

“Bouwend Nederland ondersteunt bedrijven in werven en behouden van personeel”

Niet alleen de dakenbranche is op zoek naar manieren om nieuw personeel aan te trekken en huidig personeel voor het vak te behouden. Ook andere sectoren in de bouw zijn daar volop mee bezig. Branche-organisatie Bouwend Nederland biedt daarbij ondersteuning.

Nolanda Klunder

Bouwend Nederland is de branche-organisatie voor bedrijven in de bouw- en infrastructuursector, met ongeveer 4300 leden. De bouw- en infrastructuursector in zijn geheel staat voor de uitdaging om genoeg personeel te vinden: voor de komende vijf jaar zijn er (volgens cijfers van Bouwend Nederland) 60.000 extra werknemers nodig.

Hoe helpt Bouwend Nederland om die 60.000 nieuwe mensen te werven? Fenneken Lamaker, beleidsadviseur Sociale Zaken en Duurzame Inzetbaarheid bij Bouwend Nederland, zegt: “Werving en selectie is onderdeel van het personeelsbeleid van de individuele bedrijven. Bouwend Nederland ondersteunt bedrijven daarin. We steunen de bedrijven bijvoorbeeld met cursussen, zoals de leergang Modern Personeelsbeleid, waarin we onder meer tips geven hoe bedrijven hun werving en selectie kunnen aanpakken. Bovendien ontplooit Bouwend Nederland activiteiten voor



Fenneken Lamaker

het imago van de bouw, om de bouw te laten zien als een moderne, innovatieve sector, waarin het leuk is om te werken.”

JE GAAT HET MAKEN IN DE BOUW EN INFRA

Een voorbeeld daarvan is het meerjarenprogramma Je Gaat Het Maken in de Bouw en Infra, erop gericht om jongeren en zij-instromers bewust te maken van de mogelijkheden in de bouw. Het programma wil jongeren enthousiasmeren via onder meer social media, spotjes, een website en een innovatiewedstrijd op middelbare scholen. Zij-instromers worden benaderd via beurzen en events, promotiemateriaal via het UWV en de serie ‘Je gaat het maken’ op RTL 4, waarvan dit jaar het derde seizoen van start gaat. Marieke van der Post, programmamanager en beleidsadviseur Onderwijs bij Bouwend Nederland: “We zien vanaf 2016 dat de instroom op alle bouwgerelateerde opleidingen op mbo-, hbo- en wo-niveau toeneemt. Dat is gedeeltelijk omdat er in deze sector veel werk is, maar mogelijk is het ook een effect van onze campagnes. We hebben miljoenen views en clicks op social media en onze tv-serie heeft inclusief terugkijken een miljoen kijkers.”

VAN BANK NAAR BOUW

Lamaker: “Je Gaat het Maken is voor jongeren én zij-instromers. Daarnaast richten we ons in bepaalde projecten ook speciaal op zij-instromers. Zo begonnen we eind 2019 met het programma Van Bank naar Bouw, waarin we boventallige medewerkers uit het bank- en verzekeringswezen kennis

“Werving en selectie is onderdeel van het personeelsbeleid van de individuele bedrijven”



Marieke van der Post

lieten maken met de bouwwereld om te zien of er passende functies waren. Een voormalig bankmedewerker is niet alleen geschikt voor een financiële functie binnen een bouwbedrijf, maar ook voor functies als calculator of werkvoorbereider." Van der Post vult aan: "Naast van Bank naar Bouw hebben we nu ook Van Werk naar Werk, waarbij we mensen uit de evenementenbranche of de horeca helpen met de overstap. We bieden daarbij bijvoorbeeld modules aan zodat ze geen hele opleiding hoeven te doen en snel aan de slag kunnen."

BINDEN EN BOEIEN

Lamaker: "Bij deze programma's gaat het erover om mensen te laten instromen in de bouw. Minstens zo belangrijk is het om mensen te behouden. Voor medewerkers die je kunt binden en boeien hoef je geen nieuwe medewerkers te werven. Dan gaat het over de vraag: hoe ben je een goede werkgever? Hoe zorg je dat je personeel fit en geschikt blijft en mee kan blijven gaan in de vaart der volkeren? Daarvoor hebben we het meerjarenprogramma Blijven Investeren in Ontwikkelen. Daarin gaat het erom dat mensen zich blijven ontwikkelen om hun werk goed te blijven doen. Dat kan gaan om vitaliteit en gezondheid, maar ook training en opleiding." Programmamanager Van der Post licht toe: "Er stromen minder jongeren de arbeidsmarkt op en werknemers werken langer door. Meer dan ooit is het dus van belang dat werknemers fysiek en mentaal fit blijven én hun kennis en vaardigheden up-to-date houden om hun werk te kunnen blijven doen. We zien dat er meer aandacht is voor duurzame inzetbaarheid van personeel dan een jaar of 10, 15 geleden. In 2018 begonnen we met Blijven Investeren in Ontwikkelen, om zo een extra appèl te doen aan werkgevers: blijf met deze thema's bezig, vergeet niet dat mensen je belangrijkste kapitaal zijn. In de cao staan natuurlijk al diverse regelingen die personeel duurzaam inzetbaar moeten houden, maar wij benadrukken dat het belangrijk is om ervoor te zorgen dat mensen plezier in hun vak houden en kunnen blijven groeien."

In het programma Blijven Investeren in Ontwikkelen biedt Bouwend Nederland uiteenlopende activiteiten aan: cursussen, webinars, bijeenkomsten en tools om werkgevers te inspireren en te ondersteunen in hun beleid om hun werknemers fit en geschikt te houden. Van der Post: "We ontwikkelen nu bijvoorbeeld een instrument met een vragenlijst waarmee werkgevers zelf kunnen checken hoe hun bedrijf ervoor staat

"Er stromen minder jongeren de arbeidsmarkt op en werknemers werken langer door"

op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Daarmee krijgen ze inzicht in hun situatie. Vanaf september bieden we een reeks aan van zes webinars over hoe je in je bedrijf met het thema duurzame inzetbaarheid aan de slag kan."

INZICHT IN COMPETENTIES

Bouwend Nederland ontwikkelde het skillspaspoort, een digitale tool die werknemers inzicht helpt krijgen in wat ze leren in de loop van hun carrière. In het skillspaspoort vermelden werknemers niet alleen de harde bewijzen (diploma's) en de semi-harde bewijzen zoals certificaten van cursussen of bijvoorbeeld het VCA-certificaat, maar noteren ze ook hun zogenoemde soft skills. Daarbij gaat het om andere vaardigheden en competenties die ze opdoen in hun werk, zoals communiceren of leiderschap. Van der Post: "Het skillspaspoort geeft werkgevers meer inzicht in wat hun personeel kan, zodat ze hun mensen de juiste plek in hun bedrijf kunnen geven. Maar de belangrijkste functie is dat werknemers zelf een beter besef krijgen van wat ze allemaal kunnen. Dat is van groot belang voor mensen met een fysiek beroep op het moment dat ze moeite krijgen om dat beroep vol te houden. Met deze tool zien ze in dat ze méér kunnen dan hun ambacht. Dat maakt het beter mogelijk om over te stappen naar ander werk. We zijn nu volop aan het leren van de ervaringen. De komende twee jaar gaan we de tool verder uitontwikkelen. Er is veel interesse voor vanuit andere sectoren. We werken nu samen met Techniek Nederland en werkgevers- en werknemersorganisaties."

TWEDE AMBACHT

Komt het eigenlijk voor dat mensen binnen de bouw een overstap maken, zoals een betonvloechter die op een dag beslist dat hij liever in de dakenbranche zou werken? Lamaker: "UTA-werknemers kunnen over het algemeen makkelijker overstappen van de ene deelmarkt naar de andere. Maar bouwplaatswerknemers stappen niet snel over, omdat je in een andere deelmarkt een ander beroep moet beheersen. Toch zou het niet gek zijn als vakmensen zich in de loop van hun carrière ook in een ander vak zouden gaan bekwamen. Het kan voor een bedrijf heel handig zijn als personeel breder inzetbaar is. Voor de individuele vakman of -vrouw biedt het bovendien gezondheidsvoordelen als je je lichaam niet altijd op dezelfde manier belast. Maar niet iedereen staat daarvoor open. Er zijn daarnaast grote verschillen in de mate waarin bedrijven behoefte hebben aan meer allround personeel. Een bedrijf dat zich richt op nieuwbouwprojecten werkt over het algemeen met een groot team waarin iedere medewerker een specialisatie heeft. Een bedrijf in bijvoorbeeld de renovatiesector dat met kleinere teams werkt, kan daarentegen veel profijt hebben van personeel dat meerdere vakken beheerst." ■

Dit artikel kunt u lezen op www.roofs.nl