



# Arbeiders verlaten de bouwsector, maar komen uiteindelijk toch (vaak) terug

Wij ontmoeten Bruno Vandewijngaert, CEO van Constructiv: het sectorfonds van en voor de bouwsector. We hadden het onder meer over het komen en gaan van werkrachten in de bouwsector, de rol die digitalisatie speelt en de uitdagingen waar de sector voor staat in de toekomst.

## Waarom kiezen mensen voor de bouwsector?

Om na te gaan waarom mensen aan de slag gaan in de bouwsector werd in 2020 een grootschalige enquête uitgevoerd bij 2000 bouwvakkers, die als doel had om deze drijfveren te identificeren. Daaruit bleek dat mensen vooral naar de bouwsector komen omwille van de inhoud van de job. Specifiek gaat het om het feit dat ze met hun handen kunnen werken, afwisselend werk kunnen doen, veel kunnen bijleren en zicht hebben op een vaste job. Ze komen niet in de bouwsector terecht omdat ze geen alternatieven hebben. Ze komen voor

de aantrekkelijkheid van het beroep. Soms vloeien de arbeiders ook door uit andere sectoren, zoals de metaal- of transportsector. Verrassend genoeg ontvangen wij zelfs heel wat mensen uit de horeca. De bouw kan en mag uitpakken met een boeiende jobinhoud, een aantrekkelijk statuut en vooral met werkzekerheid.

## Waarom verlaten mensen de bouwsector?

Er is eerst en vooral een grote groep arbeiders die de sector verlaat omwille van een natuurlijke evolutie. Jaarlijks gaan er namelijk een 2000-tal arbeiders op pensioen. Maar we stellen jammer genoeg ook vast dat er een groep arbeiders is die tijdens hun loopbaan verkiezen om de sector te verlaten. Dit is een herkenbaar gegeven in de meeste industriële sectoren. De redenen daarvoor zijn hoofdzakelijk dat hij of zij geen goed gevoel meer had bij de job of er niet genoeg waardering meer was. Daarnaast werd soms ook verwezen naar een hoge werkdruk of de persoonlijke ambitie om bij te leren. De keuze maken



om de bouwsector te verlaten is dus niet meteen een kwestie van bijvoorbeeld een te laag loon, een andere werkgever die aan de mouw trekt of te eentonig werk. De uitstroom is eerder te situeren in persoonlijke keuzes. Deze uitstroom is ook niet enkel een negatief verhaal. We stellen namelijk vast dat veel van de mensen die op een bepaald moment de keuze maken om naar een andere sector over te stappen, na verloop van tijd toch opnieuw bewust naar de bouwsector komen om hun carrière terug op te nemen. Zo constateren we dat 40% van de mensen die instromen terugkomers zijn!

## Wat doet Constructiv om de bouwsector te promoten en zo nieuwe werkkrachten aan te trekken?

Constructiv werd opgericht door de sociale partners van de bouw en staat dan ook volledig ten dienste van de bouwondernemingen en de bouwvakarbeiders die zij tewerkstellen. Constructiv heeft een arsenaal aan ondersteunende maatregelen ter beschikking. Grosso modo kunnen deze onderverdeeld worden in twee grote categorieën.

Ten eerste, streven sociale partners er via Constructiv naar om een aantrekkelijk statuut op maat van de noden van de bouwsector en de bouwvakarbeiders aan te bieden. Dit statuut wordt onder meer mogelijk gemaakt door het sociaal overleg in de bouwsector, dat aan de origine ligt van afspraken met betrekking tot loonbarema's, aanvullende voordelen, ondersteuning van welzijn en veiligheid in de bouw, opleiding, etc.

Ten tweede, wil Constructiv de instroom in de bouwsector bevorderen door onder meer nauw samen te werken met het voltijds en het deeltijds onderwijs, alsook met de publieke partners die actief zijn in opleiding en tewerkstelling. We proberen ook om zo veel mogelijk werkzoekenden - al dan niet met een bouwopleiding - door begeleiding op maat aan de gepaste opleiding en job binnen de bouwsector te helpen. We willen vooral op het terrein actief zijn met concrete acties naar onze doelgroepen toe. Zo voeren onze provinciale ploegen verschillende acties om de sector te promoten en om nieuwe krachten te werven voor de sector. Een voorbeeld daarvan is onze 'ConstruBus', een rijdend promotie-instrument dat de bouw in al zijn fa-



ecten wil tonen aan het grote publiek op events en daarnaast fungeert als mobiel VCA-examencentrum voor de leerlingen uit het bouwvakonderwijs.

## Wat kan de bouwsector volgens u doen om de aangeworven werkkrachten ook op lange termijn te behouden?

Het bevorderen van een duurzame tewerkstelling is één van de grote ambities van de bouwsector en dus ook van Constructiv. Om deze doelstelling te realiseren hebben we verschillende hefboomen die we aan de sector aanbieden. Een voorbeeld daarvan is de 'BouwingroeiBaan'. Hierbij wordt voor een jonge, nieuwe bouwvakarbeider die binnen de sector start een mentor aangesteld die de jongere begeleidt in de eerste fase van zijn tewerkstelling en een specifiek opleidingsprogramma opstelt. Ook bestaat er het stelsel van de 'Meester-Mentor', dat zich niet enkel richt op nieuw aangeworven en jongere bouwvakarbeiders, maar waarbij er vooral ingezet wordt op

het organiseren van een bedrijfsinterne opleiding op maat van elke werknemer. Verder is investeren in opleiding zeer belangrijk. Zo kunnen bouwvakarbeiders opleidingen volgen met inhoudelijke én financiële ondersteuning vanuit de sector. Dit moet hen in staat stellen om zich tijdens de uitbouw van hun carrière te blijven ontwikkelen. Deze ontwikkelingskansen zijn belangrijk voor de werknemer zelf, maar ook voor de werkgever omdat er extra competenties verworven worden. Daarnaast is het bevorderen van het welzijn van de werknemers in de bouwsector essentieel. Elke bouwvakarbeider die om redenen van welzijn of veiligheid de bouwsector verlaat of moet verlaten is er één te veel. Constructiv ondersteunt bouwondernemingen en hun werknemers ook bij de uitrol van hun preventiebeleid. Dit heeft een dubbele doelstelling: arbeidsongevallen en/of beroepsziekten voorkomen én het werkvermogen van werknemers op peil houden.

## Speelt digitalisatie tegenwoordig een belangrijke rol in de bouwsector? Worden werkkrachten vooral via deze weg aangeworven of eerder 'offline', bijvoorbeeld via mond-tot-mondreclame?

Het valt niet te ontkennen dat de digitalisatie aanwezig is in alle economische sectoren en dus zeker ook in de bouwsector. Op het vlak van aanwervingskanalen stellen we inderdaad vast dat er nog vaak gebruik gemaakt wordt van de klassieke kanalen. Zeker de helft van de vacatures binnen de bouwsector wordt ingevuld via een informeel circuit, bijvoorbeeld via vrienden of familie. De mond-tot-mondreclame blijft dus



nog steeds belangrijk. Maar dit hoeft niet te betekenen dat we ons daarbij moeten neerleggen. Er worden ook vernieuwende projecten gelanceerd, ik denk bijvoorbeeld aan de Bildr-app waardoor werkzoekenden en bouwbedrijven op een laagdrempelige manier met elkaar in contact kunnen komen via een soort Tinder voor de bouwsector. Het informele wervingscircuit is nog steeds een valabel wervingskanaal, maar het is natuurlijk gebaseerd op het al dan niet beschikken over een persoonlijk netwerk. De bouwsector heeft niet de luxe om mensen met een kleiner uitgebouwd netwerk uit de boot te laten vallen. Je zal maar het kind zijn van een dokters- of advocatenkoppel, maar echt graag in de bouw willen werken. Ook die jongeren moeten de kans kunnen krijgen om zich op persoonlijk en professioneel vlak in onze mooie sector te ontwikkelen. En als daar digitale hulpmiddelen voor ingezet kunnen worden, dan kunnen wij die initiatieven enkel toejuichen.

### **Wat zijn de toekomstperspectieven van Constructiv?**

Ik denk dat in de bouwsector het besef ontstaat dat we allemaal samen een positieve impuls moeten geven aan het imago van de sector. We staan op dit moment dan ook aan de vooravond van een campagne die begin 2022 gelanceerd zal worden en die gebaseerd is op ambitieuze sectorale doelstellingen. Met name het verhogen van de instroom in bouwopleidingen met 20%, het verhogen van de doorstroom naar de sector met 20% en het verlagen van de uitstroom met 20%. Om die doelstellingen te realiseren zal deze imagocampagne zich enerzijds richten op het grote publiek, maar anderzijds ook op jongeren die beter bekend moeten geraken met de aantrekkelijkheid van de bouwsector en de beroepen die erin terug te vinden zijn. Daarnaast blijft het erg belangrijk om werkzoekenden goed te informeren en op maat te begeleiden naar een job in de bouwsector. Daar geloof ik echt in. Er zijn hiervan ook al een aantal goede voorbeelden zoals 'Constructivity' in Brussel en 'Talentenwerf' in Antwerpen. Wij zien dat collectieve infosessies geven en de mensen daarna ook echt bij de kraag nemen en begeleiden naar hun werkgever, echt werkt. Een sectorale aanpak van A tot Z, oftewel van het zoeken naar talenten tot het tewerkstellen bij een werkgever, al dan niet met een tussenstation, namelijk opleiding. Kortweg: de kortste en meest efficiënte weg tussen vraag en aanbod. ■

## La Maison Chantecler: een verborgen paradijs in Brussel

### **Hoelang bestaat La Maison Chantecler al? Welk soort publiek trekt het aan?**

La Maison Chantecler werd opgericht in 2016. Door de centrale ligging, vlak bij de Koninklijke Sterrenwacht in Ukkel, is het een ideale plaats om gasten van overal te verwelkomen: mensen die op familiebezoek zijn, mensen die aan het verhuizen zijn, zakenmensen, mensen die de traditionele hotelomgeving willen ontvluchten, toeristen die op zoek zijn naar rust en een atypische Brusselse ervaring en burens die bezig zijn met verbouwingen aan hun huis of voor een paar dagen moeten verhuizen.

Wat onze gasten gemeen hebben, is hun voorliefde voor mooie dingen. We hebben het gastenverblijf daarom smaakvol gerenoveerd. Wij zijn architecten en hebben bijzondere aandacht besteed aan het respect voor de oorspronkelijke lijnen en volumes en aan de uitstraling van de gebruikte materialen.

### **Is het echt mogelijk om in Brussel in een rustige buurt te overnachten? Is dat de kracht van La Maison Chantecler?**

Het huis is omgeven door een park van 38 hectare. Het is zeer zeldzaam om in de stad over zo'n grote groene ruimte te beschikken. De grote bomen garanderen de rust. Het is hier het hele jaar door aangenaam vertoeven. Door de ramen van de kamers kun je zelfs de eekhoorns van tak tot tak zien springen. Het is simpelweg een uniek kader.



### **Hoe vaak onderhoudt u uw zwembad? Is dit een belangrijke troef om gasten te lokken?**

Tijdens het seizoen onderhouden we het zwembad elke dag. In de zomer verzamelen we dagelijks de bladeren en controleren we alles. Het zwembad is zeker een pluspunt voor onze gasten. Het geeft de tuin karakter en is bij mooi weer een genot voor jong en oud. Er zijn maar weinig gastenverblijven in Brussel die zo'n ontspannende momenten aan het water kunnen aanbieden.

### **Hoe zijn jullie de coronacrisis doorgekomen?**

De crisis ligt jammer genoeg nog niet helemaal achter ons. We blijven voorzichtig en nemen nog altijd strenge veiligheids- en gezondheidsmaatregelen in acht. Het is niet eenvoudig om gasten een warm onthaal te garanderen met de gezelligheid die ze thuis gewend zijn en tegelijkertijd het hoofd te bieden aan de uitdagingen die het coronavirus met zich meebrengt. Langzaam maar zeker komt er echter beterschap en we zijn blij dat we intussen onze trouwste gasten zien terugkeren. Toch zal het waarschijnlijk tijd kosten om deze twee moeilijke jaren volledig achter ons te laten. ■