

Visie Jong Bouwend Nederland

De bouw is een gemeenschap. We bouwen aan mensen én aan Nederland. Hoe wordt er in 2040 geleerd en gewerkt in de bouw en infra?



1 Van BSO naar Bouwplaats: bouwen aan mensen en aan Nederland

Kinderen moeten vanaf jongs af aan kennismaken met bouw en techniek. Als maatschappij moeten wij vroeg investeren in de interesse voor bouw en techniek. Dit geeft mensen ook de vaardigheden om zelfredzaam te zijn.

Hoe willen wij ons als bedrijf inzetten voor techniekpromotie?

- **Technische BSO**

Niet alleen op school moet er aandacht zijn voor bouw en techniek, maar ook buitenschools. Door lessen te geven op de BSO maken kinderen vroeg kennis met bouw en techniek.

- **Bouwen als basisvaardigheid op school**

Technisch personeel is schaars. Dat is niet alleen vervelend voor bedrijven, maar ook voor de maatschappij. Technische vaardigheden opdoen op school helpt mensen zelfredzamer te worden. Het verlaagt de druk op bedrijven bij kleinere klussen en jongeren komen vaker in aanraking met techniek, waardoor meer van hen doorstromen naar technische vervolgopleidingen.

- **Ambassadeurschap**

De mensen in jouw bedrijf zijn de beste ambassadeurs van de sector. Of het nou door gastlessen is, of positieve verhalen tijdens een verjaardag. Als iemand enthousiast is over zijn werk, is dat aanstekelijk. Rolmodellen die de trots van de sector laten zien, kunnen bijdragen aan de instroom.

2 Iedereen die de sector in wil, kan en mag dat

Benut de talenten en ervaringen van mensen die van of uit het buitenland komen. De bouw wordt sterker dóór verschillen, niet ondanks verschillen. Integratie is een taak van het hele bedrijf, niet alleen van de nieuwkomer. De werkgever heeft een belangrijke rol in het vormen van een team en het inrichten van functies. Er kan sprake zijn van strategische diversiteit: van verschil naar kracht.

Hoe betrekken wij het huidige personeel bij het integreren van zij-instromers in het bedrijf?

- **Keetdiners**

Gezelligheid in de keet staat centraal in de bouw en infra. Leer elkaar en elkaars cultuur kennen door een keetdiner waarbij iedereen een gerecht uit zijn of haar cultuur meeneemt.

- **Gemeenschapszin vergroten: alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor het zich welkom laten voelen en functioneren nieuwe teamleden.**

Voor het bedrijf betekent dit ook: betrek medewerkers bij de beslissing en integratie van een zij-instromer. Bespreek met het team hoe het past in jullie bedrijf en hoe het aangepakt wordt.

3 Mensen behouden in de sector

Leren en werken worden vandaag de dag nog als twee losse activiteiten gezien. Wij zeggen: als je werkt, leer je. Daar moet meer bewustzijn en leiderschap op zijn. Werk moet ingericht worden zodat je er altijd van leert: leren als cultuur.

Wanneer heb ik voor het laatst iets nieuws geleerd?

- **Elk jaar een leerzaam project**

Door elk jaar een uitdaging in je werk te hebben, blijf je leren. Dit kan bijvoorbeeld door te werken op een ander soort project, werken met nieuw materieel, of een andere taak binnen je werk.

- **10% ontwikkelnorm**

Leren en ontwikkelen kost tijd. Daar moet ruimte voor zijn. Door 10% van de arbeidsuren in te richten voor leren en ontwikkelen, wordt het een standaard in de sector. Deze tijd kan je bijvoorbeeld besteden aan een extra project buiten je reguliere werk, een opleiding of aan het begeleiden van anderen. Ook werken in een andere sector (bijvoorbeeld onderwijs of (mantel)zorg) zou een mogelijkheid kunnen zijn.

- **Talentmanager**

Elk bedrijf zou een leider moeten hebben die leren stimuleert: een talentmanager. Hij of zij herkent en stimuleert de individuele talenten, creëert een veilige en uitdagende omgeving en faciliteert werkplezier en verbindt de mensen.

- **Horizontaal ontwikkelen aanmoedigen**

Bij ontwikkelen denken veel mensen aan verticaal stijgen in het functiehuis. Wij zien ontwikkelen ook als iets horizontaals: je kennis en vaardigheden verbreden en verdiepen.

- **Duobanen: 'Voor hetzelfde geld zit ik een dag op de kraan'**

Mensen zouden de mogelijkheid moeten hebben om een duobaan te nemen. Denk aan vier dagen werken op kantoor en één dag buiten op de kraan of voor de klas.

4 Grenzen tussen onderwijs en bedrijven vervagen

Onderwijs en bedrijfsleven moeten meer samenwerken en beter op elkaar aansluiten. Ze moeten een gezamenlijke maatschappelijke ambitie nastreven en niet naast elkaar werken.

Hoe zijn wij betrokken bij de opleidingen waar wij leerwerkplekken of stagiaires van hebben?

- **Docent belangrijke schakel**

De docent heeft een cruciale rol in de kennisoverdracht, maar is ook de belangrijkste ambassadeur van de sector. Met name binnen de hbo- en wo-opleidingen Bouwkunde en Civiele Techniek hebben docenten weinig eigen ervaring in de uitvoerende bouw en infra. We gaan investeren in professionalisering van docenten door kennisoverdracht, werkbezoeken en meeloopstages. Ook willen we op het hbo en wo meer docenten voor de klas met een achtergrond in de uitvoerende bouw.

- **Hybride docentschap**

We promoten hybride docenten, waarbij mensen uit het werkveld ook parttime voor de klas staan. Zo sluit het onderwijs beter aan op wat er in de praktijk gebeurt en brengen deze docenten innovaties mee naar het onderwijs.

- **Bedrijfsleven moet zichtbaarder zijn in het onderwijs**

Het bedrijfsleven speelt een actieve rol in de doorontwikkeling van het onderwijs. Dit kan door zelf stagiaires of leerwerkstudenten te begeleiden, mee te denken over de inhoud van de opleidingen (bijvoorbeeld in een werkveldcommissie of via input aan Concreet of Bouwend Nederland), gastlessen te geven of mee te werken aan projecten binnen de opleiding.



**Beluister ook de podcast
Leren als werk: de 10%-norm
en de bouw van 2040**

