

Na 'de grote C'

In deze rubriek geeft Theo Wiekeraad zijn mening over de dakenbranche en aanverwante onderwerpen.



Het nadenken over hoe de wereld er na de coronacrisis uit zou moeten zien, is begonnen. We gaan toe naar een 'anderhalvemetersamenleving' en dat zal voor veel branches, zoals de horeca en de culturele sector, een groot probleem zijn. Ook voor de bouw zal een 'nieuw normaal' gaan gelden. De bouw zal er niet hipper op worden. Pubers en jongvolwassenen, bij uitstek de groep waar we het wat betreft instroom van moeten hebben, laat zich vooral beïnvloeden door 'influencers' en 'vloggers', die laten zien hoe gelukkig ze zijn, in hun merkkleding flanierend op het strand en videospelletjes spelend en zo eenvoudig een smak geld ontvangen (maar niet verdienen).

Maar het zijn niet de 'vernieuwers' en 'vloggers' waar de economie op drijft. Nee, het is de groep anonieme kanjers die zorgt dat u en ik een dak boven ons hoofd hebben. Een verwarming die werkt. Die ervoor zorgen dat er prik uit de muur komt om onze computers te laten draaien en handen aan het bed staan om de zieken te verzorgen. Tot voor kort kwam het werk en de beloning van deze mannen en vrouwen minder prominent in het nieuws, maar nu zien we zelfs promotiefilmpjes op TV over deze bikkels die Nederland draaiende houden.

Hoe lang gaat het duren voor we weer horen dat bouwvakkers een onderdeel van het fileprobleem zijn, omdat Brabanders in Noord-Holland werken, Rotterdammers naar Arnhem reizen en vice versa? Dat de bouwbedrijven zo old school zijn dat hier het spreiden van werktijden en het thuiswerken van het uitvoerende personeel maar niet van de grond wil komen?

"Maak je toch niet druk, ouwe," hoor ik de trouwe lezer nu denken. Maar dat doe ik wel en sterker nog: dat moet u ook doen. Niet alleen als u werkgever bent, maar ook als werknemer in een traditionele branche. Die oude beeldvorming komt, zodra het weer beter gaat, net zo snel weer terug. Hoe aantrekkelijk blijft uw ambacht voor de jonge werknemer? Zeker als hij hoort dat de buitenwacht zijn of haar werktijden zelf kan indelen, zelf kan kiezen wat hij doet, wanneer hij werkt en ook nog eens voor een zelf gekozen tarief.

Wat denkt u zelf? Gaan wij dan nog vaardig gemotiveerd personeel vinden? Jongeren die u (zelf) opleidt en voor 8 uur/dag, voor 40 uur/week, voor een vast CAO-loon met verplicht vakantiedagen zegenen: "Natuurlijk kom ik bij u

werken! Waar kan ik tekenen?

Naar zo'n strikt regime was ik echt op zoek!" Dan had u nog niet verteld over snipperen. Want in de toekomst zal hij bij u moeten smeken of hij aub een snipperdag kan krijgen en u weet nu al dat het volgens de planning van de uitvoerder nooit past?

Zo wordt nieuw personeel werven er in de toekomst niet gemakkelijker op.

De ZZP-familiebedrijfjes die ontstaan in de traditionele branches kunnen een redding zijn. Jongens (vooral), die een vak hebben gekozen en boven de middelmaat uitstijgen. Zij enthousiasmeren en verzamelen familie en vrienden om zich heen. Gaan gezamenlijk op pad en werken 'zelfstandig' voor een bouwbedrijf. Nemen tussendoor particuliere klussen aan. Voeren die vaak wat goedkoper uit (niet zelden grijs). Deze groep heeft niet alleen een gevoel van vrijheid, maar krijgt ook een hogere eigenwaarde. Maar let op mijn woorden: ze zullen u méér gaan kosten dan vóór 'de grote C'.

Vraag blijft wel: hoe is en blijft deze groep vaktechnisch geschoold? Hoe passen ze binnen uw bedrijfscultuur en uw kwaliteitsborging? Maar zeker ook: kan het kader van de Patatgeneratie omgaan met de wensen en verwachtingen van de Millennials? Is het traditionele bedrijfsleven, en zeker de bouw, in staat hun openingstijden en werktijden aan te passen aan deze vrije geesten?

Waarom starten om 7.30 uur, doen we om 16.00 uur de poort dicht en halen we de stroom eraf? Waarom zou je dat blijven doen als je personeel en onderaannemers bijvoorbeeld tot 20.00 uur willen werken? Omdat ze dan gewoon de kids naar school kunnen brengen en niet twee keer in de file staan?

Vragen die we niet 1-2-3 oplossen. Dat hoeft ook niet, maar de antwoorden zullen bepalen hoe aantrekkelijk wij voor het nieuwe Nederland zijn. Of dat de nieuwe bouwvakker 'eigen kweek' is, of dat hij uit Verwegistan komt, om op onze traditionele vaste tijden (8 uur/dag, 40 uur/week) te werken. ■

Dit artikel kunt u lezen op www.roofs.nl