



**ORBISS**  
LOONT VOOR DE BOUW

# **WERVING & SELECTIE IN DE BOUWSECTOR**

**STRATEGIEËN VOOR SUCCES IN  
EEN DYNAMISCHE ARBEIDSMARKT**

**WERKNEMERSTRAJECT**

# INHOUD

<b>INLEIDING</b>	<b>1</b>
<b>1. DE BOUWSECTOR EN DE ARBEIDSMARKT</b>	<b>1</b>
1.1 Een sector onder druk	1
1.2 Impact op de sector	1
<b>2. EEN STRATEGISCHE BENADERING VAN WERVING EN SELECTIE</b>	<b>2</b>
2.1 Functieanalyse	2
2.1.1 Elementen van een functieanalyse	2
2.1.2 Specifiek voor de bouwsector	2
2.2 Opstellen van een vacature	3
<b>3. WERVING</b>	<b>4</b>
3.1 Adverteer in de openbare ruimte	4
3.2 Werk samen met scholen	4
3.3 Individuele beroepsopleiding (IBO)	4
3.4 De BouwInGroeibaan (BIB)	5
3.5 Zet je werknemers in als ambassadeurs	5
3.6 Versterk je lokale aanwezigheid	6
3.7 Analyseer en onderscheid je van concurrenten	6
3.8 Opkomende wervingsstrategieën	6
3.8.1 Internationale rekrutering	6
3.8.2 Maatwerkbedrijven	6
<b>4. SELECTIEPROCES</b>	<b>7</b>
4.1 CV-Screening	7
4.2 Gestructureerde interviews	7
4.3 Praktijktesten en referenties	8
4.3.1 Praktijktesten	8
4.3.2 Referentiecontroles	8
<b>5. FEEDBACK</b>	<b>9</b>
5.1 Tijdens het selectieproces	9
5.2 Na afloop van het proces	9
<b>6. TRENDS &amp; INNOVATIES IN WERVING EN SELECTIE</b>	<b>10</b>
6.1 Gelijkheid, diversiteit & inclusie	10
6.2 Employer branding	10
6.3 Digitalisering	10
<b>7. CONCLUSIE</b>	<b>11</b>
<b>WIL JE MEER WETEN?</b>	<b>11</b>

# INLEIDING

De bouwsector staat voor grote uitdagingen. In België kampt de sector momenteel met meer dan 18 000 openstaande vacatures. Het tekort aan vakmensen, technologische innovaties en de veranderende arbeidsmarkt maken het werven en behouden van talent steeds complexer. Deze whitepaper biedt een leidraad voor bedrijven in de bouwsector om strategisch in te spelen op deze ontwikkelingen. Door inzicht te geven in trends, uitdagingen en best practices, reiken we oplossingen aan om geschikte kandidaten aan te trekken, te selecteren en te behouden.

## 1. DE BOUWSECTOR EN DE ARBEIDSMARKT

### 1.1 EEN SECTOR ONDER DRUK

De bouwsector staat bekend om zijn cyclische karakter, waarin periodes van economische groei en stagnatie elkaar afwisselen. Het huidige tekort aan vakmensen is echter structureel van aard, veroorzaakt door:

- **Vergrijzing:** Veel ervaren vakmensen gaan met pensioen en er is onvoldoende instroom om hen te vervangen.
- **Beperkte instroom:** Werkzoekenden kiezen steeds minder vaak voor de bouwsector, mede door een gebrek aan promotie van de sector en stereotiepe beelden van zwaar of ondergewaardeerd werk.
- **Technologische vooruitgang:** Innovaties zoals drones, 3D-printing en BIM veranderen de aard van functies. Dit vraagt om nieuwe competenties, die niet altijd aansluiten bij het huidige aanbod van arbeidskrachten.

### 1.2 IMPACT OP DE SECTOR

Het tekort aan vakmensen beperkt niet alleen de groei van bedrijven, maar heeft ook gevolgen voor de kwaliteit en doorlooptijd van projecten. De bouwsector bevindt zich bovendien in een vicieuze cirkel: door het tekort aan nieuwe arbeidskrachten moeten de huidige werknemers een hogere werkdruk dragen. Dit leidt vaak tot ontevredenheid, verminderde motivatie en zelfs uitval door burn-out of fysieke overbelasting.

De verhoogde werkdruk belemmert niet alleen de efficiëntie, maar heeft ook invloed op de algemene werksfeer en de aantrekkelijkheid van de sector. Dit maakt het nog moeilijker om nieuw talent aan te trekken, waardoor de druk op de bestaande werknemers verder toeneemt. Daarnaast zorgen veranderingen in de vraag naar vaardigheden, zoals een groeiende focus op digitalisering en duurzaamheid, voor een mismatch tussen de beschikbare arbeidskrachten en de behoeften van de sector. Hierdoor ontstaan er knelpunten in de uitvoering van innovatieve projecten, wat de concurrentiepositie van bouwbedrijven onder druk zet.

Een gecoördineerde aanpak is essentieel om deze vicieuze cirkel te doorbreken, door zowel nieuwe werknemers aan te trekken als het welzijn en de inzetbaarheid van de huidige werknemers te verbeteren.