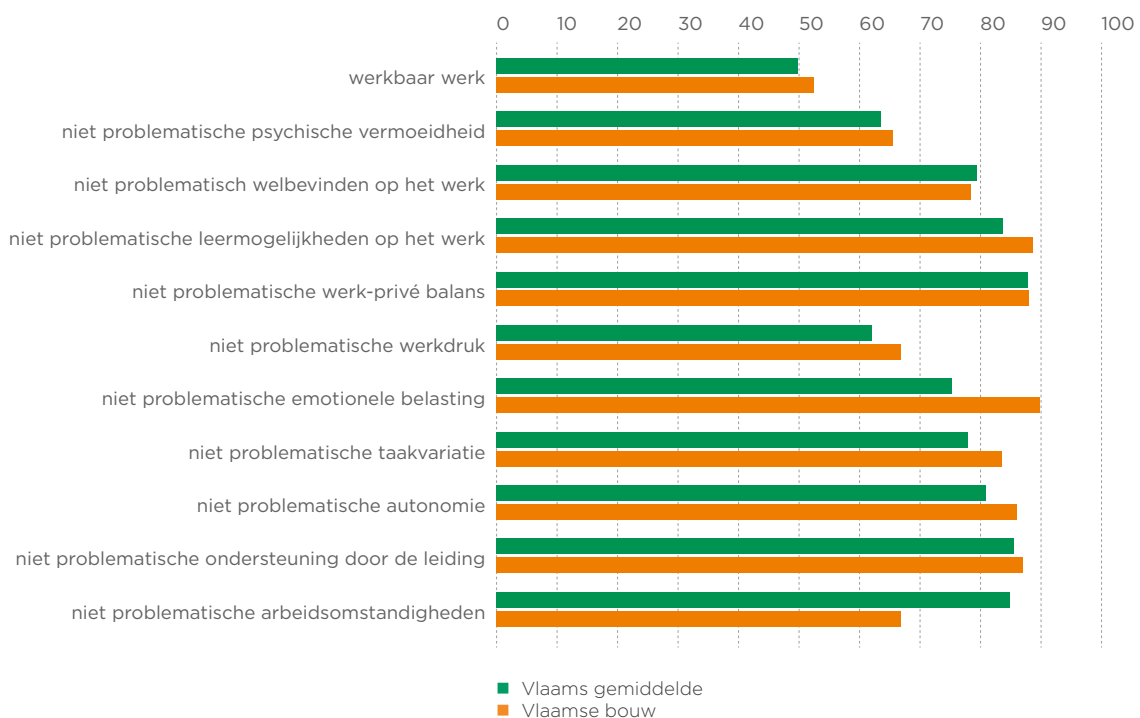
Daarnaast zijn de technische hulpmiddelen die de bouwvakker ter beschikking heeft,

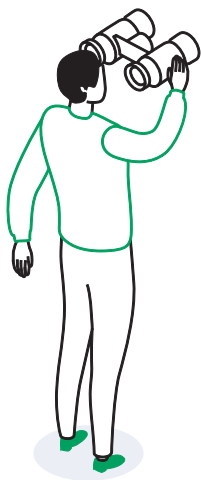
OOK ALS WE DE CIJFERS
MEER IN DETAIL BEKIJKEN
OP DE VERSCHILLENDE
BEVRAAGDE
DEELASPECTEN VAN
WERKBAARHEID, BLIJKT
DAT HET RESULTAAT
VOOR DE BOUWSECTOR
POSITIEVER IS DAN
VOOR HET VLAAMSE
BEDRIJFSLEVEN IN HET
ALGEMEEN.



Factoren van werkbaarheid
(in procent van respondenten)

Bron: Stichting Innovatie en Arbeidsmarkt





er fors op vooruitgegaan dankzij machines die vroeger veel minder actieradius hadden of zelfs helemaal niet bestonden en die nu het werk een stuk lichter en veiliger maken. Denken we maar aan allerlei types van hijskranen, hoogtewerkers, verreikers, schaar- en ladderliften of rolstellingen. Of aan de toegenomen kracht en precisie van de bouwplaatsmachines bij grond- en wegenwerken: van minigravers, over dumpers en bulldozers tot het hele gamma van banden- en rupskranen.

Ook de collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen die de Codex Welzijn op het Werk voorschrijft, gaan er ieder jaar op vooruit: zowel qua aanbod, dat steeds breder en gevarieerder wordt, als op het vlak van kwaliteit met een hogere beschermingsgraad en comfort in gebruik. De campagne van de Confederatie Bouw rond Safety My Priority heeft onder meer tot doel het gebruik ervan te stimuleren. Ook hier telt netwerking vermits niet alleen de aannemers maar ook de opdrachtgevers van het belang van veilig werken moeten worden overtuigd en daartoe een charter kunnen ondertekenen.

Tenslotte raken hightechtoepassingen, zoals BIM, 3D-printing, lean management en de inzet van drones, geleidelijk meer ingeburgerd in de Vlaamse bouwwereld. Ook die toepassingen zullen de arbeidsomstandigheden op de bouwplaatsen verbeteren. Ten gevolge van de coronacrisis hebben de bouwbedrijven noodgedwongen meer aandacht moeten besteden aan de hygiëne op de bouwplaatsen. Hopelijk zal daardoor een mindset ontstaan die ook na de coronacrisis blijft bestaan waardoor werken op bouwplaatsen aantrekkelijker kan worden.

Teamwerk als troef

Nog een troef van de bouw is haar typische teamwerking. In hun publicatie *Negen leugens van de werkvloer* maken Marcus Buckingham en Ashley Goodall komaf met tal van moderne HR-methodieken om de medewerkers te motiveren, te belonen en op te volgen. Maar zij geloven wel zeer sterk in de kracht van teams.

Het team achter woningbouwproject Scheldekouter in Gentbrugge (ill. Antwerpse Bouwwerken, foto Frederik Bogaert)





Overleg tussen de werfleider en de bekister (ill. Houben)

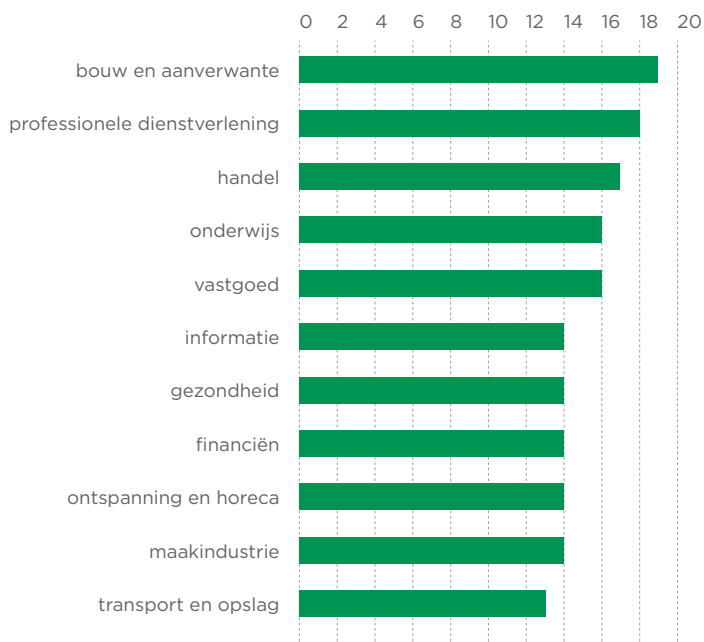


Meer dan in andere sectoren is bouwen teamwerk (ill. Eribo)



Aandeel volledig betrokken medewerkers (in procent per sector)

Bron: ADP Research Institute



Het lijkt erop dat een van de redenen waarom de betrokkenheid (van medewerkers) wereldwijd laag blijft, is dat organisaties de vitale kracht van teams niet begrijpen of aangrijpen ... Als organisaties van het scheppen van uitstekende teams hun voornaamste doelstelling zouden maken - wat ze maakt of breekt - zouden we mogelijk een aanzienlijke toename in wereldwijde betrokkenheid zien. (Negen leugens op de werkvloer, p. 284)

Het ADP Research Institute waarvan Marcus Buckingham deel uitmaakt, publiceerde in 2019 een *Global Study of Engagement*. Daaruit bleek dat de bouw- en bouwverwante bedrijven wereldwijd het hoogste aandeel (19%) volledig betrokken medewerkers telt maar ook dat in geen enkele andere sector zoveel medewerkers in een team werken. Het rapport verklaarde deze toppositie als volgt: "We believe that the nature of the work, often involving teams and a strong sense of purpose in creating permanent structures that workers can take pride in, may explain why construction workers are some of the most engaged employees." (p. 14). Het is een troef die de bouwbedrijven moeten blijven koesteren en uitdragen.



Begeleiding van jongeren tot 30 jaar naar zelfstandig ondernemen in het kader van Youthstart (ill. Willemen)

4.5. INCLUSIEVER ACTIVEREN NAAR WERKENDEN EN NIET-ACTIEVEN

Ondanks de verwachting dat de coronacrisis het aantal werkzoekenden in Vlaanderen met 60.000 zal doen stijgen, blijft de VDAB pleiten voor een aanpak die op 5 pijlers is gestoeld: snel schakelen waar nog vacatures zijn, competenties van de potentieel toekomstige werkzoekenden snel in kaart brengen en competenties van de huidige werkzoekenden op peil houden, werkgevers sensibiliseren om voldoende stageplaatsen

te voorzien en blijven werk maken van een inclusieve arbeidsmarkt met als oproep 'leave no one behind' voor een aantal groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zoals jongeren in NEET (Not in Education, Employment or Training), mensen die een leefloon ontvangen, mensen met een RIZIV-uitkering en herintreders. Ook op dit vlak is netwerking cruciaal.

Collectieve aanpak

Eenzijds merken wij dat bouwbedrijven meer en meer openstaan voor een collectieve aanpak voor de invulling van vacatures. Zij zijn bereid samen met verwante bedrijven voor hun (knelpunt)beroep vacatures kenbaar te maken, met die vacatures gezamenlijk de VDAB te benaderen, samen met of in onderaanneming van de VDAB opleidingen te organiseren en vervolgens aan die cursisten vervolgentrajecten aan te bieden in de vorm van stages en individuele beroepsopleidingen in de onderneming (IBO's). Het managementplan van de VDAB voor 2020-2025 staat uitdrukkelijk open voor zo'n samenwerking.

Maar omwille van de diverse problematieken waarmee deze zeer diverse doelgroepen te maken hebben bij hun inschakeling op de werkvloer (taalachterstand, mobiliteitsproblemen, handicaps, problemen van psychologische en financiële aard) moeten bouwbedrijven op deze vlakken de nodige begeleiding en ondersteuning kunnen krijgen. Om werkzoekenden met een gebrek aan werkervaring en arbeidsattitudes in het normaal economisch circuit te integreren bestaan er bijvoorbeeld TWE-trajecten. Die werkzoekenden krijgen dan de kans om hun competenties te versterken door middel van werkplekleren. Een TWE-traject impliceert intensieve begeleiding en bemiddeling en duurt maximaal twee jaar. De begeleiding gebeurt door het OCMW of door een erkende partner van de VDAB.

In dit verband is het positief dat aan de werkzoekendenkant een netwerk van in inclusie gespecialiseerde organisaties bestaat die een zeer goed zicht hebben op de sociale, financiële en taalkundige barrières waartegen de mensen uit deze arbeidsreserve opbotsen en die daarvoor concrete oplossingen kunnen aanbieden. Deze organisaties staan dan op hun beurt in nauw contact met (bijvoorbeeld de jongeren- en allochtonen)gemeenschappen waarvan die werkzoekenden deel uitmaken. De VDAB kan in dit verband een regierol vervullen. Maar tegelijk is het nuttig dat op sectorniveau (via de lokale bouwconfederaties en Constructiv) een rechtstreeks contact met deze organisaties tot stand komt.

OM WERKZOEKENDEN MET EEN GEBREK AAN WERKERVARING EN ARBEIDSATTITUDES IN HET NORMAAL ECONOMISCH CIRCUIT TE INTEGREREN BESTAAN ER BIJVOORBEELD TWE-TRAJECTEN.

Diversiteit op de bouwplaats
(ill. Tectum)





Werken aan het waterleidingennetwerk in Lusaka (ill. Denys)

Lokale netwerking

Een van de objectieven van de samenwerkingsovereenkomst tussen de VDAB en de stad Antwerpen voor een coherent en inclusief werkgelegenheidsbeleid bestaat er bijvoorbeeld concreet in om jaarlijks 180 werkzoekenden op de werven van de Grote Verbinding te krijgen. Dat zal volgens de overeenkomst uitdrukkelijk worden gerealiseerd via een netwerk van partners. Zo zal onder meer het sectoraal paritair initiatief Talentenwerf een activerende rol vervullen. Het valt ook op dat de overeenkomst om de inactieve arbeidsreserves in Antwerpen te vinden en te activeren voorstelt om aansluiting te zoeken met stedelijke vindplaatsen die te maken hebben met welzijn, sport, cultuur, vrije tijd en buurtwerking. Aansluiting bij bestaande netwerken speelt daarin dus een cruciale rol.

Ook op arbeidsmarktvlak moet het dus mogelijk zijn tot een ecosysteem te komen, zoals voor de innovatiedomeinen in de sector, waarbij partijen in vertrouwen elkaar kunnen vinden. Tot medio 2020 bestonden dergelijke lokale initiatieven met als naam Bouwbaan en Bouwkans. Maar met de hervorming van de VDAB en de stopzetting van de sectorale bemiddeling van Constructiv in opdracht van de VDAB dreigen die lokale netwerken grotendeels teloor te gaan. Het is aangewezen ze binnen het netwerkidee heruit te vinden.

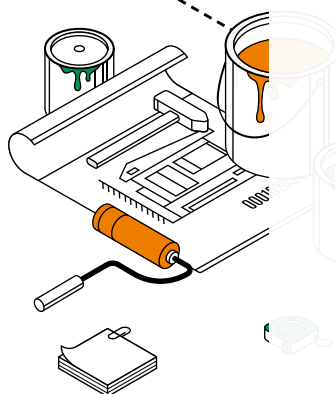
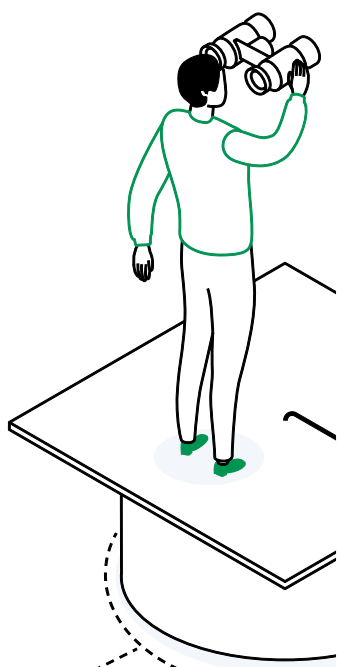
BESLUIT

Ondanks de coronacrisis bestaat op de Vlaamse bouwmarkt nog steeds een belangrijke krapte. In het bijzonder voor bediendenfuncties (zoals werfleider en calculator) en installatieberoepen lag het aantal vacatures van medio 2019 tot medio 2020 nog altijd hoger dan het aantal nog beschikbare werkzoekenden. Grootschalige enquêtes geven amper indicaties van verdwijnende bouwberoepen. Als er al nieuwe beroepen in de bouw ontstaan, is hiervoor meestal een masterdiploma vereist. Het gaat dan bijvoorbeeld om mensen die het innovatieproces moeten aansturen, gebouwbeheersystemen moeten integreren, het ruimtelijk- en sloopbeleid in goede banen moeten leiden en informatiestromen en IT-applicaties moeten stroomlijnen.

Uit een enquête van de VCB is gebleken dat de coronacrisis bouwbedrijven ertoe heeft aangezet om nog extra in digitalisering te investeren. De klemtoon ligt daarbij op digitale tools die een betere planning, documentatie, rapportering en opvolging mogelijk maken. Doordat bouwbedrijven als gevolg van de coronacrisis van plan zijn om hun medewerkers meer van thuis uit te laten werken, gaan zij meer investeren in virtuele communicatiemiddelen en samenwerkingstools. Scholen pleiten er trouwens uitdrukkelijk voor dat de beroepsorganisatie de bouwberoepen duidelijk in hun 21^{ste} eeuwse vorm naar voor brengt.

Bovendien is uit de laatste werkbaarheidsmeter van de Stichting Innovatie en Arbeid gebleken dat de Vlaamse bouw op het vlak van werkbaarheid op heel wat punten positiever scoort dan andere sectoren. De sector zet ook zeer sterk in op bijscholing. In 2018-2019 ondersteunde Constructiv een recordaantal opleidingsuren (600.000). Ook omdat in de bouw projectgericht werken in teams fors overweegt, telt geen enkele andere sector meer betrokken werknemers. De enige negatieve factor zijn de arbeidsomstandigheden. Maar juist die kunnen dankzij nieuwe technologische en digitale tools sterk verbeteren. De VCB zal de komende jaren inspanningen leveren om via een imagocampagne en met de steun van een ruim netwerk van stakeholders al die positieve elementen extra in het daglicht te plaatsen.

Omwille van de blijvende krapte op de bouwmarkt blijft het belangrijk buiten de werkzoekenden ook meer de inactieven in de bouw te integreren, conform de doelstelling van het nieuw Vlaams regeerakkoord. Maar ook daarvoor is een (voornamelijk) lokale netwerking van betrokken partners noodzakelijk, zowel vanwege de werkgevers als vanwege de werkzoekenden en de inactieven.





BAANBREKENDE INFRASTRUCTUUR VOOR DIGITALE INFORMATIEVERSPREIDING

Met de realisatie van de Bouwcampus koos de Confederatie Bouw Limburg resoluut voor kennis en innovatie en voor de toekomst. Om deze missie kracht bij te zetten werd in het nieuwe gebouw een opnamestudio met greenkey en al de nodige technische snufjes ingericht waar professionele videoboodschappen en webinars kunnen worden opgenomen. Een keuze die in eerste instantie misschien minder evident was, maar tijdens de coronacrisis ongelooflijk visionair is gebleken.



Opnamestudio in actie

Hoe gaat het in zijn werk? Vince Feytongs, adviseur transformatie bouw Limburg: "Een spreker die een videoboodschap of webinar wil maken, hoeft enkel contact op te nemen met de Confederatie Bouw Limburg. Afhankelijk van de noodzaak bieden wij technische ondersteuning, coaching in de voorbereiding van de opname, professionele begeleiding met een moderator en postproductie zodat het eindproduct kant-en-klaar kan worden afgeleverd. De klant hoeft zich dus enkel zorgen te maken over de boodschap. Alle andere zorgen mag hij in handen van het ondersteunende team leggen, dat zorgt voor een afgewerkt en professioneel resultaat."

De toepassingen van de studio zijn zeer uitgebreid, van korte promofilmmpjes van 35 seconden tot de opname van een volledige bedrijfsfilm. Maar ook online webinars en zelfs digitale dissertatieverdedigingen met interactie met het publiek behoren tot de mogelijkheden. Het gebruik van de studio staat open voor gebruikers uit alle sectoren. Dat kan gaan van (bouw)ondernemingen en onderwijsinstellingen tot overheden.

Chris Slaets: "De core business van de Confederatie Bouw Limburg is dienstverlening, onder andere in de vorm van het aanbieden van opleidingen. We wilden al langer inzetten op onderwijs op afstand om kennis tot bij onze leden te brengen zodat ze geen onnodige tijd in het verkeer verliezen. Met de coronacrisis kwam dit allemaal in een stroomversnelling. Waar er voor de crisis een drempel was om vanuit de bureaustoel een opleiding te volgen, bleek dit ineens dé manier om up to date te blijven.

De eerste webinars waren een feit en meteen een schot in de roos. Zo hebben we bijvoorbeeld samen met de andere lokale bouwconfederaties diverse webinars met een update over de coronamaatregelen georganiseerd. Wanneer er een gemeenschappelijke nood is, biedt een online opleiding dé uitkomst om in één keer een hele groep van informatie te voorzien. Een webinar is visueel, duurt vaak niet langer dan een uur tot anderhalf uur én je hebt de keuze om het live of on demand te bekijken. Niet alleen een 20-tal webinars werden uitgezonden via de opnamestudio. De studio bleek ook de ideale manier voor bouwbedrijven om ondanks de fysieke afstand toch dicht bij hun klanten of personeelsleden te komen via een opname, al dan niet live. De boekingen van de opnamestudio lopen intussen als een trein. Steeds meer organisaties zien de meerwaarde van dit medium in. De snelheid, het bereik, de flexibiliteit en de duurzaamheid van dergelijke opnames vormen de basis van hun succes."



FRANCO MARCHETTA /
SAGOMA GROUP

ROBBIE ALS SUPERMAN VAN DE BOUW

Sagoma Group, het R&D-bedrijf van de Genkse bouwgroep Marchetta, heeft Robbie ontwikkeld: een robot die arbeiders op de werf assisteert bij het transport en de plaatsing van zware bouwblokken. Het rendement stijgt hierdoor met factor 4 en ook de veiligheid gaat er dankzij Robbie op vooruit.

De cobot of collaboratieve robot Robbie werd ontwikkeld om arbeiders op de werf te assisteren tijdens zwaar tilwerk, het transport en de plaatsing van lijmblokken. Robbie werkt samen met zijn bediener en biedt zo fysieke ondersteuning op de werkvloer.

De cobot werkt op perslucht en is eenvoudig door één persoon te bedienen. Hij heeft een 360° draaicirkel, een reikwijdte van 10 meter en een draagcapaciteit van 60 kg. Aangezien Robbie tot vier keer sneller lijmblokken stapelt dan wanneer dit manueel gebeurt, verloopt het werk efficiënter zonder overbelasting voor de arbeider. Bovendien is hij uitgerust met een beveiligd systeem dat voorkomt dat de lijmblokken vallen. Zo realiseert de cobot niet alleen meer rendement maar verhoogt hij ook de veiligheid op de werf.

Robbie is compatibel met de recycleerbare keramische lijmblokken van Dumoulin Bricks, dat als mede-ontwikkelaar hiervoor, samen met Sagoma Group, financiële steun van de Provincie Limburg ontving. Franco Marchetta: "De grootste klassieke snelbouwsteen uit keramiek is 50 centimeter lang, 25 centimeter hoog, 14 centimeter breed en weegt zowat 14 kilogram. Wie daar een hele dag mee werkt, voelt dat 's avonds. Een ploeg van Marchetta die een ruwbouwwoning bouwt, bestaat uit een bouwvakker die de stenen plaatst, een die ze lijmt en een die de stukken op maat zaagt. Zelfs als de rollen geregeld roteren, is het voor bouwvakkers die naar de vijftig gaan vaak niet meer werkbaar. Daarom hebben wij het gewicht uit de baksteen gehaald."

"De fysieke belasting in de bouw belemmert bovendien de instroom van jongeren. De



instroom van bouwvakkers verloopt heel moeizaam en een onverwachte afwezigheid is vaak al genoeg om de planning van een aannemer in de war te sturen. Innovaties zoals Robbie tonen dat inventiviteit voor meer arbeidsvreugde kan zorgen op de werkvloer. De markt is sterk vragende partij voor een oplossing die ademruimte biedt. Robbie biedt die", besluit Franco Marchetta.

De Sagoma Group is begonnen met de vermarkting van Robbie. Robbie werd eerst voorgesteld op Batibouw. In het najaar van 2020 werden demoesessies georganiseerd zodat andere aannemers met Robbie konden kennismaken. Intussen zijn de eerste tien exemplaren bedrijfsklaar. Van deze eerste levering zijn er een deel gereserveerd om onmiddellijk ingezet te worden in de bouwbedrijven van Marchetta Bouwgroep.