



Reno-VLAMT

Een strategische competentieprognose in de bouwsector

Eindrapport | 10 december 2021

Dit rapport werd opgesteld door:

An De Coen
Kathy Goffin
Lise Nackaerts
Robbe Van Hoof

Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel
T: +32 2 282 17 10
info@ideaconsult.be
www.ideaconsult.be





Inhoudsopgave

1 /	Aanleiding voor deze competentieprognose	4
2 /	Prognose volgens beproefde methodiek	6
3 /	Renovatiesector in beweging door samenspel van trends	8
4 /	Geïdentificeerde competentienoden	11
5 /	Analyse van beschikbaar opleidingsaanbod	17
6 /	Naar een actieplan voor de renovatiesector	20
	Spoor 1: Wervend verhaal voor studie- en beroepskeuze	21
	Spoor 2: Actualisatie van het opleidingsaanbod voor om- en bijscholing	21
	Spoor 3: Expertiseopbouw bij ondersteunende organisaties	23
	Spoor 4: Duurzame kennisuitwisseling tussen sleutelactoren in de renovatiesector	25
	BIJLAGEN	26
B.1 /	Samenstelling stuurgroep	27
B.2 /	Referentielijst	28
B.3 /	Overzicht gesprekspartners	29

Constructiv is een dienstverlenende organisatie van en voor de bouwsector. Als fonds voor bestaanszekerheid, opgericht door de sociale partners van het Bouwbedrijf, ijvert de organisatie ervoor dat talent zijn weg vindt naar de sector en er zich een hele loopbaan lang in kan ontplooiën. Dit impliceert een aantrekkelijk sociaal statuut, de nodige competenties en veilige werkomstandigheden op de bouwplaats.

De dienstverlening van Constructiv richt zich in de eerste plaats tot bouwbedrijven en hun arbeiders. De financiering van deze organisaties gebeurt via sociale zekerheidsbijdragen. De adviezen, diensten en financiële steun die Constructiv aanbiedt aan bouwbedrijven en hun arbeiders, behelzen 4 domeinen:

- toekenning van aanvullende sociale voordelen
- ondersteuning van de strijd tegen sociale fraude en oneerlijke concurrentie
- stimulering van het competentiebeheer en de instroom in de sector
- bevordering van de veiligheid op de bouwplaatsen en het welzijn op het werk



<https://www.constructiv.be/>

IDEA Consult verstrekt onafhankelijk advies aan organisaties en besturen op verschillende niveaus: lokaal, intermediair, de gewesten en gemeenschappen, federaal en Europees.

‘Thinking ahead’ vat kernachtig samen waar we voor staan:

- Geëngageerde professionals, betrokken bij de samenleving en goed verbonden met kennisinstellingen;
- Evidence-based advies: toegepast onderzoek op basis van gevalideerde technieken;
- Duurzame oplossingen voor actuele maatschappelijke uitdagingen.

IDEA is als netwerkorganisatie verbonden met een ruime groep van experts. De dienstverlening van IDEA omvat onderzoek en analyse, visieontwikkeling, strategische planning en advies, beleidsevaluatie en monitoring, procesbegeleiding en projectmanagement. De gemeenschappelijke ambitie van de IDEA-medewerkers is het vertalen van recente kennis en inzichten in bruikbare oplossingen voor actuele maatschappelijke uitdagingen. We willen op een unieke manier bijdragen aan belangrijke transformaties op sociaaleconomisch vlak, vernieuwingen op vlak van bestuur en organisatie en aan regionale dynamieken.



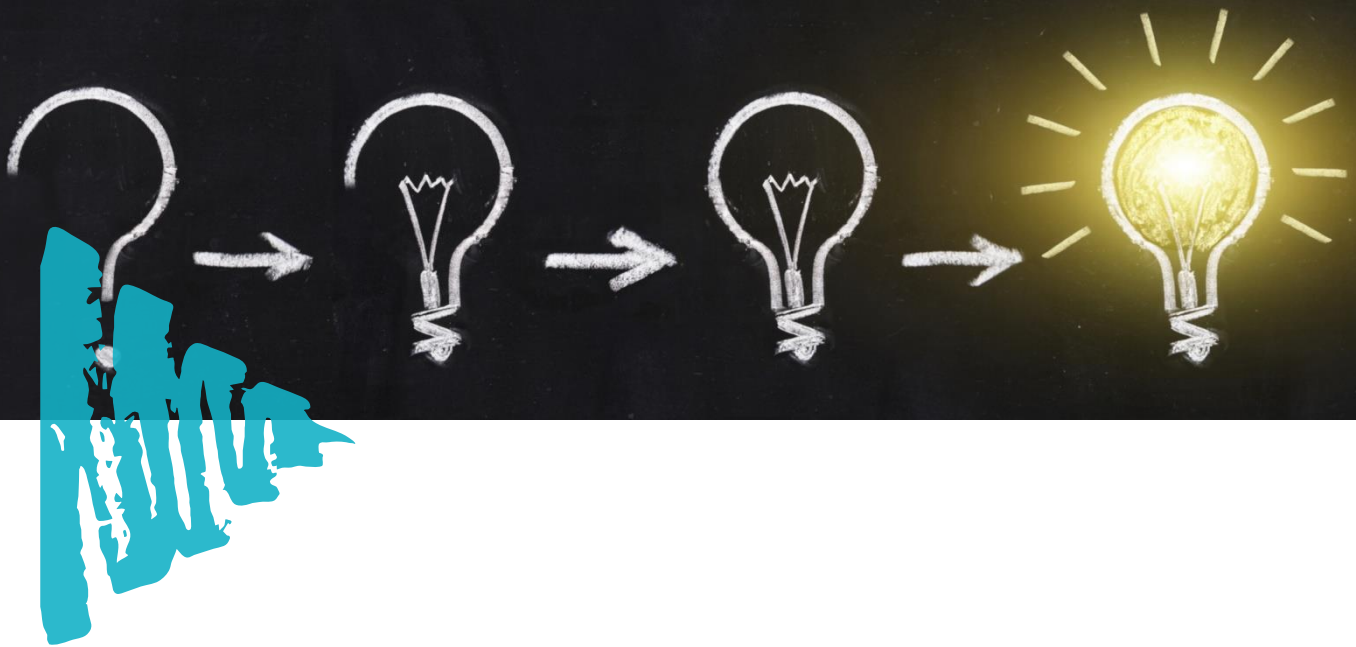
<https://www.ideaconsult.be/>

Deze studie werd uitgevoerd in het kader van ESF-oproep 511 SCOPE 2020 – Strategische competentieprognoses. Deze oproep werd gelanceerd werd binnen het Operationeel Programma (OP) 2014-2020 van **ESF Vlaanderen**. Het ESF-Vlaanderen valt onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister van Werk en Sociale economie.



<https://www.esf-vlaanderen.be/nl/esf/europees-sociaal-fonds>

De prognose werd uitgevoerd in 2021 (start: 1/01 – einde: 31/12).



1 / Aanleiding voor deze competentieprognose

RENOVATIE STAAT HOOG OP DE BELEIDSAGENDA

Om toe te werken naar een kleinere klimaatvoetafdruk zet de Vlaamse regering in op een verhoging van de renovatiegraad. Het Vlaams regeerakkoord vertaalt de Europese ambities naar de Vlaamse context. Het beleid dat de Europese Unie nastreeft in haar Europese [Green Deal](#) benadrukt immers het belang van [renovatieprojecten](#).¹ Ook het Vlaams woonbeleid stimuleert de renovatie van woningen, zodat ze minder energie gebruiken en CO₂ uitstoten. Daarnaast gaat er ook aandacht naar de renovatie van niet-residentiële gebouwen, zoals schoolgebouwen, detentiecentra en cultuurhuizen, en naar de renovatie van sociale woningen.

MAATSCHAPPELIJKE EVOLUTIES VERKLAREN OPMARS RENOVATIE

Vanuit het beleid wordt zo ingespeeld op een aantal evoluties die voor een opmars zorgen van renovatie en vernieuwbouw²: de bouwgronden worden schaars, er zijn veel leegstaande gebouwen en het bestaand patrimonium is verouderd en voldoet niet aan de huidige normen (bijvoorbeeld inzake veiligheid, comfort en energieprestatie). Renovatie is één van de maatregelen die worden getroffen om wonen in verstedelijkte gebieden aantrekkelijker te maken. Een belangrijk voordeel t.o.v. nieuwbouw is dat de inspanningen en kosten tijdens een renovatieproject kunnen gespreid worden over meerdere jaren, terwijl het gebouw in gebruik kan blijven.

STRATEGISCHE COMPETENTIEPROGNOSE MET FOCUS OP DE RENOVATIESECTOR

In deze studie wordt de afbakening voor de renovatiesector gemaakt op basis van de maatschappelijke tendensen, die worden ondersteund door het Europese en Vlaamse beleid. Dit zal heel wat vergen van de ondernemingen en arbeiders die actief zijn binnen deze subsector van de bouwsector. Dit wordt ook door de Vlaamse regering erkend, zoals blijkt uit het Vlaams Regeerakkoord (p.199): *“We werken samen met de bouwsector een actieplan uit om het aanbod van vakmensen te verzekeren zodat de kwaliteitsvolle uitvoering van ambitieuze renovatiedoelstellingen kan worden gegarandeerd.”*

¹ Het Federaal regeerakkoord 2020-2024 koppelt de klimaatdoelstellingen aan de Europese doelstellingen.

² Met ‘vernieuwbouw’ wordt bedoeld: een gebouw zodanig renoveren dat dit een vergelijkbare kwaliteit heeft als een nieuwbouw.

ROL VOOR CONSTRUCTIV EN DE SOCIALE PARTNERS

Om de renovatiedoelstellingen te realiseren, staat de sector voor 4 grote werven:

- ▶ Ver-/toeleiden: werken aan het imago en de aantrekkelijkheid van de bouwsector, de beroepen en de opleidingen.
- ▶ Opleiden: werken aan voldoende state-of-the-art bouwopleidingen aan secundaire scholen en in het hoger onderwijs. Nieuwe instroom (afgestudeerden vanuit onderwijs of zij-instromers vanuit andere (sub-)sectoren) moet over de juiste competenties beschikken om vlot inzetbaar te zijn;
- ▶ Bijscholen: werken aan de competentieversterking van de vakmensen in de renovatiesector. Huidige werknemers moeten mee evolueren;
- ▶ Omscholen: werken aan beroepsmobiliteit in de bouwsector en tussen sectoren.

Vanuit het streven naar duurzame tewerkstelling zet de sector in op het verbeteren van de instroom van gekwalificeerde arbeiders in de bouwsector en het op peil houden van hun kennis en competenties. Dit gebeurt vanuit het bewustzijn dat vakbekwame arbeiders onmisbaar zijn voor een goede afronding van bouwprojecten. Daarom is het opportuun om een competentieprognose uit te werken specifiek voor deze subsector van de bouwsector.

NOODZAAK VAN DEZE STRATEGISCHE COMPETENTIEPROGNOSE

Net als in andere sectoren worden taken in de renovatiesector steeds complexer en zetten innovaties zich steeds sneller door. Arbeiders moeten daarom mee evolueren als ze in de sector inzetbaar willen blijven. Dit is heel belangrijk gegeven de lagere leerlingenaantallen die de instroom van afgestudeerden drukken en de vergrijzing die ervoor zorgt dat heel wat arbeiders op korte termijn met pensioen zullen gaan. Het is dan ook hoog tijd om deze transitie te vertalen naar de verschillende deelsectoren en bouwberoepen toe.

Tot hiertoe is hiervan geen gestructureerde terugkoppeling en neerslag in de beroepscompetentieprofielen. Vandaar dat een competentieprognose op microniveau zich opdringt. In een interessante [Europese studie](#) vinden we een competentieprognose voor de bouwsector terug tot 2020. Het lijkt dus het uitgelezen moment om in Vlaanderen na te gaan wat de evoluties in Vlaanderen zullen betekenen voor de komende jaren, meer bepaald met tijdshorizon 2030.

CONCREET ACTIEPLAN ALS RESULTAAT VAN RENOVLAMT

Via RenoVLAMT wil Constructiv inzicht verwerven in de trends die op de renovatiesector afkomen en de impact van deze trends op de competentie- en opleidingsnaden binnen renovatiebedrijven. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de impact van de COVID-crisis, de aanhoudende digitalisering en de evolutie naar een circulaire economie. Daarnaast wordt ook het opleidingsaanbod geanalyseerd zodat kan worden nagegaan in welke mate het een antwoord biedt op de ervaren competentienaden.

De inzichten uit deze prognose kunnen ervoor zorgen dat de dienstverlening van Constructiv en andere betrokken organisaties in de juiste richting mee evolueert. Het sectorconvenant dat de sector afspreekt met de Vlaamse Regering voor de periode 2021-2022, omvat bijvoorbeeld verschillende acties in dit kader (zoals sensibilisering, bedrijfsbezoeken, opvolgen nieuwe competenties, inzetten op de rol van de mentor, voorzien van breed aanbod, voorzien van interne opleidingen, ondernemingen competentiegericht ondersteunen met hun transitie). Bovendien is het belangrijk om te kunnen tonen dat het opleidingsaanbod inspeelt op innovatie, ontwikkelingen en trends om de aantrekkelijkheid van de sector te verhogen.

Om de resultaten van de prognose te laten doorwerken in de praktijk, worden de analyseresultaten vertaald naar concrete engagementen, die worden geïntegreerd in een uitgewerkt actieplan.





2 / Prognose volgens beproefde methodiek

De competentieprognose wordt uitgevoerd op basis van Interactief, kwalitatief diepte-onderzoek volgens de VLAMT-methodiek³ (Vlaamse arbeidsmarkt van de toekomst). Deze methodiek heeft zijn waarde reeds bewezen in vorige SCOPE-studies en bevat onderzoeksmethoden die internationale instanties zoals Cedefop, ETF, OESO, ILO hanteren voor competentieprognoses.

Concreet werden de volgende vier fasen doorlopen:

► Voorbereiding

In de eerste, voorbereidende fase worden de planning, timing en gedetailleerde fasering van het onderzoek bepaald. De inhoud wordt afgebakend en er wordt een begeleidende stuurgroep werd samengesteld die input geeft voor het onderzoeksproject van begin tot einde. Bijlage B.1 / toont de samenstelling van de stuurgroep.

► Vooronderzoek

Het vooronderzoek is erop gericht om in kaart te brengen welke evoluties de sector doormaakt, met bijzondere aandacht voor digitalisering, circulaire economie en de coronacrisis. Het beoogde resultaat is te komen tot een eerste beeld van de competentienoden en de verdere focus voor de studie. Hiervoor wordt zoveel mogelijk voortgebouwd op beschikbare expertise:

- Via **deskonderzoek** gebeurde een analyse van beschikbare cijfers en documenten (zie Bijlage B.2 / voor een referentielijst)
- **Diepte-interviews** werden uitgevoerd om gerichte input van experts te verzamelen over hun ervaring met bepaalde evoluties en de impact op de sector. Bijlage B.3 / bevat een overzicht van de geconsulteerde experts.
- Via een **verkennende workshop** werden de evoluties/trends en hun impact op de sector in Vlaanderen gevalideerd, die tijdens het deskonderzoek en de interviews werden geïdentificeerd.

De resultaten van het vooronderzoek werden gerapporteerd in een tussentijds verslag en zijn samengevat in Hoofdstuk 3 /.

³ De methodiek is het resultaat van het ESF-project 'Vlaams arbeidsmarktonderzoek voor de toekomst' (VLAMT) waarin naar een systeembenadering werd gezocht om toekomstige arbeidsmarktbehoeften en opleidingsnoden in kaart te brengen. VLAMT is een Europees project, gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds (ESF) en de Vlaamse overheid. Het kwam tot stand via samenwerking tussen de SERV, SYNTRA Vlaanderen, VDAB, en de Departementen 'Onderwijs en Vorming' en 'Werk en Sociale Economie' van de Vlaamse Overheid).



► Analyse o.b.v. bedrijfsbezoeken

Deze derde fase heeft als doel om de geïdentificeerde evoluties verder uit te diepen en te linken aan evoluties in competentie- en opleidingsnoden om de (toekomstige) vraag naar competenties te kunnen confronteren met het (beschikbare) onderwijs- en opleidingsaanbod. Dit gebeurt via twee parallel uitgevoerde analyses:

- Via **case studies** wordt de impact van trends op jobs, taken en competenties ingeschat. De case studies bestaan uit diepte-interviews met 'voortrekkers', die (idealiter) vertrouwd zijn met competentiedenken, en die nu al ervaren waarmee de 'volgers' pas binnen enkele jaren geconfronteerd zullen worden. Bijlage B.3 / bevat een overzicht van de gesprekspartners.
- Een **analyse van het opleidingsaanbod** laat toe om mogelijke lacunes te identificeren o.b.v. huidige en toekomstige competentie- en opleidingsnoden die via de case studies in kaart gebracht werden. De analyse van het opleidingsaanbod gebeurde voornamelijk via deskonderzoek gericht op bestaande initiatieven voor competentieversterking in de sector. Waar nodig, werden aanvullende interviews georganiseerd om aanvullende informatie op te vragen en zo te kunnen nagaan of de opleidingen voldoende gericht zijn op de ontwikkeling van toekomstgerichte competenties.

De resultaten van deze analyse werden gerapporteerd in een tussentijds verslag. De conclusies uit de case studies zijn samengevat in Hoofdstuk 4 /. Hoofdstuk 5 / vat de resultaten van de analyse van het opleidingsaanbod samen.

► Besluitvorming

In de laatste fase wordt de verzamelde informatie geaggregeerd om de conclusies uit de vorige fases te vertalen naar concrete acties in een **uitgewerkt actieplan**. Om tot het actieplan te komen, werd een **workshop** georganiseerd met de stuurgroepleden om potentiële engagementen te identificeren en te expliciteren in eerste draft van actieplan. Na een schriftelijke feedbackronde werd dit actieplan gefinaliseerd tijdens het laatste stuurgroepoverleg om erover te waken dat het door alle leden gedragen is.

Het actieplan is integraal opgenomen in Hoofdstuk 6 /.

Tot slot is het belangrijk om de resultaten van het onderzoek tot bij de betrokken organisaties en instanties te brengen, en dit zowel naar beleidsactoren, ondernemingen en onderwijs- en opleidingsverstrekkers. Daarom biedt deze rapportering een toegankelijk overzicht van de verwachte competentienoden in de bedrijven en de aandacht voor toekomstgerichte competenties in het opleidingsaanbod.





3 / Renovatiesector in beweging door samenspel van trends

Via een analyse van beschikbare literatuur (opgenomen in Bijlage B.2 /) werden een aantal trends geïdentificeerd die de bouwsector beïnvloeden. Deze trends werden tijdens interviews met experts getoetst aan de praktijkervaringen van de betrokken respondenten, en verder aangevuld op basis van hun ervaring. Dit verschaft de nodige inzichten over het belang van de geïdentificeerde trends, inclusief specifieke aandachtspunten voor de renovatiesector. Zo wordt geprobeerd een zicht te krijgen op hoe de werf van overmorgen er zal uitzien.

De sector in enkele kerncijfers

► Tewerkstelling

De bouwsector is een motor van economische groei en tewerkstelling in elke EU-lidstaat. De sector is goed voor 8,2% van het BBP en zorgt voor 18 miljoen banen in de hele EU. Meer dan 90% van de bouwbedrijven zijn kleine en middelgrote ondernemingen⁴.

Prognoses van Cedefop (uit 2016) suggereerden dat de werkgelegenheid in de bouwsector in de periode 2015-2025 zal toenemen en dat de lidstaten een vergrijzende beroepsbevolking zullen moeten vervangen. Tegen 2025 zullen ongeveer 1 miljoen nieuwe werknemers nodig zijn. Voor België schat Cedefop de tewerkstellingsgroei in de sector tussen 2020 en 2030 op 2,5%.

Het Cedefop Skills Panorama voorspelt ook hoe de vacatures zullen evolueren tussen 2020 en 2030. Zo zouden er 49.800 arbeidersjobs verdwijnen en 46.900 in de plaats komen. Dit resulteert in een negatief saldo van 2.900 jobs. De toekomstige vacatures voor operatoren en monteurs daarentegen zullen stijgen: daar zien we een positief saldo van 4.900 jobs (118.800 die verdwijnen en 123.700 nieuwe).

► Gezochte profielen

In de sector zijn voornamelijk bouwarbeiders aan het werk, maar de bouwsector omvat ook een groot aantal gespecialiseerde beroepen voor bijvoorbeeld de bouw van gebouwen, civiele techniek en meer gespecialiseerde bouwactiviteiten (zoals stukadoors, loodgieterswerk en bouwrijp maken van kavels). Het werk varieert van routinetaken die een aanzienlijke fysieke inspanning vergen tot meer bekwaame taken, die soms aanzienlijke scholing, opleiding en ervaring vereisen.

⁴ Europese Commissie (2018) A Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills (Wave II) Construction



Belangrijkste trends in de renovatiesector

▶ Digitalisering

- De introductie van smartphones, tablets en laptops leidt in combinatie met toenemende digitalisering van de bedrijfsadministratie tot het verhoogd gebruik van digitale communicatie- en planningstools (voor personeel, klanten, leveranciers, partners,...).
- De digitalisering laat toe om zwaar werk lichter en veiliger te maken. Met een thermografische camera kunnen drones bijvoorbeeld warmteverliezen opsporen en grote oppervlakten zonnepanelen overvliegen om te controleren welke niet meer functioneren. Drones zijn ook bij uitstek geschikt voor een visuele inspectie van moeilijk bereikbare plaatsen (vb. daken).
- Connected technologieën en het Internet of Things (IoT) staan centraal in de industriële (r)evolutie, met als technologisch ijkpunt de introductie van het Building Information Modeling (BIM), dat het gebruik van digitale plannen verhoogt. Ook 3D-toepassingen, Virtual en Augmented reality (VR, AR) vinden steeds meer hun weg naar de bouwsector.
- Arbeiders en bedienden krijgen gemakkelijker toegang tot de informatie die ze nodig hebben.

▶ Automatisering en meer gebruik van machines en gereedschappen die werk vereenvoudigen

- Fysiek zware en repetitieve taken zullen steeds minder manueel uitgevoerd moeten worden. Het grove werk evolueert steeds meer naar het bedienen van machines.
- Opdrachtgevers vragen steeds meer aandacht voor een kortere doorlooptijd van projecten.
- Er wordt steeds meer gekozen voor modulair bouwen en aanbouwen, en voor bouwen met prefab onderdelen.
- Bouwrobots staan nu nog veelal in off-site productiebedrijven, maar hun toepassing op de werf komt steeds dichterbij.

▶ Meer aandacht voor duurzaamheid en circulariteit

- Het gebruik van natuurlijke, ecologische of duurzame materialen vergt meer aandacht door een groter bewustzijn van langdurig bruikbare materialen en hergroeibare grondstoffen.
- De concepten circulariteit en *life-cycle designed buildings* worden steeds meer toegepast in bouw- en renovatieprojecten. Er is ook verhoogde aandacht voor materiaalengebruik en afvalbeheer, en voor het duurzaam gebruik en potentieel hergebruik van bouwmaterialen.
- Bouwvereisten worden steeds strenger in het kader van klimaatdoelstellingen en evoluerende wetgeving.
- Er is een verhoogde aandacht voor het toepassen van een totaalrenovatie van gebouwen i.p.v. volledige sloop- en nieuwbouw.

▶ Innovaties volgen zichzelf sneller op

- De ontwikkelingen gaan snel omdat heel wat technologieën betaalbaar worden en bovendien geschikt voor bouwverven worden gemaakt.
- Er zijn steeds snellere innovaties op het vlak van bouwmaterialen, bouwgereedschappen, machines en bouwmethoden.
- De grotere behoefte aan specialisatie leidt tot meer onderaanneming: enerzijds om gespecialiseerde mankrachten in te schakelen, anderzijds omwille van efficiëntieredenen (onderaannemers werken vaak met goedkopere buitenlandse arbeiders).

▶ Meer aandacht voor veiligheid en ergonomie

Toenemende aandacht voor het welzijn van arbeiders doorheen de ganse sector om instroom en retentie te versterken.



Uitdagingen voor de sector

Deze trends brengen een aantal belangrijke uitdagingen met zich mee:

► Evolutie naar circulaire economie

De sector speelt een centrale rol in de transitie naar een koolstofarme economie, aangezien gebouwen goed zijn voor bijna 40% van het energieverbruik. Tegenwoordig is ongeveer 75% van de gebouwen in Europa energie-inefficiënt, wat duidt op een enorm potentieel voor nieuwe jobs in de groene economie. De trend om 'groene' gebouwen en constructies te bouwen, vereist dat bouwvakkers ook een beter begrip hebben van milieuvriendelijke materialen en technologieën die energiezuinig of groener zijn.

De beroepen met het grootste aantal werknemers die bijscholing op het gebied van energie nodig zullen hebben, zijn: elektriciens; loodgieters (inclusief installateurs van warmtepompboilers, biogassystemen, centrale verwarming, sanitaire en thermische apparatuur); timmerlieden en schrijnwerkers; metselaars; en technici (inclusief verwarming, ventilatie en airconditioning)⁵.

► Digitalisering

De huidige trend naar een intensiever gebruik van ICT-systemen heeft gevolgen voor projectmanagement en creëert potentiële efficiëntiewinst voor het beheer van het bouwproces, inclusief logistiek, materiaalbewaking, ontwerp en constructie. Zoals in de meeste sectoren, wordt ICT steeds meer ingebed in het dagelijkse werk van bouwvakkers door het gebruik van geavanceerde elektronische machines die een algemeen hoger niveau van technologische competentie vereisen. De ontwikkeling van ICT voor zogenaamde 'smart buildings' en energiereductie vergroot ook de behoefte aan ICT-vaardigheden in de bouw. Europees onderzoek geeft echter aan dat de bouwsector na de landbouwsector het minst gedigitaliseerd zou zijn van alle sectoren⁶. Ook op dat vlak staat de sector voor een belangrijke uitdaging.

► Impact van de coronacrisis

Tijdens de coronacrisis in 2020 bleken de openbare werken een van de weinige activiteiten die tot op zekere hoogte werden gehandhaafd. Op het vlak van private woningen en niet-residentiële gebouwen is de situatie anders: in de eerste maanden van de crisis werd gevreesd dat particulieren, detailhandel en kleine bedrijven zouden moeten besparen en bouwprojecten zouden stopzetten of uitstellen.⁷ Uit de EMRG-enquête van maart 2021 blijkt dat men een inkomstenverlies van 5% inschat voor 2021 en van 2% in 2022 t.o.v. de inkomsten in 2019.

In het Vlaamse Relanceplan om de economische effecten van de corona pandemie te bestrijden speelt de bouw- en renovatiesector een cruciale rol. Van de 4,3 miljard euro binnen het Vlaamse Relanceplan werd in totaal voor de periode 2020-2024 ongeveer 2,3 miljard euro voorzien voor investeringen gelinkt de bouwsector, waarvan zo'n 600 miljoen euro naar de renovatiesector zal gaan. Deze investeringen komen bovenop het al afgesproken investeringsbudget van de Vlaamse regering deze legislatuur voor woningrenovaties, renovatie van publieke gebouwen en sociale woningen, asbestverwijdering en isolatiewerken, het opzetten van een recyclage hub en digitalisering⁸.

⁵ Europese Commissie (2014) Cedefop EU Skills Panorama

⁶ Europese Commissie (2018) A Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills (Wave II) Construction

⁷ Deloitte.com – understanding the sector impact of covid-19: engineering and construction (April 1 2020)

⁸ Vlaams Relanceplan in cijfers, 30 maart 2021





4 / Geïdentificeerde competentienoden

De geïdentificeerde trends werken op twee manieren in op de renovatiesector: via een impact op processen en op competenties. Het zijn dan ook de competentieveranderingen die we met dit onderzoek trachten te captureren. Het omgaan met nieuwe technologieën, veranderende processen, etc. gaat immers gepaard met veranderende competentienoden. Het volstaat niet om de nodige kennis te ontwikkelen: om de kennis in de praktijk te brengen, zijn ook de juiste vaardigheden en attitudes nodig. Dit geldt zowel voor bedienden- als arbeidersprofielen en laat zich ook voelen op de werf.

Inzichten uit het vooronderzoek

Een bevraging van de VCB uit 2019 naar de gewenste of nodige competenties van nieuwe arbeiders in de bouwsector gaf aan dat afstuderende jongeren uit zowel BSO, TSO als Ingenieurs belangrijke competenties missen:

- ▶ Bij afgestudeerden uit het BSO en TSO gaat het vooral om zelf berekeningen kunnen maken en oplossingen kunnen bedenken (wat 78% van de respondenten onvoldoende achtte), maar ook op adequaat communiceren en plannen scoorden ze volgens >50% onvoldoende.
- ▶ Bij ingenieurs vertegenwoordigden soft skills 35% van de geïnventariseerde problemen. Nog eens 20% betrof onvoldoende praktijkkennis en ook de attitude werd als één van de belangrijkste problemen ervaren (16%).

Een duidelijk effect van de coronacrisis op de bouwsector is dat bedrijven sneller willen investeren in (basis)digitalisering. In een bevraging van VCB gaf 42% van de respondenten aan extra te willen investeren in digitalisering. De klemtoon ligt hierbij vooral op digitale basistools om planning, communicatie, rapportering en opvolging te verbeteren.

Verder wezen de geïnterviewde experts op de volgende competentienoden:

- ▶ Kenmerkend voor de renovatiesector, waarin elk project uniek is, is de nood aan flexibiliteit, het kunnen inschatten van risico's & hulp/ondersteuning vragen, en creatief en oplossingsgericht denken.
- ▶ Vereiste kennis verandert steeds sneller en wordt steeds meer specialistisch. Hierdoor moet men kunnen omgaan met verandering en de juiste attitude hebben om levenslang te leren.
- ▶ Door het toegenomen belang van aansturing, moet een groter wordende groep arbeiders over de nodige didactische en empathische skills beschikken.



Case studies bevestigen en verdiepen inzichten uit het vooronderzoek

► Focus op nieuwe en veranderende competenties

Het vertrekpunt voor deze strategische competentieprognose bestaat uit een analyse van de nieuwe en veranderende competenties voor arbeiders in de renovatiesector anno 2021. De trends waaraan de sector onderhevig is, vormen hierbij het uitgangspunt.

Dit onderzoek stelt dus geen allesomvattend overzicht samen van alle competenties die arbeiders in de renovatiesector nodig hebben. De focus ligt op evoluties in competenties: competenties die relevant zijn, maar niet beïnvloed worden door de geobserveerde trends, vallen met andere woorden buiten de scope van de analyse.

► Identificatie van 3 types competentienoden via interviews met renovatiebedrijven

De nodige informatie werd verzameld via 14 interviews, meestal met de zaakvoerder van de renovatiebedrijven (zie Bijlage B.3 /), die stuk voor stuk KMO's waren

Het is belangrijk om in het achterhoofd te houden dat de sector zeer heterogeen is: elke onderneming heeft eigen specialisaties, houdt verschillende taken in eigen beheer, en besteedt andere taken uit. Samenwerking in de sector is zeer belangrijk en het systeem van onderaanneming speelt een grote rol. Er zijn geen twee bedrijven die volledig dezelfde dingen doen en de specifieke competentienoden van de arbeiders variëren dus ook van bedrijf tot bedrijf. Toch konden we doorheen de verschillende gesprekken heel wat nieuwe en veranderende competentienoden identificeren die volgens de geïnterviewde personen voor alle arbeiders in de sector gelden. Deze worden opgedeeld in drie lagen:

1. **Generieke competenties** worden steeds belangrijker in onze samenleving anno 2021 en zijn relevant voor de volledige arbeidsmarkt. Ze zijn dus niet enkel op de renovatiesector van toepassing maar vormen wel een belangrijke basis voor de set competenties die in de sector nodig zijn.
2. **Sectorspecifieke generieke competenties** zijn voor de ganse bouwsector van toepassing. Het gaat om algemene competenties die doorheen verschillende bouwprocessen lopen.
3. **Vaktechnische competenties** zijn gelinkt aan de belangrijkste waargenomen vaktechnische innovaties binnen de renovatiesector. Om nieuwe technieken te kunnen uitvoeren, hebben arbeiders nood aan kennis over nieuwe producten, technieken en tools en moeten zij deze ook kunnen toepassen op de werf.

De drie competentielagen omvatten nieuwe en veranderende competenties die arbeiders nodig hebben in de veranderende renovatiesector. Voor elke laag tonen we de geïdentificeerde competenties.



Generieke competenties	Omschrijving
Leiding geven (ploegleider)	De capaciteit om instructies en begeleiding te geven aan een groep mensen en hen aan te moedigen samen te werken om een doel te bereiken, om een visie te communiceren en anderen te inspireren, om te zoeken naar win-win oplossingen bij conflicten, om de impact van managementstijl op productiviteit en ontwikkeling te herkennen en deze aan te passen indien nodig. Hierbij hoort ook het detecteren van opleidingsnoden en potentiële ontwikkelingspunten bij medewerkers, en hen naar opleidingen toe leiden.
Zelfstandig samenwerken in teamverband	De capaciteit om zelf verantwoordelijk te kunnen zijn voor het opnemen van taken binnen de afgelijnde processen en om de voltooiing van de gezamenlijke doelen na te streven.
Feedback geven en ontvangen	De capaciteit om op een constructieve manier feedback geven aan collega's. Het vermogen om op een juiste manier met feedback te kunnen omgaan, deze te kunnen internaliseren en constructief in te zetten om te verbeteren.
Communiceren	De capaciteit om verbaal en schriftelijk te communiceren met collega's. Gelet op de aanwezigheid van vele nationaliteiten binnen de bouwsector vraagt deze capaciteit enige basiskennis van andere talen of multiculturele aspecten.
Coördineren (ploegleider)	De capaciteit om werk te organiseren, prioriteiten te bepalen, resource noden te bepalen, om de nodige volgorde van activiteiten te bepalen om doelen te realiseren.
Planmatig en procedureel inzicht	Inzicht hebben in planning en opgestelde procedures correct kunnen opvolgen.
Tijd beheren	De capaciteit om per taak efficiënte tijdsinschattingen te maken en correct te kunnen uitvoeren.
Analytisch en probleemoplossend denken	Het vermogen om situaties op de werf te kunnen inschatten, om waardevolle informatie te identificeren en verwerken, om patronen/oplossingen te detecteren en uit te leggen aan anderen.
Flexibel opstellen en zich aanpassen	Open staan voor nieuwe en vernieuwende manieren van werken, met nieuwe methoden en materialen. Zich flexibel kunnen wenden naar ad hoc oplossingen voor onverwachte problemen op de werf.
Kennis delen	Nieuwe vaardigheden kunnen overdragen aan de collega's en kennis kunnen verspreiden binnen de organisatie.
Nauwgezet en zorgvuldig werken	Duidelijk oog hebben voor nauwkeurigheid en afwerking; Professioneel gebruik van materiaal en tools.
Veilig en ergonomisch werken	Het vermogen om preventief onveilige situaties in te schatten en de arbeid te organiseren op een zo veilige manier mogelijk.



Sectorspecifieke competenties	Omschrijving
Kennis hebben over bouwmaterialen en de toepassingen	Grondstoffen herkennen, classificeren en eigenschappen en toepassingen ervan benoemen.
Gereedschappen en machines hanteren	Het herkennen, classificeren en kunnen hanteren van gereedschappen en machines Voorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gereedschappen: compressors, slijpschijven met doorslijper, pistolen, etc. ▶ Machines: verreiker, graafkraan, heftruck, hoogtewerker, torenkraan
Plannen en organiseren	Operationele planning kunnen opmaken, de juiste bouwprocessen, -materialen, gereedschappen en machines inplannen, en de werf efficiënt en effectief kunnen voorbereiden.
Kennis hebben over bouwfysica	Kennis van en aandacht voor alle aspecten van het binnenklimaat (zoals lucht- en vochtdichtheid, warmtetransport en akoestiek)
Smart devices hanteren	Het kunnen hanteren van digitale toestellen Voorbeelden: tablets, smartphones
Digitale informatie interpreteren	Digitale informatie kunnen interpreteren; Voorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> ▶ BIM-plannen; 3D plannen van installaties en leidingen of knooppunten; ▶ Digitale opmetingen
Kennis hebben over afvalbeheer en circulaire principes	Afvalstoffen herkennen en het veilig verwijderen en afvoeren hiervan organiseren; Voorbeeld: het belang van asbestverwijdering Hergebruik van materialen plannen Voorbeelden: Principe van demonteerbaarheid, materialenbanken



Vaktechnische competenties	Omschrijving
Hout(skelet) bouwen	Technische kennis bezitten van houtskeletbouw o.a.: materiaal- en productkennis, inzicht in de verbindingen, knooppunten, het effect op stabiliteitsberekeningen en veiligheid
Metselen	Kennis van nieuwe bouwmethoden Voorbeelden: lijmen ipv cement, vliesgevels Kennis van alternatieve vormen van gevelbekleding Voorbeelden: hout, aluminium, groengevels, crepi, etc.
Funderen en stabiliseren	Praktisch toepasbare kennis omtrent stabiliteit bezitten; Voorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Op een correcte en zorgvuldige wijze de juiste (isolerende) funderingen kunnen toevoegen (vb. Ytongblokken); ▶ Muren kunnen verwijderen zonder de stabiliteit van het gebouw in gevaar te brengen; ▶ Kennis van schoringstechnieken
Prefab bouwen	Kennis van de zeer diverse bouwwijzen omtrent o.a. <ul style="list-style-type: none"> ▶ (houten, PVC of aluminium) ramen; ▶ Volledige wanden; ▶ Volledige modules met ingebouwde technieken; ▶ Betonelementen. Deze vooraf volgens een gedetailleerd plan kunnen fabriceren en assembleren in een atelier of hal en vervolgens op de werf volgens een duidelijk plan kunnen samenstellen.
Isoleren	De capaciteit hebben om te werken met nieuwe isolatiematerialen en – technieken. Voorbeelden materialen: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ecologische isolatie (vb. cellulose, vlas, houtwol) ▶ Minerale wol (vb. steen- en glas-); ▶ Celit houtplaten (waterdichte gevelisolatie) Voorbeelden technieken: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Sarkingdaken ▶ Droogbouwsystemen ▶ Correcte kennis van aansluitingen en folies



Gesignaleerde aandachtspunten

▶ Opleiden tot generalisten of specialisten

Renovatiewerven vragen enerzijds werkrachten die vlot kunnen schakelen en flexibel kunnen inspelen op problemen die zich voordoen, anderzijds dringt een steeds grotere vraag naar specialisten zich op door de groeiende complexiteit van technieken, materialen, normen en vereisten. Ondernemingen worden geconfronteerd met de keuze om de eigen arbeiders als generalisten of specialisten op te leiden of te laten groeien. Om hiermee om te gaan, doen ondernemingen steeds meer beroep op gespecialiseerde onderaannemers. Grote ondernemingen kunnen intern specialistische afdelingen creëren, maar bij kleine ondernemingen blijven de arbeiders veelal een polyvalent karakter behouden.

▶ Specifieke expertise ontwikkelen om uitholling van jobs te vermijden

Door steeds meer met onderaannemers te werken, moeten werknemers in sommige bedrijven focussen op minder uitdagende taken en kunnen ze hun eigen competenties minder toepassen en ontwikkelen. Hierdoor dreigen hun competenties te verouderen, en dreigt een uitholling van de interne jobs. Nichemarkten en complexe werven hebben worden minder geconfronteerd met onderaanneming, maar vergen specifieke expertise van de arbeiders.

▶ Garanderen van kennisopbouw- en overdracht

Specialisten moeten continu blijven leren om de kennis up-to-date te houden en door de vergrijzing en beperkte instroom tikt de klok om de expertise van de meest ervaren en oudere generatie arbeiders te capteren. Ook het belang van kennis over zowel oude als nieuwe technieken benadrukt het belang van tijdige en continue kennisopbouw en -overdracht.

▶ Afbakening van de rol van arbeiders

De grens tussen verwachte competenties van arbeiders en aansturende figuren op de werf vervaagt. Door de stijgende complexiteit en nood aan arbeiders met specialistische kennis op de werf zijn steeds meer competenties nodig die zich in mindere mate énkél kunnen situeren bij de werfleider met eerder generalistische kennis. Dit doet de vraag rijzen welke competenties in de toekomst kunnen en mogen verwacht worden van de arbeiders.





5 / Analyse van beschikbaar opleidingsaanbod

Om vast te stellen in welke mate het huidig opleidingsaanbod voor arbeiders in de renovatiesector inspeelt op de toekomstige competentienoden die in het vorige hoofdstuk geïdentificeerd werden, voerden we een analyse van het opleidingsaanbod uit. Hiermee konden we enerzijds blootleggen waar de opleidingen vandaag al afgestemd zijn op de toekomstige competentienoden en anderzijds konden we vaststellen waar er zich nog lacunes bevinden. De analyse fungeert niet als doorlichting van de geselecteerde opleidingen, maar werd verkennend uitgevoerd om het formuleren van actiepunten in de volgende stap van het onderzoek te voeden.

Analyse met focus op drie opleidingen

De analyse vond plaats in twee stappen. Ten eerste werd via deskresearch het actuele onderwijs- en opleidingsaanbod voor arbeiders in de renovatiesector in kaart gebracht. Daaruit werden vervolgens in een tweede stap drie opleidingen geselecteerd en geanalyseerd:

- ▶ het 7^{de} jaar renovatie van het beroepssecundair onderwijs
- ▶ de opleiding renovatiecoördinator van Syntra
- ▶ het graduaat werfororganisatie

Aanvullend op het deskonderzoek werden verschillende opleidingsverstrekkers gecontacteerd met de vraag te verduidelijken hoe de trends en competentienoden binnen de opleiding concreet aan bod komen. Voor elk van de opleidingen ontvingen we van ten minste één opleidingsverstrekker bijkomende informatie.

Overzicht van beschikbaar opleidingsaanbod

Om tot een overzicht te komen van de beschikbare opleidingen, werd het opleidingsaanbod voor arbeiders in de renovatiesector in kaart gebracht. Daarbij lag de focus op het publieke aanbod gericht op (toekomstige) arbeiders in de renovatiesector. Aanvullend op dit publieke aanbod, bestaat een zeer uitgebreid aanbod van opleidingen bij private opleidingsverstrekkers (leveranciers, private organisaties,...). Het gaat hierbij veelal om kortere, minder omvangrijke opleidingen. Deze zijn niet in het overzicht opgenomen omdat Constructiv reeds per provincie een overzicht van dit aanbod biedt.

Tabel 1 vat het in kaart gebrachte opleidingsaanbod samen. Dit overzicht legt meteen een belangrijk pijnpunt bloot, nl. dat er vandaag bij publieke onderwijsverstrekkers geen opleidingen bestaan die arbeiders rechtstreeks en volledig voorbereiden op een job in de renovatiesector, met uitzondering van

het 7^{de} specialisatiejaar renovatie bouw in het beroepssecundair onderwijs. Deze opleiding zal bovendien uitdoven na de hervorming van het secundair onderwijs in de derde graad. Hoewel hiernaast ook instroom mogelijk is vanuit enkele andere opleidingen in het leerplichtonderwijs, missen deze opleidingen een directe focus op de renovatiesector.

Buiten het leerplichtonderwijs bieden ook de VDAB, Syntra en de Centra voor Volwassenonderwijs opleidingen aan voor arbeiders die hun basiscompetenties voor de bouwsector wensen te ontwikkelen (bijv. het 'bouwbad' bij de VDAB). Geen van deze opleidingen focust echter op de renovatiesector. Elk van deze instellingen biedt wel ook enkele specifiekere, kortere opleidingen aan met een focus die sterker afgestemd is op de uitdagingen in de renovatiesector (bijv. een opleiding houtskeletbouwer, ecologisch verbouwen, NL op de werkvloer, ...).

Tabel 1: *Overzicht Onderwijsinstellingen*

Publieke onderwijsinstellingen				
Hoger onderwijs		VDAB	Syntra	CVO
Graduaten	Werforganisatie, bouwkundig tekenen, hernieuwbare energiesystemen, HVAC systemen	Bouwbad (basis competenties) Specifiek aanbod met o.a.: houtskeletbouwer, bewust duurzaam bouwen, ploegbaas bouw, NL op de werkvloer	Basiscompetenties Specifiek aanbod met o.a.: ecologisch verbouwen, houtskeletbouwer, BIM-tekenaar Renovatie-coördinator	Basiscompetenties (ruwbouw tot sanitair en afwerking) Specifiek aanbod met o.a.: renoveren en afwerken, bouwen en verbouwen
Professionele bachelor	Bouw, houttechnologie, ecotechnologie			
Postgraduaten	BIM, energiemonitoring, circulair bouwen			
Secundair onderwijs*				
7BSO	Renovatie Bouw Restauratie bouw Bio-ecologische bouwafwerking Dakwerken Decoratie			
6BSO Duaal	Ruwbouw – ruwbouwafwerking Duurzaam wonen Schilderwerk Bouwplaatsmachinist Steen- en marmerbewerking			
6TSO	Bouw- en houtkunde			
<i>*Weergave september 2021</i>				
Private verstrekkers / publieke organisaties				
Private opleidingsinstellingen	Leveranciers	Confederaties / unies	Publieke organisaties	
(Vinçotte Academy, Furbo...)	(Wienerberger, Isoproc, ...)	(Bouwunie, Confederatie Bouw, ...)	(het Vlaamse Kruis,...)	

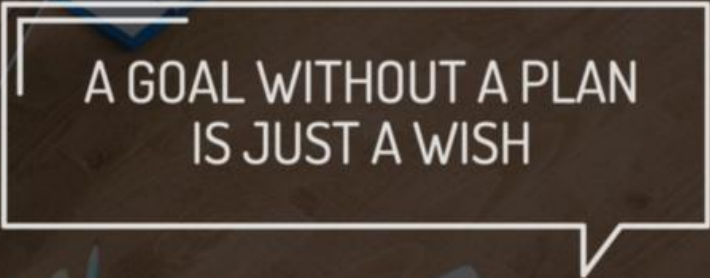


Algemene conclusie m.b.t. geanalyseerd opleidingsaanbod

De analyse van het opleidingsaanbod leidt tot de volgende overkoepelende vaststellingen:

- ▶ Er bestaat een uitgebreid opleidingsaanbod bij publieke en private opleidingsverstrekkers waar arbeiders in de renovatiesector terecht kunnen. Er is een brede variatie van opleidingen die zich uitstrekt van basisopleidingen waarin algemene bouwcompetenties aangeleerd worden die ingezet kunnen worden in de renovatiesector, tot heel specifieke opleidingen gericht op de renovatiesector die bijv. door leveranciers aangeboden worden. Ondanks dit uitgebreide aanbod bestaat er slechts één opleiding, 7BSO renovatie bouw, die jongeren rechtstreeks klaarstoomt voor een baan als arbeider in de renovatiesector. Bovendien valt deze opleiding weg na de hervorming van het secundair onderwijs.
- ▶ De verschillende opleidingen spelen het meest expliciet in op de trend 'duurzaamheid'. Bij verschillende opleidingen kadert men het bestaan van de opleiding binnen deze trend, en deze trend wordt ook ingezet om deelnemers te werven. Voor de andere trends die binnen deze studie geïdentificeerd werden, is minder expliciet aandacht:
 - Voor de trend digitalisering betekent dat veelal dat deze geïntegreerd is doorheen diverse opleidingsonderdelen.
 - Bij andere trends (bijv. snellere opvolging van innovatie, onderaanneming,...) is het op basis van het deskresearch niet altijd geheel duidelijk in welke mate de trends vandaag reeds verweven zijn doorheen de opleidingen.
- ▶ Daarnaast is het op basis van het deskresearch niet altijd duidelijk in welke mate men naast het theoretisch toelichten van de kenniscomponent binnen de competenties, ook de vaardigheid aanleert en oefent om deze in de praktijk te kunnen uitvoeren. Zeker wat betreft de vaktechnische competenties werd doorheen de analyse duidelijk dat er in de opleiding zelf nog niet altijd evenveel aandacht gaat naar de uitvoeringscomponent van bepaalde competenties.
- ▶ Tot slot merken we op dat nog niet alle opleidingen evenveel aandacht besteden aan alle generieke competenties. Zo hebben bijvoorbeeld de competenties *kennisdelen, flexibel opstellen en zich aanpassen of feedback geven en ontvangen* nog niet in alle opleidingen een plaats gekregen, hoewel in deze studie werd aangegeven dat deze essentieel zijn op de renovatiewerven van vandaag.





A GOAL WITHOUT A PLAN
IS JUST A WISH

6 / Naar een actieplan voor de renovatiesector

De strategische competentieprognose die in het kader van RenoVLAMT werd uitgevoerd, is erop gericht om een gemeenschappelijke visie te ontwikkelen voor de toekomstige competentienoden, en dit door de best mogelijke informatie over de toekomstige arbeidsmarkt te verkrijgen en benutten. Om hiertoe te komen, werden de voornaamste trends en ontwikkelingen in de renovatiesector in kaart gebracht en werden toekomstige competentie- en opleidingsnoden geanalyseerd. De inzichten die daaruit werden verkregen, en die in bijgevoegde nota zijn samengevat, worden vertaald naar een actieplan.

Onderstaand actieplan toont geplande initiatieven van diverse stakeholders om de sector proactief te laten inspelen op de geïdentificeerde trends en om de veranderende competentienoden in te vullen. Het biedt een overzicht van de diverse acties die de leden van de stuurgroep kunnen initiëren vanuit een concreet engagement om de resultaten van het onderzoek te laten doorwerken op de renovatiesector.

Het vooronderzoek toonde dat het vinden van voldoende gekwalificeerde renovatiearbeiders de komende jaren de grote uitdaging van de sector wordt. De resultaten van het onderzoek zullen daarom voornamelijk gebruikt worden om acties te initiëren binnen de volgende vier sporen:

1. Voeden van een wervend verhaal voor studie- en beroepskeuze
2. Actualiseren van het opleidingsaanbod voor om- en bijscholing
3. Expertise opbouwen bij organisaties die werkgevers en (potentiële) werknemers ondersteunen
4. Duurzaam kennis uitwisselen tussen sleutelactoren in de renovatiesector

Binnen elk spoor wordt aangegeven welke acties voorgesteld werden en vanuit welke motivering dit gebeurde. Ook het tijds kader en mogelijke partners binnen de stuurgroep worden vermeld.

Hoewel het actieplan focust op de renovatiesector, zijn heel wat resultaten ook relevant voor andere subsectoren in de bouwsector, en zelfs breder: voor andere sectoren op de arbeidsmarkt. Waar mogelijk en relevant, zullen de voorgestelde acties uit het actieplan daarom worden uitgebreid naar deze andere (sub)sectoren zodat de resultaten van de studie hun weg vinden naar alle betrokken actoren.

Spoor 1: Wervend verhaal voor studie- en beroepskeuze

Instroom promoten

- ▶ Relevantie: De analyse van de trends toont dat de sector volop in beweging is. De digitale en groene (r)evoluties laten zich voelen en introduceren innovatieve toepassingen in de sector. Bovendien wijzen recente evoluties op een groei binnen de renovatiesector, bijvoorbeeld door de renovatieverplichting en de Green Deal. Deze informatie kan gebruikt worden om de aantrekkelijkheid van de sector en van renovatiebedrijven in de verf te zetten. Een sterker imago en geïnformeerde studie- en beroepskeuze kan de instroom en zij-instroom vergroten.
- ▶ Voorgestelde acties:
 - Updaten van bestaand communicatiemateriaal
 - Opnemen in het nieuwe communicatieplan 20/20/20 van Constructiv met daarin een expliciete link naar renovatie
 - Informeren van partners zoals onderwijskiezer, het beroepenhuis
 - Updaten van instrumenten voor studie- en beroepskeuze
- ➔ Timing: middellange tot lange termijn
- ➔ Mogelijke partners: gedeelde verantwoordelijkheid, met een belangrijke rol voor de sector (in het bijzonder Constructiv, VCB, Bouwunie), VDAB, onderwijs- en opleidingsverstrekkers en ondernemingen uit de sector.

Spoor 2: Actualisatie van het opleidingsaanbod voor om- en bijscholing

Duaal leren in renovatiesector versterken

- ▶ Relevantie: duaal leren is een belangrijke schakel voor een betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Via duaal leren krijgen onderwijsactoren meer voeling met de praktijk. Jongeren krijgen de kans om de nodige competenties te ontwikkelen op de werkvloer, en ondernemingen leiden meteen de werknemers van de toekomst op. In de toekomst zal dit ook mogelijk zijn voor volwassenen via duale trajecten in het volwassenenonderwijs. Momenteel betreffen de duale trajecten in het secundair onderwijs echter vooral nieuwbouwtrajecten: voor renovatiebedrijven is het niet evident om binnen de huidige duale opleidingen een geschikte werkplek aan te bieden.
- ▶ Voorgestelde acties:
 - Initiatieven opzetten om meer renovatiebedrijven in te schakelen in duaal leren
 - Nagaan of de grotere bouwondernemingen leerwerkplekken aanbieden
 - Indien niet: de redenen in kaart brengen
 - Indien wel: dit beter zichtbaar/kenbaar maken
 - Een duaal leertraject 'renovatie bouw' aanbieden (en daaraan gekoppeld ook een gevalideerd beroepscompetentie- en beroepskwalificatieprofiel zoals aangegeven in Spoor 3)
 - Agenderen en bespreken op Sectoraal Partnerschap bouw
 - Indien consensus: laten opnemen in matrix secundair onderwijs
 - Blijven investeren in initiatieven om instroom van leerlingen in duale trajecten te stimuleren (meerwaarde van de trajecten in de verf zetten zodat leerlingen/cursisten een geïnformeerde studiekeuze kunnen maken)
 - (Potentiële) aanbieders van duale opleidingen correct informeren en overtuigen om het aanbod een nieuwe impuls geven, bijvoorbeeld door meer aandacht voor renovatie
- ➔ Timing: korte en middellange termijn
- ➔ Mogelijke partners: Constructiv, ondernemingen en hun onderwijspartners.



Extern opleidingsaanbod optimaliseren

- ▶ Relevantie: Het extern opleidingsaanbod moet mee evolueren met de veranderende arbeidsmarkt om te garanderen dat arbeiders binnen de renovatiesector over de juiste competenties (blijven) beschikken. Voor nieuwe instromers (zoals afgestudeerde jongeren en werkzoekenden) impliceert dit dat opleidingen binnen het initieel onderwijs en omscholingstrajecten up-to-date zijn. Voor arbeiders in de renovatiesector moeten ook bijscholingstrajecten aangepast worden zodat zij over de juiste competenties (blijven) beschikken.

Onderwijs- en opleidingsverstrekkers kunnen elkaar onderling versterken, maar ook samenwerken met bedrijven. Op die manier kan ervoor gezorgd worden dat het aanbod voldoende groot is: er moeten genoeg toegepaste opleidingen worden voorzien binnen de nieuwe competentienoden. Dat is een belangrijk aandachtspunt omdat de analyse van het opleidingsaanbod een belangrijk pijnpunt blootlegde, nl. dat er vandaag bij geen opleidingen zijn die rechtstreeks en volledig voorbereiden op een job in de renovatiesector (m.u.v. het 7de specialisatiejaar renovatie bouw in het beroepssecundair onderwijs, maar deze opleiding zal uitdoven na de hervorming van het secundair onderwijs in de derde graad).

- ▶ Voorgestelde acties:
 - Actualisatie van het aanbod naar inhoud (op basis van geïdentificeerde competentienoden) en naar vorm (inspelend op de toenemende digitalisering)
 - Voldoende aandacht voor renovatie in het beschikbaar onderwijs- en opleidingsaanbod van bouwopleidingen en voldoende aanbod voorzien gericht op nichemarkten
 - Online modules verder uitbouwen
 - Samenwerking met / tussen opleidingsverstrekkers
 - Materialenhergebruik aanleren én toepassen binnen opleidingen
- ▶ Aandachtspunten: Het doelpubliek mag niet uit het oog verloren worden: voor arbeiders is naast duidelijkheid over wie wat moet kennen, ook de taal belangrijk (enkel Nederlands versus andere instructietalen + ‘beleidstaal’ vermijden). Bovendien bleek uit de analyse dat de digitale vaardigheden in de sector beperkt zijn, wat de verdere uitbouw van online modules belemmert (zeker bij arbeiders, minder bij ploegbazen).
- ➔ Timing: korte en middellange termijn
- ➔ Mogelijke partners: Constructiv, VDAB, onderwijs- en opleidingsverstrekkers.

Samenwerking voor interne academies stimuleren

- ▶ Relevantie: Heel wat bedrijven investeren in interne opleidingen: op de werkvloer, via workshops, seminars, etc. In sommige (vooral grotere) ondernemingen is dit formeel georganiseerd in een intern opleidingscentrum. Momenteel is echter onduidelijk welke bedrijven zo'n opleidingscentrum ingericht hebben en in welke mate daarvoor wordt samengewerkt met externe partners. Naast de eigen werknemers kunnen ook werkzoekenden en jongeren via die academies opgeleid worden. Dat zou scholen dichterbij de ondernemingen brengen. Het kan echter ook interessant zijn om de academies open te stellen voor werknemers uit andere ondernemingen: het zou zo bijvoorbeeld kleinere ondernemingen kunnen samenbrengen. Dat is echter niet evident: bedrijven willen hun deuren doorgaans wel openstellen voor scholen, maar dat ligt vaak moeilijker voor andere ondernemingen, vooral wanneer het om concurrerende bedrijven gaat.
- ▶ Voorgestelde acties:
 - Inventariseren van interne opleidingen bij bedrijven
 - Uitwisseling faciliteren tussen interne opleidingscentra van bedrijven (vb. academy lassen)
 - Interne academies in leven houden via een premie van Constructiv



- Bedrijven met interne academies stimuleren om gebruik te maken van de bestaande stelsels zoals de BIO's (bedrijfsinterne opleidingen)
 - Samenwerking tussen kleine ondernemingen stimuleren voor interne opleidingen/academies, bijvoorbeeld via beroepsfederaties, werkgeversfederaties door in hun opleidingsdagen een renovatie-aanbod te voorzien waarop kleine bedrijven laagdrempelig kunnen inschrijven (betaalbaar, haalbaar, grotere schaal...)
 - Interne academies versterken via samenwerking met scholen (vb. via ESF-project)
 - Potentieel verkennen van interne academies (eventueel ook bij fabrikanten/invoerders van bouwmaterialen en installaties) voor gesimuleerd werkplekleren (ook triaal leren genoemd) en andere vormen van stages ook in kader van de opwaardering van bouwopleidingen
- ➔ Timing: korte termijn
- ➔ Mogelijke partners: Constructiv, ondernemingen, VDAB

Spoor 3: Expertiseopbouw bij ondersteunende organisaties

Mentoren inschakelen als ambassadeurs

- ▶ Relevantie: Mentoren zijn sleutelactoren om de opleidingsnoden voor elke arbeider op te volgen. In de praktijk kunnen alle ploegbazen een mentorrol opnemen mits zij daarin ondersteund worden, bijvoorbeeld via gerichte opleiding. Opleiding en begeleiding dienen bijgevolg niet alleen in te gaan op hun sociale en didactische competenties (inclusief hun digitale vaardigheden), maar ook op de evoluerende competenties voor arbeiders in de renovatiesector. Mentoren kunnen zo ook een brugfunctie opnemen, en de geïdentificeerde trends en veranderende competentienoden in de eigen ondernemingen op de radar brengen.
 - ▶ Voorgestelde acties:
 - Bedrijven informeren en sensibiliseren over belang van mentoren voor de organisatie o.a. in opleidingscatalogoog, via bedrijfsbezoeken en via de provinciale accountmanagers van VDAB
 - Mentoren opleiden en ondersteunen via informatie, begeleiding, tools, netwerken, projecten (vb. ESF) etc.
 - Beschikbare steun zichtbaar maken en communiceren aan bedrijven en mentoren
 - De huidige 'Constructiv mentor website' integreren in de Constructiv-website met basisinformatie over het concept, 'standaard' opleidingsprogramma's, best practices, hoe kies je een 'goede' mentor, het aanbod van mentoropleidingen met linken naar opleidingsleveranciers, de instroom-trajecten van de sector (BouwIngroeiBaan (BIB), meester-mentortraject (MMT), ...).
 - Vooruitstrevende bedrijven stimuleren om werkplekken te voorzien voor stages
- ➔ Timing: korte termijn
- ➔ Mogelijke partners: ondernemingen, Constructiv, VDAB.



Beroepscompetentieprofiel(en) updaten

- ▶ Relevantie: Evoluties in de competenties die renovatiearbeiders op de werkvloer nodig hebben, dienen vervat te zijn in functiebeschrijvingen, vacatures, opleidingstrajecten, etc. Om onderwijs- en arbeidsmarktactoren hierin te ondersteunen, zijn de beroepscompetentieprofielen (BCP's) een essentieel instrument. Het is dan ook aangewezen dat deze mee evolueren met de veranderende arbeidsmarkt zodat ze de huidige verwachtingen t.a.v. renovatiearbeiders accuraat vatten en proactief inspelen op verwachte evoluties. Daarnaast zijn de BCP's ook een belangrijk instrument om voldoende aandacht voor renovatie te hebben in andere, verwante opleidingen.
- ▶ Voorgestelde acties:
 - Beroepscompetentieprofielen voor renovatiearbeiders en verwante beroepen updaten
 - Informatie in Competent updaten
 - Beroepskwalificatiedossier voorbereiden
- ➔ Timing: Korte termijn en middellange termijn
- ➔ Mogelijke partners: Constructiv, sectorale sociale partners, VDAB, AHOVOKS.

Informereren/Sensibiliseren

- ▶ Relevantie: Renovatiebedrijven zijn zich niet altijd bewust van de snel veranderende omgeving waarin ze actief zijn en de veranderende competentienoden die daaruit voortvloeien. Dit impliceert dat ze zich nog te weinig bewust zijn van de nood aan opleiding voor alle arbeiders en het beschikbaar aanbod voor om- en bijscholing. Daarom dient blijvend ingezet te worden op ondersteuning voor het opmaken, aanpassen en uitbreiden van hun opleidingsplan, inspeland op de resultaten van het onderzoek. Vooral in kmo's is dat een belangrijk aandachtspunt. Dit illustreert hoe belangrijk het is dat de resultaten van het onderzoek door de stuurgroepleden intern worden gecommuniceerd zodat ze kunnen worden geïntegreerd in de eigen werking en dienstverlening. Daarnaast is ook externe verspreiding van de resultaten aangewezen om ze te laten doorwerken in de renovatiesector.
- ▶ Voorgestelde acties:
 - Belang van opleiding en een onderbouwd opleidingsbeleid benadrukken bij bedrijven
 - Verspreiding van de resultaten in de eigen organisatie en het extern netwerk
 - Verwerken van de resultaten van het onderzoek in de ter beschikking gestelde ondersteuning (via informatie, begeleiding, instrumenten, etc.)
 - Actief zoeken naar partners die in aanraking (zullen) komen met renovatieprojecten en hen correct informeren, bijvoorbeeld door te verwijzen naar de klimaat- en milieudoelstellingen (renovatieverplichting) van Vlaanderen, steden en gemeenten. Het is cruciaal dat zij die projecten correct aanpakken en er klaar voor zijn, in samenwerking met de sector.
- ➔ Timing: Korte termijn
- ➔ Mogelijke partners: gedeelde verantwoordelijkheid, met een belangrijke rol voor de sector (in het bijzonder Constructiv, VCB, Bouwunie, ACV, ABVV), VDAB, onderwijs- en opleidingsverstrekkers en ondernemingen uit de sector.



Spoor 4: Duurzame kennisuitwisseling tussen sleutelactoren in de renovatiesector

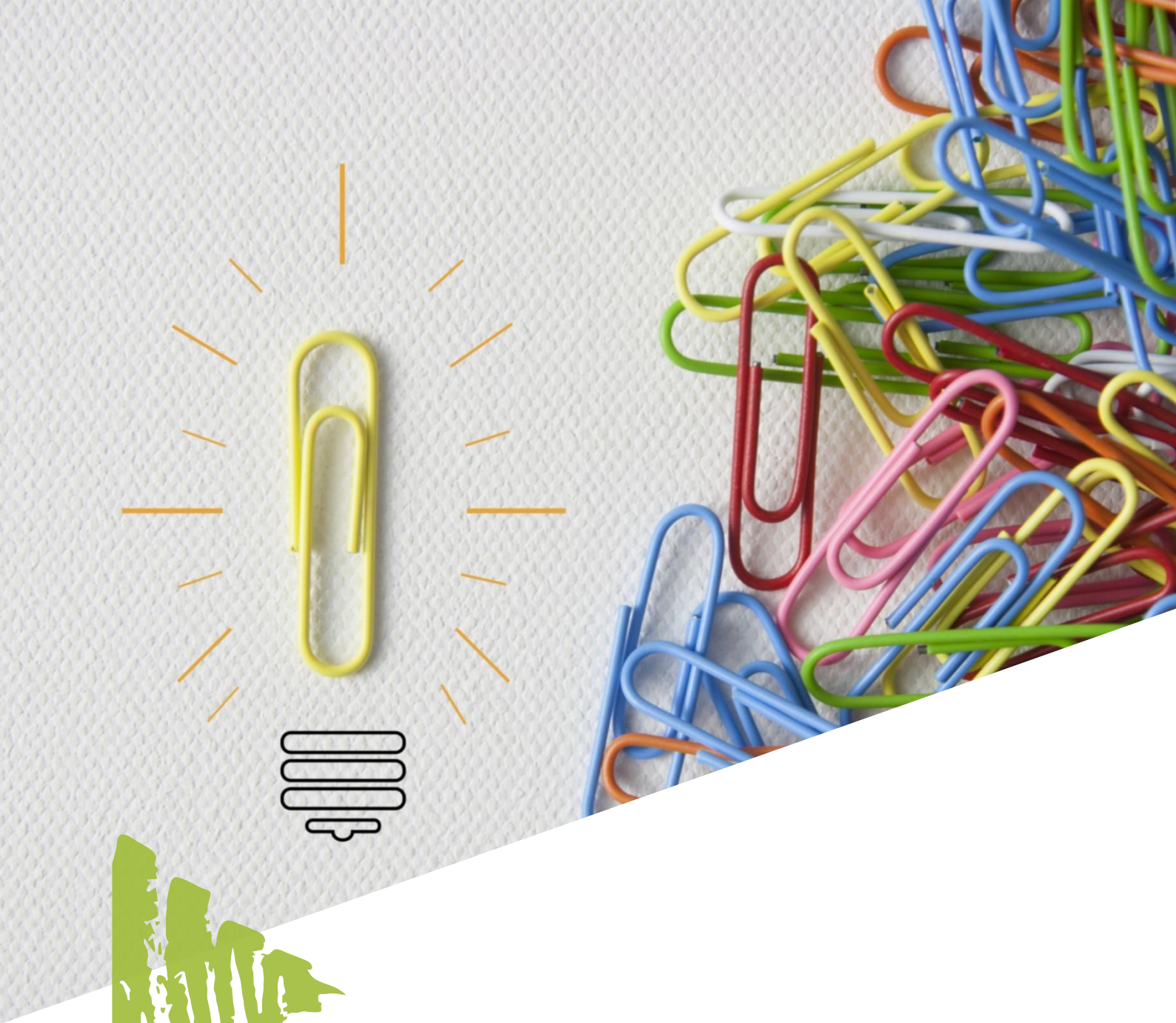
Blijven investeren in kennisuitwisseling

- ▶ Relevantie: De interactie tussen de stuurgroepleden en de consultatie van de renovatiebedrijven toonde het belang van kennisuitwisseling. Het opzetten en onderhouden van netwerken is meer dan ooit relevant in een snel veranderende omgeving om op een efficiënte manier informatie uit te wisselen. Om de vinger aan de pols te houden is het belangrijk om duurzame relaties op te bouwen, zowel op bedrijfsniveau als op sectorniveau: bedrijven kunnen worden aangemoedigd om te investeren in kennisdeling binnen een eigen kennisnetwerk, en voor sectoren is kennisuitwisseling met bedrijven essentieel.
- ▶ Voorgestelde acties:
 - Blijven investeren in kennisdeling na afloop van de studie (en de laatste stuurgroepbijeenkomst), bijvoorbeeld via 'Taskforce duurzaam bouwen' (gericht op beleid) of een lerend netwerk (met focus op operationeel vlak).
 - Evoluties blijven opvolgen via uitwisseling met bedrijven
 - Mentoren ondersteunen om kennis binnen hun organisatie te delen
 - Op bedrijfsniveau actieve netwerken met oog op kennisdeling ondersteunen getrokken door hoofdaannemer
- ▶ Timing: Korte termijn
- ▶ Mogelijke partners: Constructiv, ondernemingen uit de sector, VDAB.

Kennisdatabank: theorie, tools, cases

- ▶ Relevantie: Er is binnen de sector al heel wat expertise aanwezig, maar die is nog versnipperd over renovatiebedrijven en opleidingsverstrekkers. Aanwezige kennis, praktijkgerichte cases, sjablonen, etc. worden idealiter verspreid in een taal die arbeiders en ploegleiders verstaan (zeer visueel, via korte reportages en voortbouwend op observaties uit de praktijk).
- ▶ Voorgestelde acties:
 - Beschikbare kennis voor de renovatiesector centraliseren in een kennisdatabank en bestaande tools eraan koppelen, met bijvoorbeeld het WTCB en Building Your Learning van Constructiv als mogelijk platform → verbreding en koppelen van bestaande kennisdatabanken om versnippering te vermijden
 - Kennisdatabank ter beschikking stellen aan renovatiebedrijven en opleidingsverstrekkers
 - Theoretische kennis praktisch vertalen via bv. korte, praktische opleidingsmodules
- ➔ Timing: Middellange termijn
- ➔ Mogelijke partners: gedeelde verantwoordelijkheid, met trekkende rol voor de sector (in het bijzonder Constructiv, WTCB, VCB, Bouwunie, ACV, ABVV).





BIJLAGEN

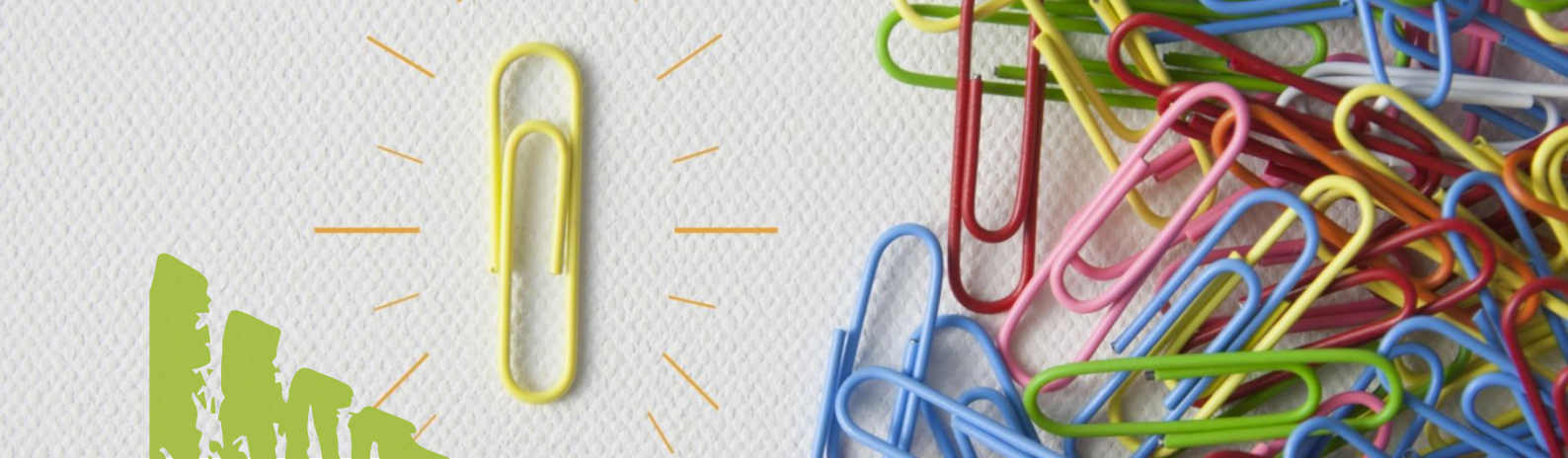




B.1 / Samenstelling stuurgroep

Organisatie	Deelnemer
VCB	Gerrit Degoignies
bouwunie	Twain De Hondt
bouwunie	Mieke Bonnarens
ABVV	Annick Canaert
ACV	Iwein Beirens
ESF Vlaanderen	Nikas Goossens
DWSE	Jutta Vandenbussche
VDAB	Ellen Albrechts
VDAB	Katrien Brands
SERV	Mieke Valcke
WTCB	Johan Van Dessel
Odisee	Paul Kenis
AP Hogeschool Antwerpen	Pascale Mast
Tiboss bvba	Timmy Bours
Renotec	An Willaert
Renotec	Sanne Janssens
Temmerman Home	Stijn Temmerman
Eltherm Isolatie techniek	John Coose
Monument Group	Nicolas van Renynghe
Maarten Dutry bvba	Elise Mestdagh
Constructiv	Patrick Uten
Constructiv	Jan Jackers
Constructiv	Kathy Maddens
Constructiv	Wim Vandenput
Constructiv	Emma Vandersmissen
Constructiv	Kristof Nolmans
Constructiv	Geert Ramaekers
Constructiv	Jean-Yves Duyts
Constructiv	Kaatje Haelterman





B.2 / Referentielijst

- ▶ Deloitte. (2020). Understanding the sector impact of covid-19: engineering and construction
- ▶ Benachio, G., Freitas, M., & Tavares, S. (2020). Circular economy in the construction industry: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*.
- ▶ Bouwkroniek. (2017). Gevolgen van digitalisering en robotisering in de bouw
- ▶ Confederatie Bouw. (2017). De digitale bouw: Bakens voor een geslaagde transitie. Jaarverslag 2016-2017
- ▶ European Environmental Agency. (2020). Briefing construction and demolition waste: challenges and opportunities in a circular economy
- ▶ European Construction Sector Observatory. (april 2019). Trend paper. EU Construction sector: in transition towards a circular economy
- ▶ European Investment Bank. (2019). Digitalisering in de EU en VS
- ▶ Europese Commissie. (2018). A blueprint for Sectoral Cooperation on Skills (Wave II) Construction
- ▶ Europese Commissie. (2014). Cedefop EU Skills Panorama
- ▶ Gamil, Y., & Alhagar, A. (2020). The Impact of Pandemic Crisis on the Survival of Construction Industry: A Case of COVID-19. *Mediterranean journal of social sciences*, 11, 122-122.
- ▶ Vlaamse Confederatie Bouw. (30 maart, 2021). Vlaams Relanceplan in cijfers, versie 30 maart 2021
- ▶ Vlaamse Confederatie Bouw. (2020). Visierapport 2020
- ▶ Vlaamse overheid. (2020). Vlaams Partnerschap Duaal Leren – Jaarrapport 2019-2020





B.3 / Overzicht gesprekspartners

3.1. Verkennende diepte-interviews

- ▶ Vandebos NV Krijn Henrotte
- ▶ Hadibouw Dirk Hellemans
- ▶ SPIB BVBA Christel Biesmans
- ▶ Monument Group Nicolas van Renynghe
- ▶ Renotec An Willaert

3.2. Case studies

Onderneming	Functie	Grootte
Boud (x2)	Zaakvoerder (1) en Ploegleider (2)	Klein
Beneens	Zaakvoerder	Middelgroot
Van Damme Algemene Bouwwerken	Zaakvoerder	Klein
Woema!	Kantoormedewerker	Klein
Eco & zo	Zaakvoerder	Klein
Houtcreaties	Zaakvoerder	Klein
A2Z Renovatie	Zaakvoerder	Klein
B&R Bouw en Renovatie	Zaakvoerder	Middelgroot
Vandendorpe Arthur	Technisch directeur	Middelgroot
Sleurs en Vangompel	Zaakvoerder	Klein
Bouwbedrijf De Neve	Zaakvoerder	Klein
Marimar	Zaakvoerder	Klein
Schrijn- en timmerwerken Tifre	Zaakvoerder	Klein

