

Aanbeveling

*van de werkgroep bouw van de sectoriële commissie hout en bouw
Bedrijfsoverschrijdende projecten m.b.t. diversiteit*

INHOUD

INHOUD	2
1. Analyse: alloctonen en kortgeschoolden in de bouw	3
2. Lokale afstemming van vraag en aanbod	4
3. Vacatures in bedrijven	5
4. Opleidingstrajecten	5
5. Bedrijfsoverschrijdende plannen m.b.t. diversiteit	6

1. Uitgangspunten SERV-commissie

1. Diversiteit is de derde prioriteit (naast arbeidsmarktanalyse en deelsectoren in moeilijkheden)
2. Vooropgestelde doelgroepen: allochtonen (meer bepaald iedereen die kan en mag werken al dan niet met of zonder arbeidskaart) en kortgeschoolde werkzoekenden
3. Doelstelling: het verbreden van de instroom in de bouw via vacaturegerichte en doelgroepgerichte opleidingstrajecten voor de twee vooropgestelde doelgroepen
4. Van individuele diversiteitsplannen naar bedrijfsoverschrijdende projecten m.b.t. diversiteit: doordat de bouwsector getypeerd wordt door de aanwezigheid van kleine bedrijven, zijn we op zoek naar een hefboom om diversiteit structureel te verankeren in de lokale bouwmarkt. Experimentele projecten kunnen impulsen geven, maar structurele inbedding moet het doel zijn.
5. Arbeidsmarktgericht: aansluiten bij de bestaande sectorale vraag en het aanbod binnen de opleidingsinitiatieven.
6. Het bouwplatform en de sectorconsulent als regisseurs op die provinciale bouwmarkt, er wordt m.a.w. een samenwerkingsverband met bestaande opleidingsinitiatieven opgebouwd i.p.v. zelf op te treden als actor.

2. Analyse: allochtonen en kortgeschoolden in de bouw

- Het naamherkenningssysteem van VDAB laten lopen op de database van het FVB (om een zicht te krijgen op de vertegenwoordiging van allochtone werknemers in de bouw)
- Extra:
 - i. In welke subsectoren werken de allochtonen?
 - ii. Kwalitatief onderzoek: wat soort werk doen de allochtonen in de bouw (jobstudent?)
- Allochtonen in bouwopleidingen:
 - iii. Hoe zit het met de vertegenwoordiging van allochtonen in de bouwopleidingen?
 - iv. Stromen ze door naar de reguliere bouwmarkt?

v. Welke knelpunten ervaren instructeurs m.b.t. de opleiding en doorstroming naar die arbeidsmarkt?

- Analyse van de scholingsgraad van werkzoekende bouw.
- Analyse van de bouwvakarbeiders.

3. Lokale afstemming van vraag en aanbod

Doel: Het samenbrengen en kanaliseren van vraag (vacatures in de bedrijven) en aanbod (via regionale opleidingspartners die instaan voor doelgroepgerichte opleidingstrajecten) met de bedoeling te komen tot een afstemming.

Dit doel kan bereikt worden door overleg te organiseren:

- Lokaal overleg:
 - Op welk niveau: stedelijk, subregionaal, provinciaal?
 - Het provinciaal bouwplatform kiest het niveau in functie van :
 - Reeds bestaande toelidingsinitiatieven (die verder kunnen uitgebouwd worden)
 - De behoeften op de arbeidsmarkt
 - De bouwarbeidsmarktanalyse.
- Permanent overleg:
 - Het in kaart brengen van de bestaande opleidingen
 - Het afstemmen van de bestaande opleidingen op elkaar
 - Het verruimen van de bestaande opleidingen naar de toekomst toe (door o.a. de toekomstige financiering te plannen); dit impliceert overleg met VDAB (directeur en lokale netwerkmanager), STC (secretaris en coördinator)
- Doelstelling van het overleg:
 - Bijsturen van de opleidingstrajecten (knelpuntberoepen, vacatures, ... cfr. de vraag): link met de lokale projectprogrammatie binnen de LKC's
- Promotie naar de doelgroepen (allochtonen en kortgeschoolden)

4. Vacatures in bedrijven

- Actieve prospectie van bedrijven: eindverantwoordelijkheid van de Regiomanager die hierover voortdurend overleg heeft met de sectorconsulent (die immers vanuit het bouwplatform de coördinerende taak heeft van het volledige project).
Vacatures worden verzameld via:
 - De lokale werkgeversorganisaties.
 - De bedrijfsopleidingsplannen, die een indicatie geven van bedrijven die een aanwervingssintentie hebben geformuleerd.
 - De bouwarbeidsmarktanalyse die een globaal beeld geeft van (knelpunt)vacatures in de verschillende provincies.
- Bedrijven kunnen instappen op verschillende niveaus:
 - Door het aanbieden van stageplaatsen
 - Door het aanbieden van vacatures met een laag instapniveau via bouwinterim, IBO, ABO, ... (jobrotatie)
- Jobcoaching van ex-cursisten gedurende 6 maanden na tewerkstelling, inclusief ondersteuning m.b.t. onthaal, veiligheid en attitudebegeleiding. Hiervoor moet nagegaan worden hoe het zit met de jobcoaches van de VDAB.
- Het aanmoedigen van bedrijven om de driedaagse opleiding bouwpeters te volgen; een opleiding waar bouwvakarbeiders getraind worden om nieuwkomers in een bedrijf te onthalen.

5. Opleidingstrajecten

- Inventariseren en samenbrengen van de verschillende opleidingspartners: taak van de sectorconsulent
- Verruimen van het potentieel bij de opleidingspartners in overleg met het FVB: plannen van nieuwe en flexibele financiering (vaste programmatie, lokale projectprogrammatie, ESF en elementen van het diversiteitsplan)
- Wat zijn de mogelijkheden van begeleiding op de werkvloer? Uitbreiding van de opdracht van de opleidingsprojecten of specifieke partner zoeken voor deze taak?

6. Bedrijfsoverschrijdende plannen m.b.t. diversiteit

Het besluit van de Vlaamse Regering m.b.t. “evenredige arbeidsdeelname en diversiteit” bevat de mogelijkheid om bedrijven te clusteren. De bouw kent voornamelijk kleine bedrijven.

Voorstel: Het ontwerpen van een kaderplan waar bedrijven kunnen toetreden op het ogenblik van aanwerving van een ex-cursist van de opleidingspartners. Hiervoor krijgen ze dezelfde voordelen als een klassiek diversiteitplan. Er wordt eveneens financiering voorzien voor de gemeenschappelijke initiatieven die het overleg kunnen nemen. Financiering van jobcoaches voor opvolging van de cursisten bij de overgang van opleiding naar tewerkstelling