



NÚMERO DE PROYECTO: 2020-1-ES01-KA202-082578





Informes de los países sobre las habilidades y conocimientos esperados de los albañiles y carpinteros

1. HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS MÁS IMPORTANTES

LO QUE UNA EMPRESA ESTÁ VIENDO IMPORTANTE A LA HORA DE CONTRATAR A UN CARPINTERO Y ALBAÑIL DEL EXTRANJERO

Informe sobre Alemania

El claro favorito sobre las competencias más importantes de un empleado es el conocimiento práctico. Le siguen de lejos las habilidades sociales, los conocimientos teóricos y la actitud profesional. Es deseable, pero no imprescindible, tener al menos un conocimiento básico de la lengua alemana. Las habilidades sociales, como la capacidad de trabajar en equipo, son una cuestión importante para las empresas alemanas. En Alemania, los profesores de FP informan de que tienen cierto grado de flexibilidad en la interpretación de la normativa de formación, lo que les permite centrarse en las necesidades de las empresas y tener en cuenta las diferencias regionales. El aspecto positivo es que una gran parte de las empresas alemanas ya tienen experiencia con trabajadores extranjeros. Los solicitantes pueden demostrar sus competencias mediante muestras de trabajo, el criterio de selección más importante para las empresas alemanas. 27 respuestas recibieron esta opción, en parte junto con el punto "Diploma/Reconocimiento de aprendizaje previo" (10 respuestas) y/o referencias/testimonios (7 respuestas). En general, los formadores alemanes piensan que los carpinteros y albañiles alemanes pueden trabajar en empresas del extranjero, en función de los requisitos y las técnicas locales. Algunos señalan que el idioma puede ser una barrera. Las empresas alemanas están dispuestas a invertir en la adaptación, si se requiere una formación adicional. La mayoría pagará cursos de idiomas. Para crear una empresa de construcción se necesita un certificado de maestro artesano. Otra posibilidad es contratar a un maestro artesano para abrir una empresa.

Informe de país España

Las competencias más importantes son la actitud profesional (9/10) y los conocimientos prácticos (7/10). Le siguen los conocimientos teóricos (5/10). Les importan menos las Habilidades Sociales (2/10) y las Habilidades Lingüísticas (1/10). En cuanto al nivel de idiomas que debe tener un empleado, 4 de cada 10 empresas prefieren que el empleado hable español con fluidez. Para otras tres de diez es suficiente un nivel avanzado, mientras que para otra es suficiente tener un nivel básico de español. Todas las empresas están dispuestas a invertir en adaptaciones (como cursos de idiomas, formación) para los trabajadores extranjeros. Las empresas están realmente interesadas en el crecimiento de la empresa por lo que invertir en adaptaciones podría ayudarles a alcanzar su objetivo. Está bien visto en las empresas españolas que el futuro empleado esté dispuesto a aprender y a invertir en su desarrollo profesional. Para presentar las competencias de cada uno al futuro empleador español, lo que más les importa son las referencias de los testimonios (7/10) y los ejemplos de trabajo (7/10). Además, el CV es importante (5/10). En general, los formadores españoles piensan que sus carpinteros y albañiles pueden trabajar en empresas del extranjero, en función de los requisitos y las técnicas locales. En cuanto a las empresas españolas, la mayoría (9/10) tiene experiencia con trabajadores

extranjeros. Son necesarios procesos formales/administrativos como la apertura de una posición fiscal, seguros, etc. para abrir un negocio. No es habitual abrir una empresa sin experiencia. Por este motivo, es habitual pedir la ayuda de una agencia administrativa.

Informe sobre Bélgica

Según las empresas belgas, las competencias más importantes son los conocimientos prácticos (20/25) y la actitud profesional (16/25). Esto se corresponde con las expectativas de las empresas belgas a la hora de contratar a un nuevo trabajador: prestan la mayor atención a las muestras de trabajo (18/25), en las que los solicitantes pueden demostrar sus capacidades prácticas, mientras que los diplomas sólo son considerados importantes por unos pocos encuestados (4/25). La mayoría de las empresas belgas encuestadas (15/25) no tienen experiencia con trabajadores extranjeros, por lo que podrían ser necesarios algunos ajustes. Según los formadores belgas de EFP, sus alumnos pueden empezar a trabajar en obras de construcción como trabajadores básicos después de su periodo de EFP. Se pueden adquirir más competencias/destrezas mientras se trabaja en la empresa o asistiendo a cursos específicos. También es posible cierta flexibilidad durante la formación profesional según las peticiones específicas de las empresas. La mayoría de las empresas belgas (10/15) indican que están dispuestas a invertir en la formación de sus empleados en técnicas profesionales específicas, que se solicitan en su negocio. Las empresas belgas tienen expectativas contrastadas en cuanto a los conocimientos lingüísticos de sus trabajadores: la mayoría (12/25) esperan conocimientos básicos y un número significativo (10/25) esperan conocimientos fluidos. En Valonia (la región de Bélgica donde se encuestó a las empresas), las autoridades siguen imponiendo condiciones estrictas para crear una empresa en el sector de la construcción: el solicitante no sólo debe demostrar conocimientos técnicos (acceso a la profesión, por ejemplo, a través de un título de EFP), sino también conocimientos básicos de gestión. Por lo tanto, es aconsejable conseguir primero un empleo en una empresa belga y, a continuación, considerar la posibilidad de crear una empresa tras haber adquirido una valiosa experiencia laboral en Bélgica y/o haber realizado cursos adicionales de gestión.

Informe de país Eslovenia

Las empresas de construcción eslovenas consideran que la competencia más importante que debe tener un empleado extranjero es tener buenos conocimientos prácticos (6/10), seguida de una actitud profesional (3/10), y una empresa cree que los conocimientos teóricos son la competencia más importante que debe tener un empleado extranjero. También es deseable un cierto conocimiento de la lengua eslovena. La gran mayoría de los formadores confirman que los albañiles y carpinteros eslovenos pueden empezar a trabajar en la obra después de su periodo de FP. Si te presentas a una empresa de construcción eslovena, deberás aportar al menos un certificado. Estarán muy agradecidos si puedes aportar algunos ejemplos de tus trabajos anteriores y referencias. También echarán un vistazo a tu CV y a tu diploma (o a un reconocimiento de tu formación previa). La mayoría de las empresas eslovenas (7/10) tienen experiencia con trabajadores extranjeros, y algunas también tienen experiencia con movilidades. En cuanto al programa de formación, las escuelas eslovenas tienen poca flexibilidad. Para abrir tu propio negocio como albañil o carpintero en, debes demostrar que tienes las competencias profesionales necesarias (por ejemplo, con un diploma de FP) y las

habilidades básicas de gestión. Para convertirse en autónomo, también hay que hacer muchos trámites administrativos, como registrarse en el Banco de Empresas y en la oficina del IVA.

Informe de país Italia

La competencia más importante es el conocimiento práctico con actitud profesional. Las empresas italianas no exigen en absoluto conocimientos teóricos (10/10). Las empresas no exigen certificados ya que se centran más en las muestras de trabajo y en las referencias testimoniales, sobre los certificados o conocimientos que faltan, las empresas están dispuestas a invertir en los trabajadores. Las empresas italianas sólo piden un conocimiento básico del idioma. Todas las empresas italianas entrevistadas tienen experiencia con trabajadores extranjeros y están dispuestas a invertir en ellos para formarlos. En cuanto al programa de formación, las escuelas italianas tienen poca flexibilidad. La gran mayoría de los formadores confirman que los albañiles y carpinteros italianos pueden empezar a trabajar en la obra después de su periodo de FP. El gobierno italiano no pide un nivel educativo específico para abrir una empresa de construcción, sólo es necesario un proceso formal / administrativo como: Abrir una posición fiscal y estipular un seguro.

⇒ Conclusión::

- A pesar de las grandes diferencias en los países en cuanto a la formación profesional de un carpintero y un albañil, en cuanto a lo que realmente necesita una empresa de un trabajador extranjero, la movilidad es posible.
- En algunos casos podrían ser necesarios ajustes adicionales y una mayor formación