

AH 2043

2026Z06787

Antwoord van minister Boekholt-O'Sullivan (Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening), mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 27 mei 2026)

Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2025-2026, nr. 1702

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel 'Nieuwe huizen nodig, maar geen timmerman of metselaar te vinden: 'Onvoldoende jongeren voor vacatures''? 1)

Antwoord vraag 1

Ja.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u het feit dat 71% van de bouwbedrijven kampt met personeelstekorten, wat aanzienlijk hoger is dan het landelijk gemiddelde (45%)?

Antwoord vraag 2

De bouwsector heeft al langere tijd te maken met een krappe arbeidsmarkt. Dit kent meerdere oorzaken. Ten eerste is sprake van een structureel tekort aan vakmensen, mede als gevolg van vergrijzing en een beperkte instroom van jongeren in

technische en bouwgerelateerde opleidingen. Daarnaast is de vraag naar arbeid in de bouw de afgelopen jaren sterk toegenomen door onder meer de woningbouwopgave, verduurzamingsopgaven en renovatie- en onderhoudswerkzaamheden. De combinatie van een stijgende vraag en een achterblijvend aanbod leidt tot een bovengemiddelde krapte in een toch al gespannen arbeidsmarkt. Verder zien we dat de fysieke belasting van het werk invloed heeft op de aantrekkelijkheid van de sector voor potentiële werknemers.

Vraag 3

In hoeverre vormen deze personeelstekorten volgens u een risico voor het realiseren van de doelstelling om 100.000 woningen te bouwen?

Antwoord vraag 3

Het tekort aan vakmensen heeft invloed op de uitvoeringscapaciteit van bouwbedrijven en daarmee op de snelheid waarmee projecten kunnen worden gerealiseerd. Tegelijkertijd is het belangrijk te benadrukken dat de woningbouwproductie door meerdere factoren wordt bepaald. Naast beschikbaarheid van personeel spelen onder meer de beschikbaarheid van bouwlocaties, vergunningprocedures, financieringscondities, stikstofruimte en de capaciteit bij gemeenten en andere betrokken partijen een rol.

De huidige krapte op de arbeidsmarkt betekent dat bouwbedrijven in sommige gevallen langer nodig hebben om personeel te vinden of dat projecten anders moeten worden georganiseerd. We zien dan ook dat de sector inzet op oplossingen zoals het verbeteren van arbeidsproductiviteit en het vergroten van de instroom via opleidingen en zij-instroom. Het is overigens ook een prikkel om productiever te werken, waaronder het toepassen van innovatieve en meer geïndustrialiseerde bouwmethoden.

Vraag 4

Kunt u aangeven hoeveel vertraging direct toe te schrijven is aan deze personeelstekorten in de bouw?

Antwoord vraag 4

Het is lastig om te beoordelen in hoeverre de personeelstekorten specifiek invloed hebben op vertraging. Tekorten in de bouw kunnen ervoor zorgen dat projecten

vertraging oplopen of geen doorgang kunnen vinden. Dit is echter, zoals bij de voorgaande vraag benoemd, mede afhankelijk van een aantal andere factoren.

Vraag 5

Hoe verklaart u het dat vacatures in de bouwsector vaak moeilijk te vervullen zijn?
Hoe verklaart u het dat sollicitanten vaak niet aan gevraagde eisen voldoen?

Antwoord vraag 5

In het antwoord op vraag 2 is toegelicht dat er verschillende redenen zijn voor de personeelstekorten in de bouw. Daarnaast speelt in de bouwsector een kwalitatieve mismatch een belangrijke rol. Werkgevers geven aan dat sollicitanten regelmatig niet beschikken over de specifieke vaardigheden, ervaring of certificeringen die voor bepaalde functies vereist zijn. Dit heeft onder meer te maken met de snelle technologische ontwikkelingen in de sector, zoals digitalisering, prefabricage en nieuwe bouwmethoden, waarvoor aanvullende kennis en scholing nodig zijn. Deze innovaties zijn overigens juist ook nodig om met minder mensen meer te kunnen doen. Ook zij-instromers, die vanuit andere sectoren komen, hebben vaak tijd nodig om de benodigde vaardigheden op te bouwen.

Vraag 6

Welke concrete doelen stelt het kabinet voor het terugdringen van het aantal openstaande vacatures in de bouwsector richting 2027?

Antwoord vraag 6

Het kabinet werkt aan een Talentstrategie om bewustere keuzes te maken over de inzet van schaars talent. Op basis daarvan bepaalt het kabinet op welke prioritaire opgaven meer inzet van talent nodig is. Dat kan namelijk niet op alle opgaven en sectoren tegelijkertijd.

Als onderdeel van de Talentstrategie wordt ook ingezet op het verhogen van de productiviteit van de Nederlandse economie. Voor alle sectoren is belangrijk om te zien hoe we meer kunnen doen met minder mensen. We zijn hard op weg om productiviteit in de bouwsector omhoog te krijgen. Dit willen we verwezenlijken door meer gebruik te maken van (technologische) innovaties om zo het aantal benodigde vaklieden omlaag te kunnen brengen.

Daarnaast zet het kabinet in op zij-instroom en het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zoals de afgelopen jaren ook is gebeurd (zie ook antwoord op vraag 7). Daarin hebben werkgevers overigens ook zelf een grote rol, zoals bij het aantrekkelijk maken van het werk en het bieden van goede instroomtrajecten en opleiding.

Vraag 7

Welke concrete stappen gaat u zetten om de instroom in bouw- en techniekopleidingen te vergroten?

Antwoord vraag 7

Op dit moment zijn er al diverse acties gericht op het verhogen van instroom in technische opleidingen, een groot deel ervan vindt u ook in het actieplan groene en digitale banen. Deze acties komen veelal ook ten goede aan opleidingen die toeleveren aan bouw. Zoals in het antwoord op vraag 6 vermeld, werkt het kabinet aan een Talentstrategie. Op basis daarvan bepaalt het kabinet of en welke stappen het kabinet gaat zetten om de instroom in bouw- en techniekopleidingen te vergroten.

Vraag 8

Hoe beoordeelt u initiatieven zoals BBL-opleidingen en financiële prikkels zoals diplomabonussen en doorleerbonussen? Wat zijn de resultaten van deze initiatieven?

Antwoord vraag 8

Wij beoordelen de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) als een belangrijk en effectief instrument om de instroom in technische en bouwgerichte beroepen te vergroten. De combinatie van werken en leren sluit goed aan bij de praktijk van de sector en vergroot de kans op duurzame arbeidsmarktparticipatie. De afgelopen jaren is het aantal studenten in bouw- en techniekopleidingen licht toegenomen, mede dankzij de inzet op BBL en de beschikbaarheid van leerwerkplekken. Financiële prikkels zoals diplomabonussen en doorleerbonussen voor BBL-studenten zijn waardevolle aanvullingen op het bestaande instrumentarium. Eerste signalen uit de sector wijzen erop dat deze maatregelen een positief effect hebben op het verminderen van voortijdige uitval en het bevorderen van doorleren. Hoewel de genoemde initiatieven bijdragen aan een grotere instroom en betere retentie, zijn de effecten op dit moment nog beperkt in omvang ten opzichte van de totale personeelsvraag in de bouwsector. Het personeelstekort blijft groot en vraagt om een bredere en langdurige inzet. Naast het versterken van de instroom via het

onderwijs en het stimuleren van diplomering, zet het kabinet daarom ook in op onder andere het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en het bevorderen van zij-instroom.

Vraag 9

Welke rol ziet u voor zij-instroom vanuit andere sectoren, en welke belemmeringen ervaren potentiële zij-instromers momenteel? Hoe bent u van plan deze belemmeringen te voorkomen?

Antwoord vraag 9

Zie het antwoord bij vraag 8.

Vraag 10

Hoe kan technologische innovatie, zoals de inzet van robots, bijdragen aan het verlichten van personeelstekorten, en welke rol ziet u hierin voor de overheid? Hoe bent u van plan dit te stimuleren?

Antwoord vraag 10

Als onderdeel van de eerste productiviteitsagenda uit september 2025 presenteerde het kabinet twee initiatieven voor de bouw. Het Ministerie van BZK werkt samen met TKI Bouw, Techniek Nederland en TNO aan een productiviteitsagenda voor de bouw, waarin zij productiviteitskansen en -knelpunten voor interventies nader in kaart brengen. Op regionaal niveau wordt in succesvolle bouwecosystemen innovatieadoptie van AI en robotisering door mkb versneld.

Daarnaast loopt sinds eind 2024, met steun van EZK, het beleidsexperiment *Shaping the Future of Work*. Dit experiment ondersteunt mkb-bedrijven bij het ontwikkelen en toepassen van arbeidsbesparende, mensgerichte innovaties voor fysiek werk, zodat werk minder belastend, beter vol te houden en productiever wordt. Het experiment wordt onder andere in de bouw uitgevoerd. De Ministeries van EZK en van SZW werken aan een opschaling, mede vanuit het perspectief van productiviteitsgroei en duurzame inzetbaarheid. Over de verdere invulling van deze opschaling wordt uw Kamer nader geïnformeerd.

Vraag 11

Kunt u deze vragen één voor één beantwoorden?

Antwoord vraag 11

Ja, dat heb ik gedaan.

[1] AD.nl, Nieuwe huizen nodig, maar geen timmerman of metselaar te vinden: 'Onvoldoende jongeren voor vacatures', (31 maart 2026), <https://www.ad.nl/economie/nieuwe-huizen-nodig-maar-geen-timmerman-ofmetselaar-te-vinden-onvoldoende-jongeren-voor-vacatures~a95ce81b/>