



# Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie

Jaap van de Burgt – Bouwend Nederland

# Agenda

1. Arbeidsmarkttekorten
2. Waarom een Aanvalsplan Techniek?
3. Wat is het Aanvalsplan Techniek?
4. Marsroute

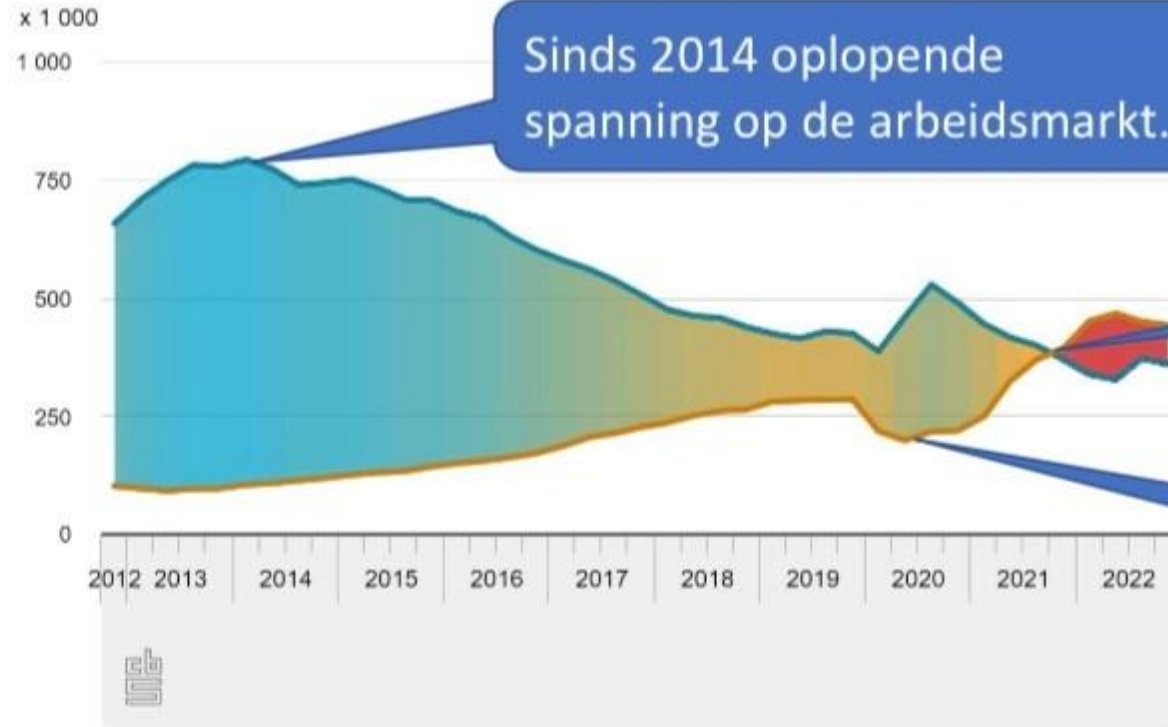


# Arbeitsmarktkräfte



# Krapte arbeidsmarkt begon al ruim vòòr COVID19-crisis.

Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking  
(seizoengecorrigeerd)



Grafiek toont alleen vacatures die bij UWV zijn gemeld. Geen social media

Sinds 2021 Q4:  
meer vacatures dan werkzoekenden

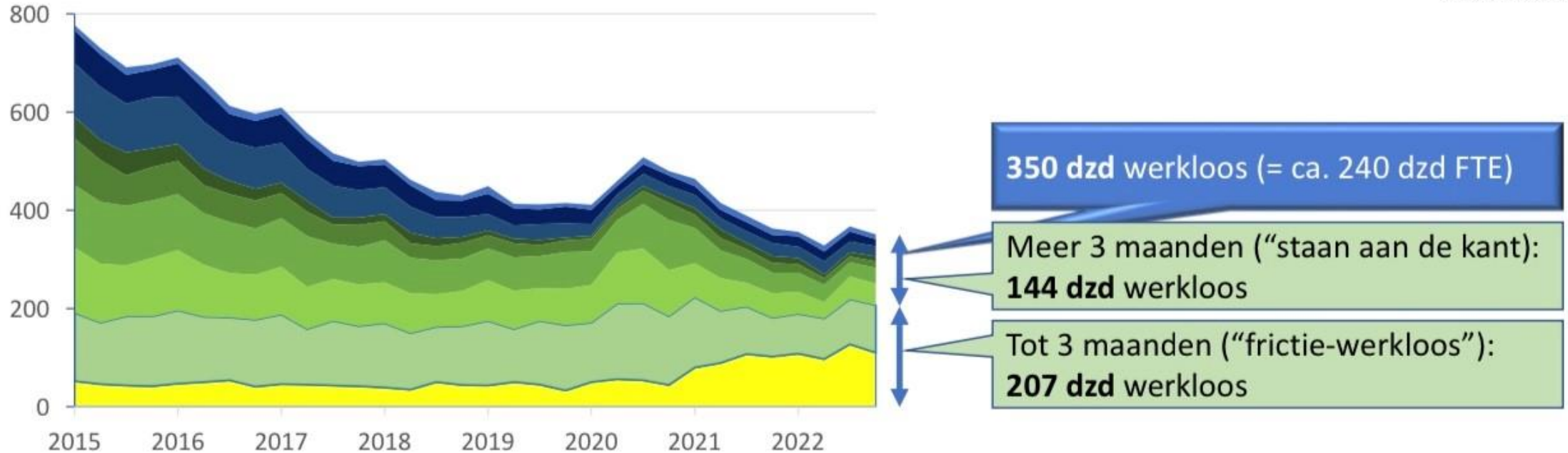
Voor het eerst sinds midden jaren '60.

COVID19-crisis alleen tijdelijke disruptie.



2022 kwartaal 4

# Aantal werklozen neemt al jaren gestaag af. Met name het aantal *langdurige* werklozen.

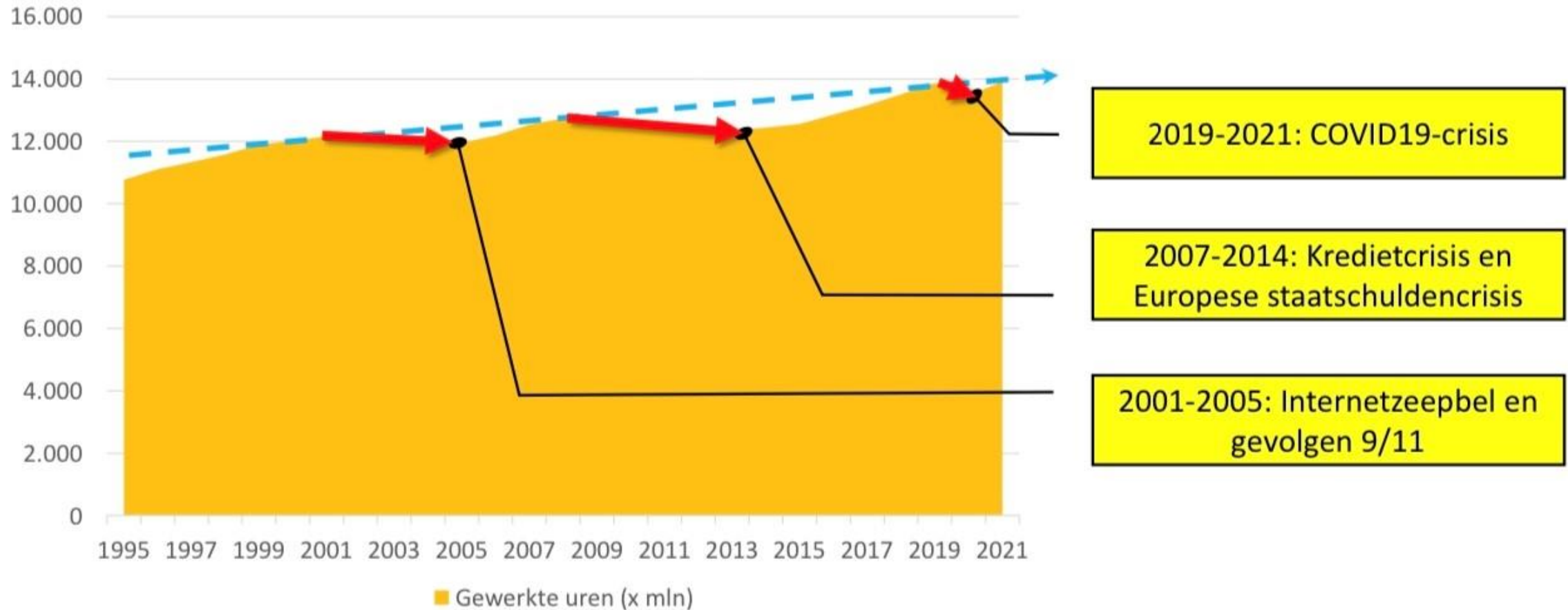


- Korter dan 1 maand
- 1 tot 3 maanden
- 3 tot 6 maanden
- 6 tot 12 maanden
- 12 tot 18 maanden
- 18 tot 24 maanden
- 24 tot 48 maanden
- 48 maanden of langer

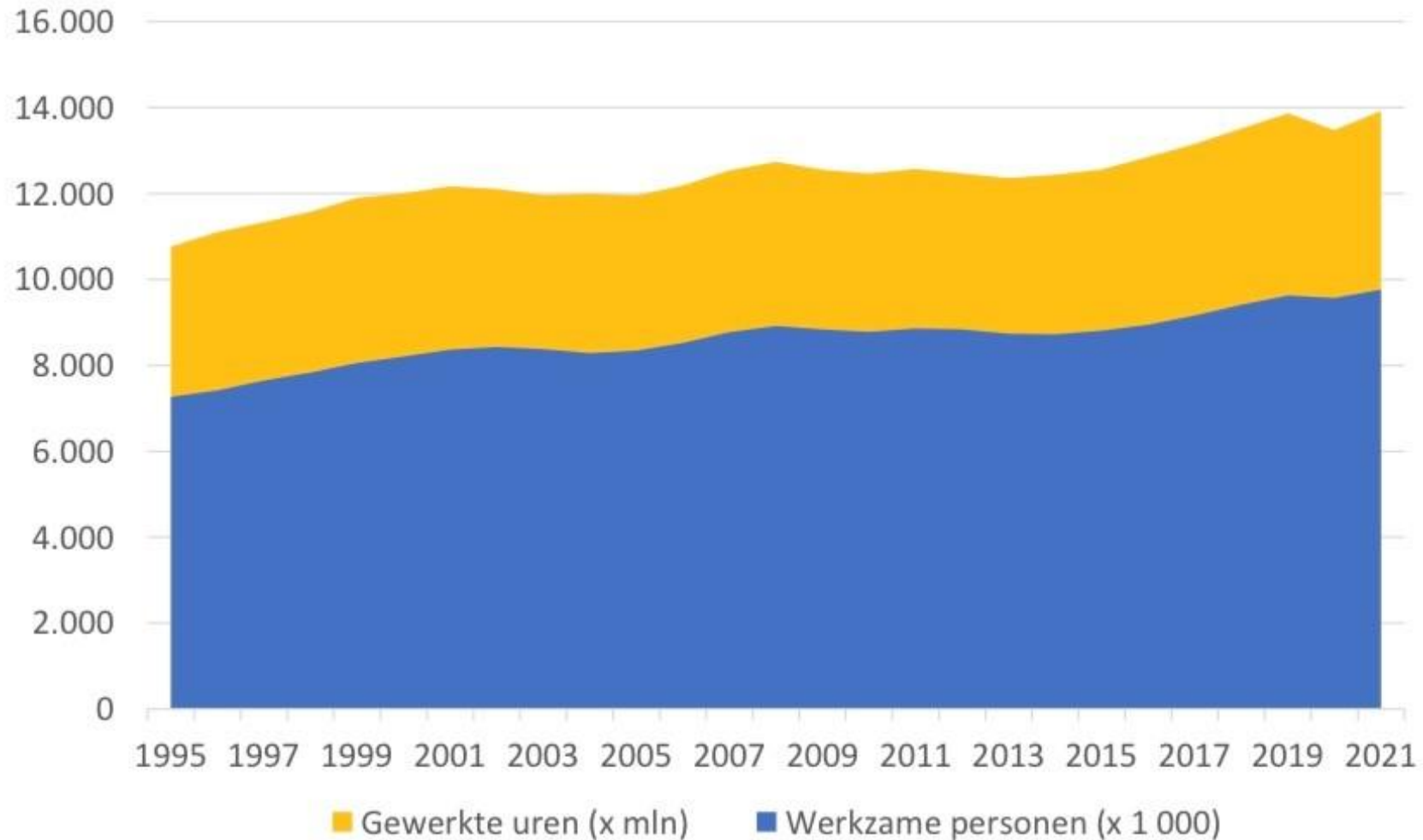
2015 gemiddeld 16 maanden werkloos

2022 gemiddeld 8 maanden werkloos

# Recente crises hadden *tijdelijk* effect op aantal werkuren.



# Groei in aantal gewerkte uren tot en met 2021 omdat meer mensen zijn gaan werken.

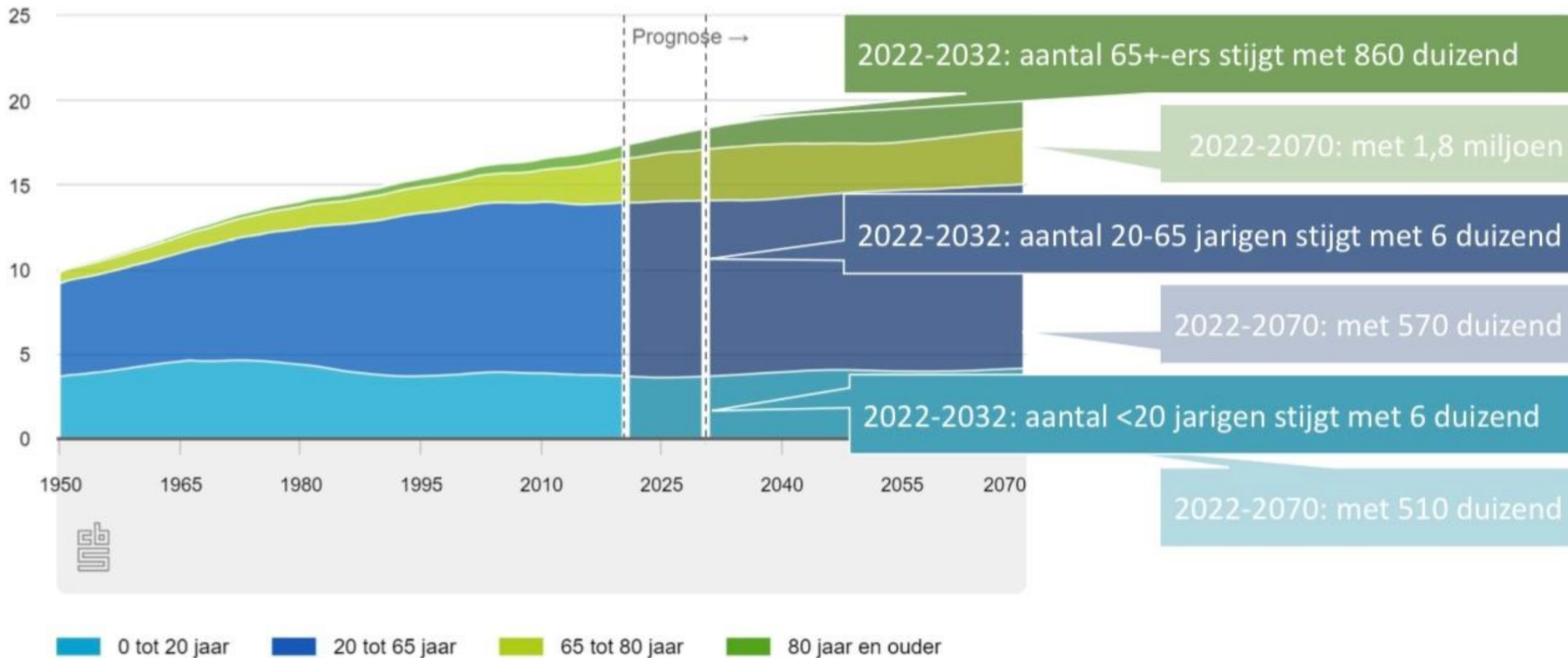


# Maar beroepsbevolking groeit in toekomst nauwelijks meer.



Bevolking op 1 januari naar leeftijd

x mln



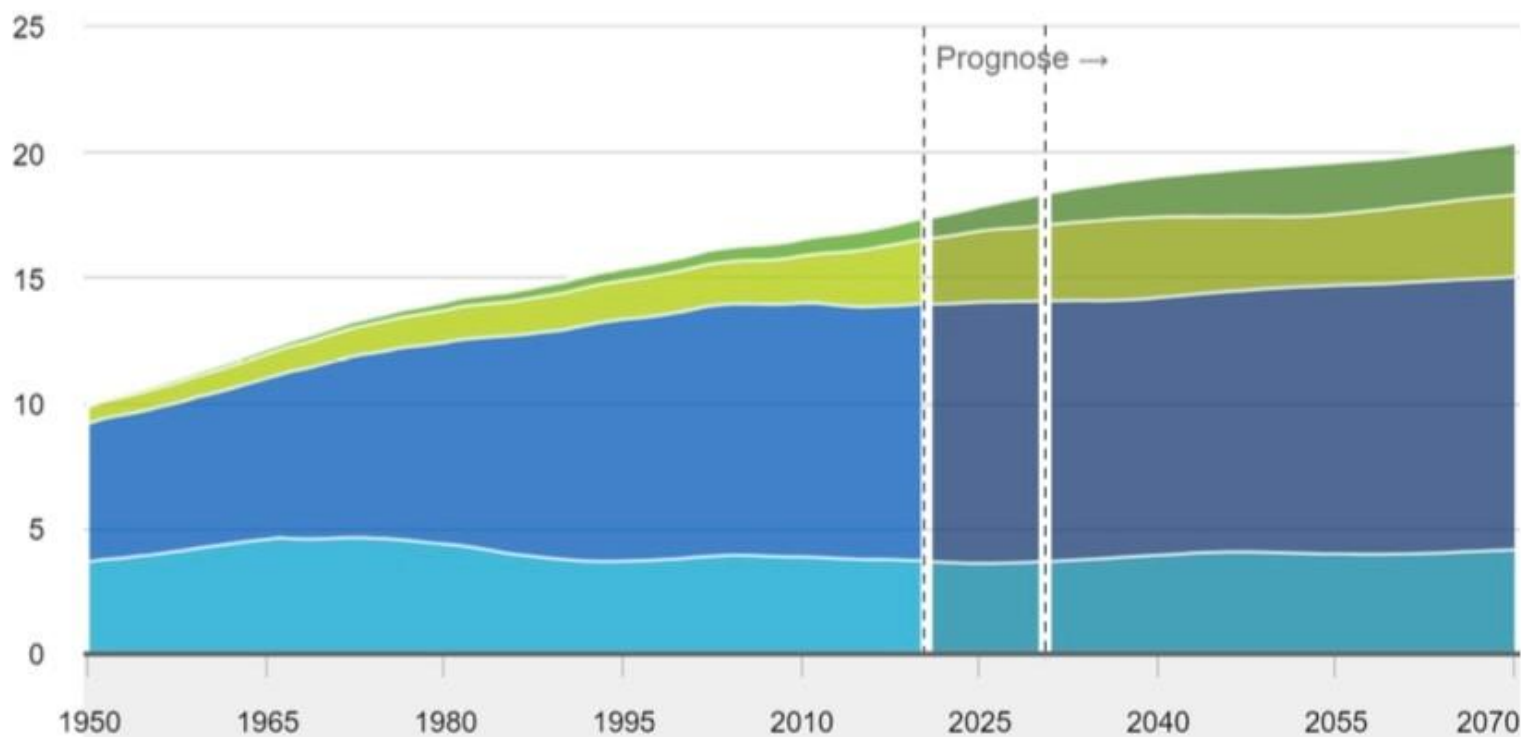




# Vergrijzing brengt tot steeds grotere zorgvraag.

Bevolking op 1 januari naar leeftijd

x mln



Vergrijzing brengt forse toename zorgvraag (4% per jaar)

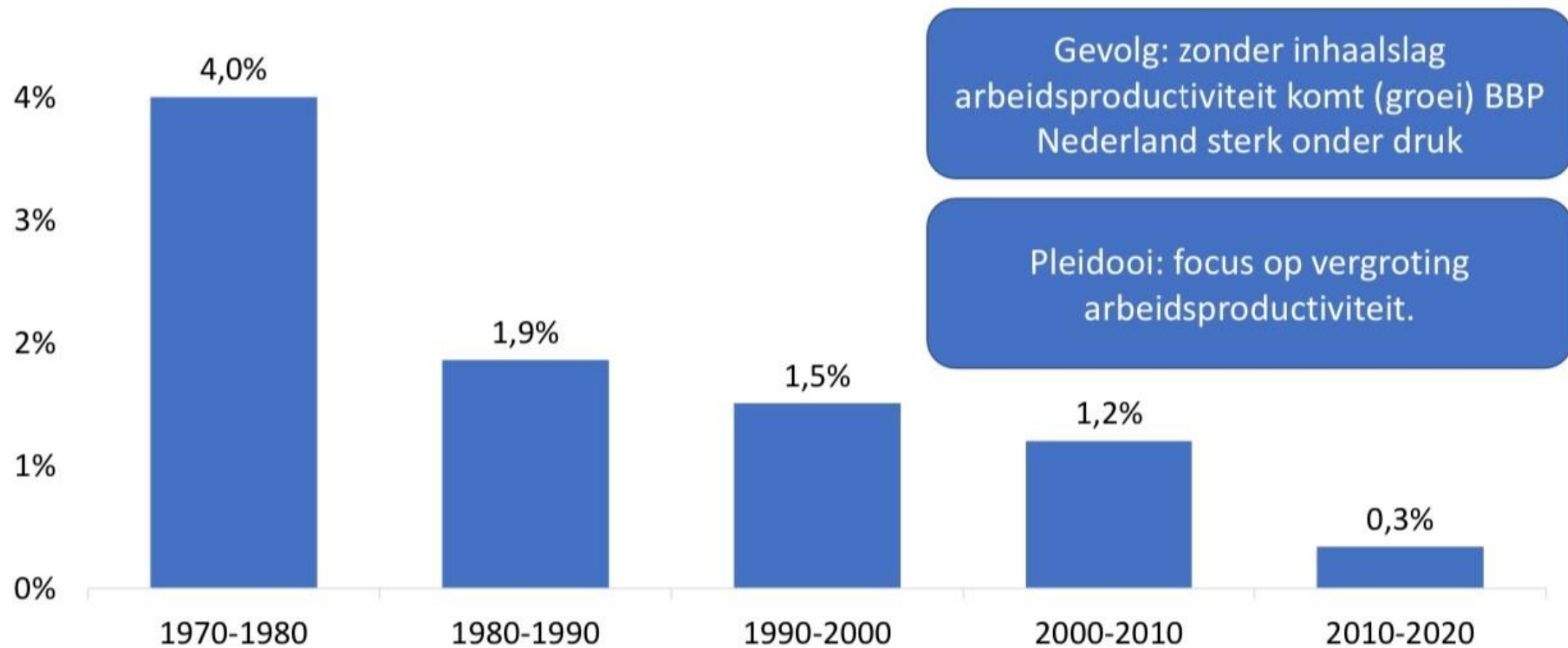
Ieder jaar:  
meer-en-meer tijd naar zorg,  
minder-en-minder tijd voor  
economisch verdienen

Jongeren steeds maar minder  
bereidheid tot voltijds werken.

# Vanaf 2025 tot 2040: aantal werkenden gaat dalen



# Sinds 1970: arbeidsproductiviteit zakt steeds verder weg.



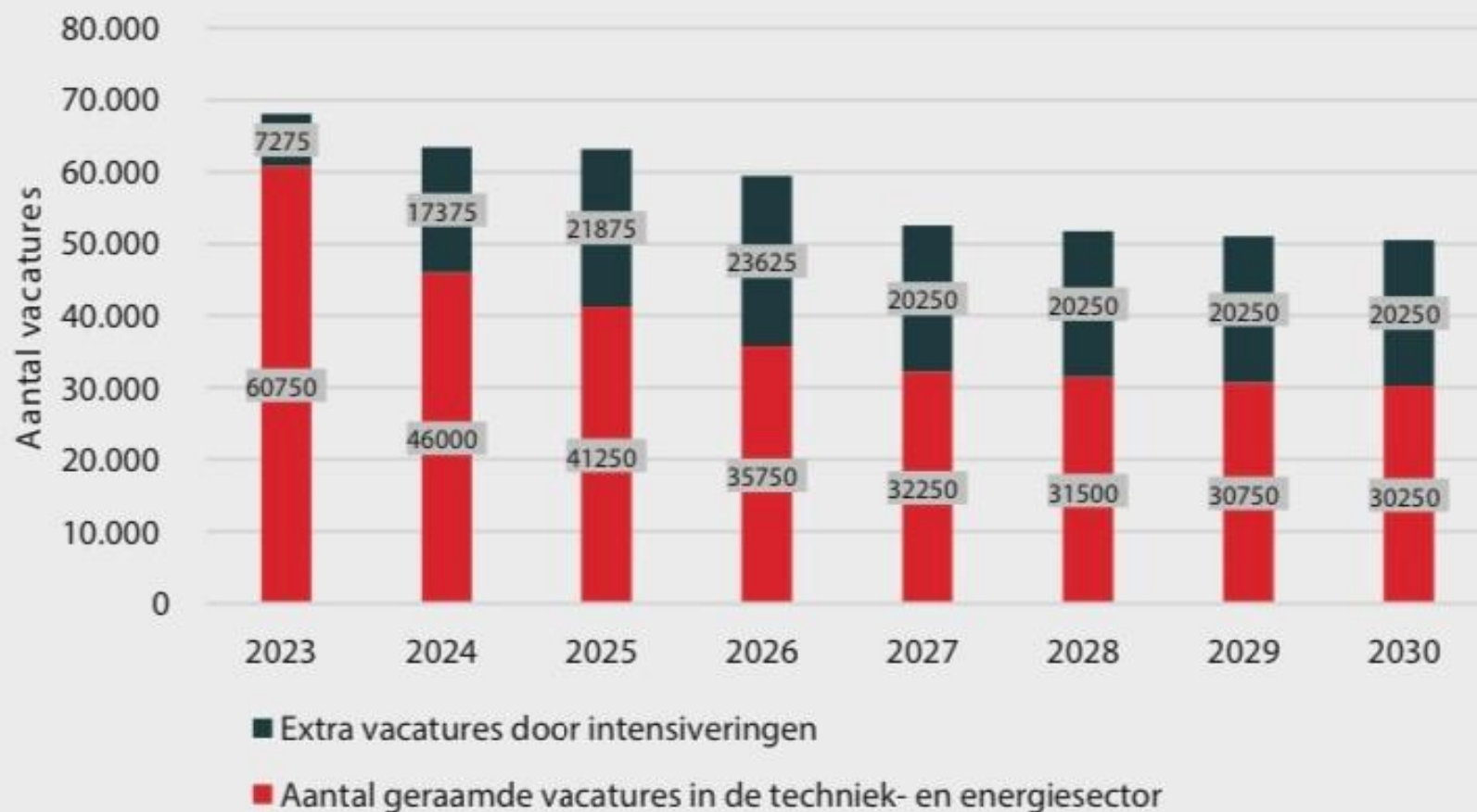
# Conclusie

- Krapte blijft in ieder geval tot 2040 door vergrijzing en ontgroening
  - Zorgvraag neemt fors toe
  - Full focus op 1.000.000 mensen aan de kant is niet de oplossing
  - Meer uren werken is ook niet DE oplossing
- Daarnaast ambities o.a. energietransitie en woningbouwopgave

## SEO-rapport figuur 4.1

*Intensiveringen in het coalitieakkoord leiden tot blijvende forse arbeidsmarktkrapte*

Geraamd aantal vacatures in techniek- en energiesector, 2023- 2030



# Hoe lossen we de arbeidsmarkttekorten in de technische sectoren op?



# Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie

## *Waarom een Aanvalsplan?*

- Maatschappelijke opgaven woningbouw, verduurzaming, energietransitie en mobiliteit
- Structurele krapte door o.a. vergrijzing en ontgroening
- Gezamenlijk antwoord van technische sectoren op aanpak krapte kabinet & groene banenplan
- Gezamenlijke aanpak vs. inzet sectoren zorg, onderwijs, publieke sectoren, defensie, horeca enz.
- Onorthodoxe aanpak / maatregelen

# Doel en middelen

## *Wat is het doel?*

Ambitie om de structurele tekorten van 60.000 technici per jaar tot 2030 weg te nemen.

## *Investeringen?*

Branches en hun bedrijven gaan zelf aan de slag en investeren 50 miljoen per jaar voor 10 jaar. De overheid zal dit bedrag verdubbelen.

Er wordt support gevraagd aan onderwijs- en kennisinstellingen, vakbonden en O&O-fondsen.





**Pijler I**  
Meer mensen kiezen en  
behouden voor werk

*Actielijn 1*  
Gouden Poort van-werk-naar-werk

*Actielijn 2*  
Een nieuwe publiek-private  
opleidingsstructuur met Techniekcentra

*Actielijn 3*  
Nieuwe groepen voor Techniek, Bouw  
en Energie en behoud medewerkers

**Pijler II**  
Productiviteitsoffensief door  
(prefab) industrialisatie

*Actielijn 4*  
Industriële transformatie,  
robotisering en digitalisering

*Actielijn 5*  
Ruim baan voor mensgerichte  
technologie

**Pijler III**  
Talent van buiten aantrekken

*Actielijn 6*  
Meer kansen voor statushouders

*Actielijn 7*  
Tijdelijkvakkrachten van buiten de EU

# Actielijn 1: Gouden Poort

Doel: Wat willen we bereiken?

- Meer instroom in de bouw, techniek en energie
- Een centraal “startpunt” techniek breed
- Beter matching met geschikte sectoren/ beroepen
- Minder uitval tijdens (zij)instroom-trajecten
- Beter behoud van ingestroomde krachten

# Actielijn 1: Gouden Poort

Aanpak: Hoe willen we dat gaan doen?

- Een centraal punt waar iedere potentiële werkzoekende zich kan melden
- Persoonlijk contact, onafhankelijke ondersteuning en advies
- Begeleiding tot 1 jaar na indiensttreding
- “Gouden vangnet” bij einde werk of mismatch
- Gebruik maken van wat er is en wat al goed werkt, aanvullen wat er nog niet is

# Actielijn 1: Gouden Poort

*dé route naar werk in de bouw, techniek en energie voor toekomstige medewerkers, huidige medewerkers en werkgevers (het centrale startpunt voor alle verschillende initiatieven)*

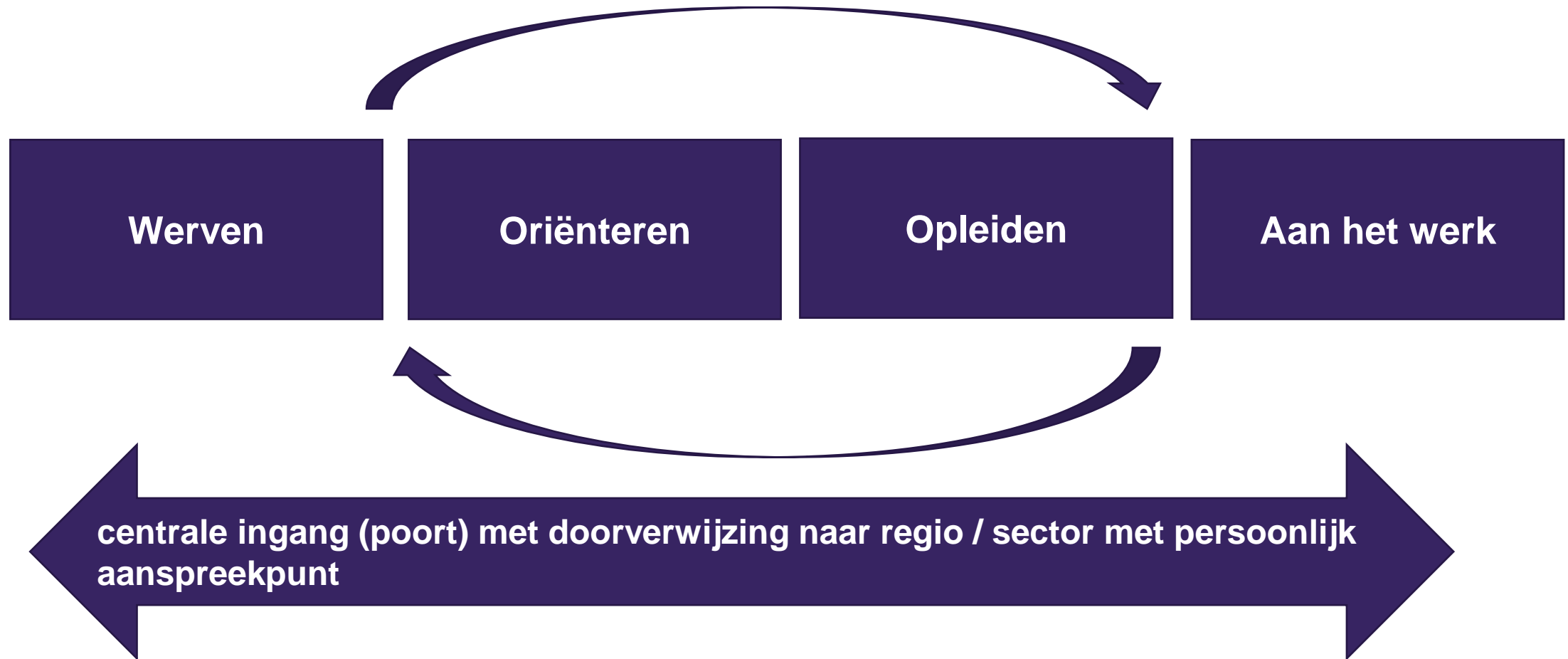
Expertisecentrum voor:

- Informatie
- Begeleiding
- Financiering
- Subsidie
- Matching
- Opleidingen

bij loopbaanstappen.



*Actielijn 1*  
Gouden Poort



centrale ingang (poort) met doorverwijzing naar regio / sector met persoonlijk aanspreekpunt

# Actielijn 2: Nieuwe opleidingsstructuur (PPS) met Techniekcentra

*Nieuwe gespecialiseerde opleidings- en kenniscentra voor hybride beroepsopleidingen.*



- Samenwerking onderwijs en bedrijfsleven
- Verbinden eigen opleidingsstructuur aan techniekcentra
- Leren en experimenteren met nieuwste technologie
- Voor jongeren, zij-instromers en werkenden
- Binnen 5 jaar een hybride hub in iedere regio
- Bedrijfsleven stelt 1.000 extra (hybride) docenten beschikbaar
- Techniekpromotie in het primair en voortgezet onderwijs

# Actielijn 3: Nieuwe groepen en vernieuwing werkgeverschap

Aanpak ondervertegenwoordiging vrouwen, mensen met een niet westerse achtergrond en arbeidsgehandicapten door vernieuwing van werkgeverschap

Vernieuwing werkgeverschap (campagne & programma):

- Ruimte voor de professional
- Flexibele werktijden
- Anders werken
- Anders organiseren van werk
- Modern belonen



## Actielijn 4: Industriële transformatie, robotisering en digitalisering

Doel is over de hele linie digitaliseren, robotiseren en standaardiseren van processen.

Hele ketens van ontwerp, bouw, productie en installatie worden zo efficiënter.

MKB Booster: specifieke aandacht en maatregelen om het midden- en kleinbedrijf mee te nemen in de transformatie.

# Bouwrobots winnen terrein; markt verdriedubbelt in 2030





## Actielijn 5: Mensgerichte technologie



Mensgerichte technologieën ondersteunen en vervangen menselijke handelingen. Zo kan meer en tijdsonafhankelijk geproduceerd worden.

Voorwaarden voor succes:

Inzet aanbesteders (o.a. overheid, energiebedrijven, woningbouwcorporaties e.d.):

- Continuïteit in de vraag realiseren
- Programmatisch aanbesteden

# Actielijn 6: Mensgerichte technologie

Meer kansen voor statushouders in onze sectoren en meer ruimte voor oriëntatie

Omscholingsprogramma's met werkend leren.

## Statushouders geslaagd voor de cursus assistent Glaszetter

De meeste cursisten hebben uitzicht op een baan bij een glasbedrijf.



# Actielijn 7: Tijdelijke vakkrachten van buiten de EU

Gerichte en tijdelijke inzet van vakkrachten van buiten de EU

- Roemer-proof
- Garanties baan, inkomen en huisvesting
- Focus op vaardigheden, taal en veiligheid

Voorwaarden:

Bieden van experimenteerruimte



Vragen?  
Ideeën?



# Marsroute

*Wat hebben we gedaan?*

- Presentatie november 2022 & verdubbeling overheid
- Dec 2022: Inrichting samenwerking industriecoalitie
- Q1 2023: Procesbegeleiding Techniekcentra → Berenschot
- 20 februari: Overleg vakbonden (aansluiting)
- Formeren eerste werkgroepen met vakbonden (governance, financiering en Roemer-condities)
- **Feb 2023: Opname Aanvalsplan in Groene banenplan!**

# Marsroute

## *Wat gaan we doen?*

- Q2 2023: Samenwerking met vakbonden
- Q2 2023: Ontwikkelen eerste communicatiekanalen
- Q2 2023: Begeleiding Berenschot bij uitwerken Gouden Poort
- Q2 2023: Actief betrekken van bedrijven en stakeholders
- Juni 2023: Startnotities actielijnen gereed
- September 2023: Van start in de actielijnen



WHAT'S  
NEXT?