Trends op de bouwarbeidsmarkt

2026-2030

Economisch Instituut voor de Bouw

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Oktober 2026

Trends op de bouwarbeidsmarkt

2026-2030

Friso van den Bosse
Mark Melles
Sem van Meurs
Ayla van Nieuwland

Economisch Instituut voor de Bouw

Inhoudsopgave

Conclusies op hoofdlijnen 5

Inleiding 13

1 Vraag en aanbod op de bouwarbeidsmarkt 15
- 1.1 Recente ontwikkelingen arbeidsvraag 15
- 1.2 Recente ontwikkelingen arbeidsaanbod 22
- 1.3 Toekomstige vraag naar arbeid 33
- 1.4 Toekomstig aanbod van arbeid 36

2 Defensie en de bouwarbeidsmarkt 41
- 2.1 De arbeidsvraag tot 2035 van de defensiesector 41
- 2.2 Concurrentie tussen Defensie en de Bouw 46
- 2.3 Reservisten 58
- 2.4 Gevolgen voor de bouwarbeidsmarkt 60

Bijlage A Uitleg berekening vacaturegraad per beroep 63

Conclusies op hoofdlijnen

Werkgelegenheid groeit in 2026 verder, vooral door sterke toename werknemers
De werkgelegenheid op de bouwarbeidsmarkt neemt in 2026 met circa 1% toe tot 556.000 arbeidsjaren. Daarmee groeit het aantal arbeidskrachten voor het dertiende jaar op rij. Achter deze gematigde groei gaan duidelijke verschuivingen schuil. Het aantal werknemers neemt met 11.000 arbeidsjaren toe, terwijl het aantal zelfstandigen met 6.000 afneemt en het aantal uitzendkrachten stabiel blijft. Daarmee neemt het aantal zelfstandigen voor het tweede jaar op rij af, na jarenlang vrijwel onafgebroken te zijn gegroeid. De afname van het aantal zelfstandigen hangt samen met de handhaving op schijnzelfstandigheid: een beperkt deel lijkt te zijn overgestapt naar een dienstverband, terwijl tegelijkertijd minder werknemers de stap naar het zzp-schap lijken te maken. Bij de sterke groei van het aantal werknemers heeft tevens de toegenomen instroom vanuit de opleidingen een rol gespeeld. Vooral de groei van het aantal bbl-studenten draagt hier direct aan bij, omdat zij tijdens hun opleiding al in dienst zijn bij een bedrijf.

Tabel 1 **Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2023-2026**

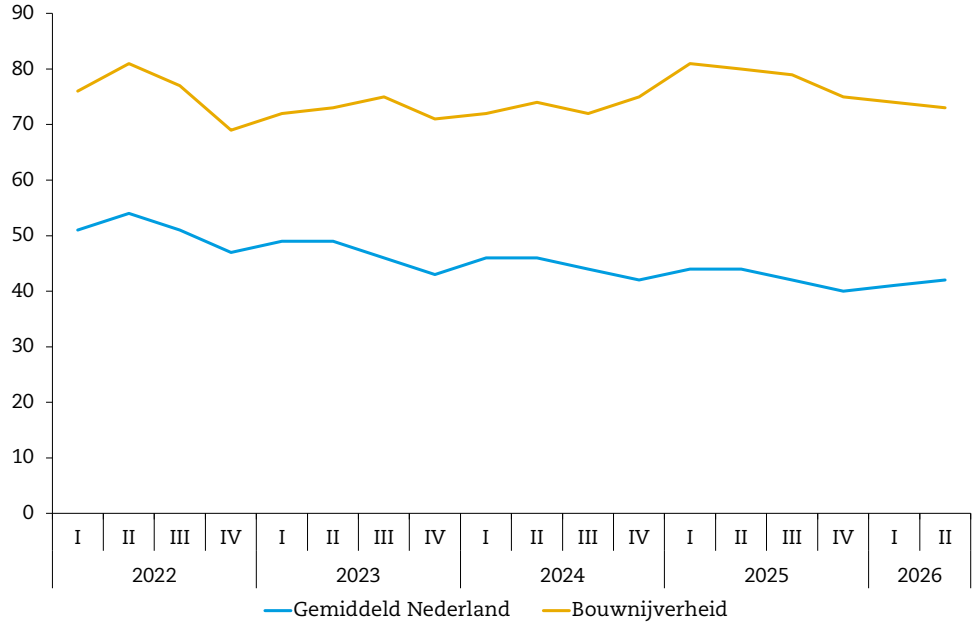
	Niveaus				Mutaties (%)		
	2023	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Werknemers	326	329	341	352	1	3½	3½
Zelfstandigen	188	191	182	176	2	-4½	-3½
Uitzendkrachten	30	27	28	28	-10½	4	0
Totaal	**544**	**547**	**551**	**556**	**½**	**½**	**1**

Bron: CBS, EIB

Krapte op de bouwarbeidsmarkt blijft hoog
De vacaturegraad in de bouw is in het eerste halfjaar van 2026 uitgekomen op 74 openstaande vacatures per duizend banen, tegenover gemiddeld 79 in 2025. Ondanks deze afname ligt de vacaturegraad nog altijd ruim boven het gemiddelde van de Nederlandse economie (figuur 1). Ook andere indicatoren wijzen op aanhoudende spanning. De orderportefeuilles lagen in het eerste halfjaar gemiddeld 14% hoger dan een jaar eerder. Daarnaast gaf gemiddeld 23% van de bedrijven aan stagnatie te ervaren door gebrek aan personeel, tegenover 20% in dezelfde periode van 2025 (figuur 2). Vooral in de b&u neemt het aandeel bedrijven dat stagnatie ervaart door personeelstekorten sterk toe, waardoor het verschil met de gww kleiner wordt.

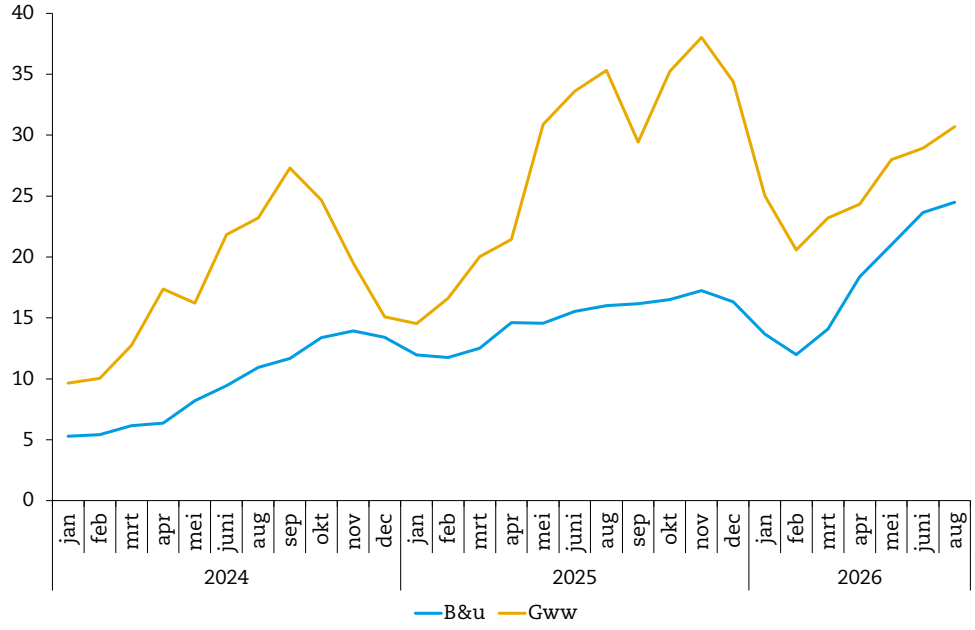
Spanning blijft vooral hoog bij kader- en verschillende gww-beroepen
De vraag naar personeel is over een breed front hoog, echter verschilt de omvang van de spanning duidelijk tussen beroepen. Vooral bij kaderberoepen, installatieberoepen en monteurs van mobiele werktuigen ligt de vacaturegraad bovengemiddeld hoog. Tegelijkertijd sluit de instroom vanuit opleidingen niet overal goed aan op de vraag naar specifieke beroepen. Vooral bij specifieke gww-kaderopleidingen en machinistenopleidingen is het aantal studenten de afgelopen jaren afgenomen. Bij opleidingen voor vakman gww en straatmaker is recent wel enig herstel zichtbaar.

Figuur 1 **Vacaturegraad bouwnijverheid en totaal Nederlandse economie, 2022 Q1-2026 Q2**



Bron: CBS

Figuur 2 **Aandeel bouwbedrijven dat stagnatie ervaart door gebrek aan personeel in procenten, naar deelsector, januari 2024 – aug 2026, in gemiddelde over 3 maanden**



Bron: EIB

Instroom in bouwopleidingen groeit ondanks afname technisch mbo
Het aantal mbo-studenten op bouwgerelateerde opleidingen nam in 2025 met 4% toe tot ruim 41.000. Daarmee winnen de bouwopleidingen opnieuw terrein binnen het technisch onderwijs, terwijl het totale aantal mbo-studenten en het aantal studenten binnen technische opleidingen de afgelopen jaren juist zijn afgenomen. Voor 2026 wijzen de aanmeldingen bij opleidingsbedrijven en ROC's opnieuw op een lichte groei. Het aandeel van de bouwopleidingen binnen de techniek neemt hierdoor verder toe tot ongeveer 34%. De opleidingen blijven daarmee veruit de belangrijkste bron van nieuwe arbeidskrachten, met jaarlijks ruim 13.000 arbeidskrachten aan instroom.

Aantal buitenlandse arbeidskrachten lijkt in 2026 licht af te nemen
Het aantal buitenlandse arbeidskrachten in de bouw lijkt in 2026 licht af te nemen, met een geschatte netto-uitstroom van circa 1.000 arbeidskrachten. Dit kan mede samenhangen met de hervatte handhaving op schijnzelfstandigheid, omdat het merendeel van de buitenlandse arbeidskrachten in de bouw als zelfstandige werkzaam is. Daartegenover staat een overige netto zij-instroom van naar schatting circa 4.000 arbeidskrachten.

Arbeidsproductiviteit herstelt na jaren van daling
De arbeidsproductiviteit neemt in 2026 met 1% toe en daarmee zet het lichte herstel van 2025 door. De stijging lijkt mede samen te hangen met een groter aandeel nieuwbouw, waar de arbeidsproductiviteit gemiddeld hoger ligt dan bij herstel en onderhoud. In de periode 2027-2030 wordt een verdere versnelling verwacht, met een gemiddelde productiviteitsgroei van 2% per jaar. Daarmee komt deze weer uit rond het niveau van voor de dalingen tussen 2020 en 2024.

Toekomstige werkgelegenheidsgroei zowel bij werknemers als flexibele schil
De werkgelegenheid neemt naar verwachting toe van 556.000 arbeidsjaren in 2026 tot 581.000 in 2030 (tabel 2). Anders dan in voorgaande jaren is deze groei relatief evenwichtig verdeeld over werknemers, zelfstandigen en uitzendkrachten. Het aantal uitzendkrachten groeit procentueel het sterkst, maar neemt in absolute aantallen weinig toe. Voor zelfstandigen wordt na de dalingen in 2025 en 2026 weer een beperkte groei voorzien. Het belangrijkste deel van de aanpassing aan de hervatte handhaving op schijnzelfstandigheid lijkt dan te hebben plaatsgevonden. Daarnaast zijn er geen aanwijzingen voor verdere aanscherping van regelgeving en handhaving. Door deze ontwikkeling kan het aantal zelfstandigen weer meegroeien met de bouwproductie, maar keert de snellere groei van vóór 2025 niet terug.

Tabel 2 **Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2026-2030**

	Niveaus			Mutaties (%)	
	2026	2027	2030	2027	2030[1]
Werknemers	352	358	367	1½	1
Zelfstandigen	176	178	183	1½	1
Uitzendkrachten	28	29	31	3½	3
Totaal	**556**	**565**	**581**	**1½**	**1**

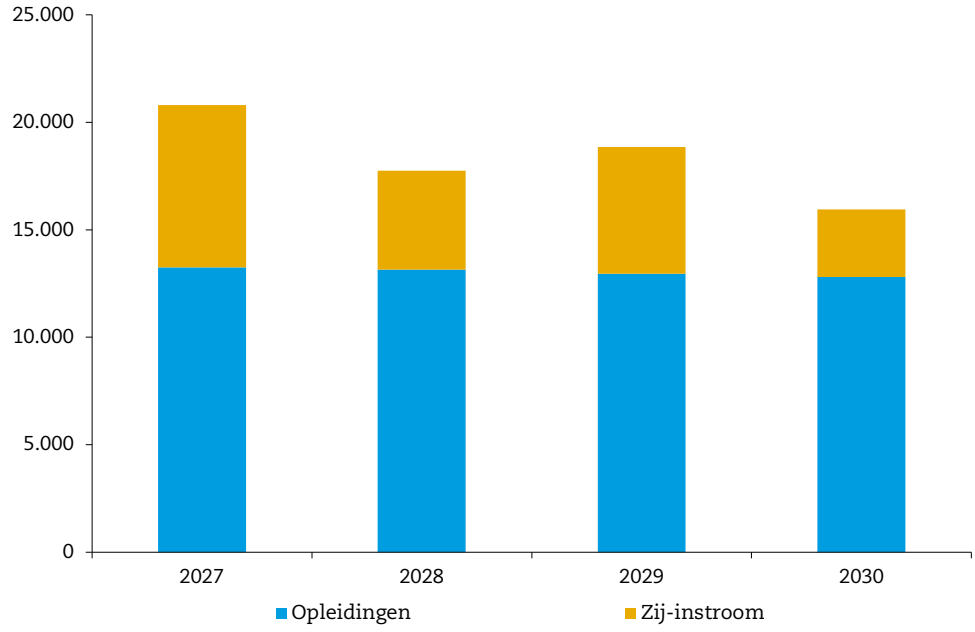
[1] Gemiddelde jaarmutatie over de periode 2028-2030.

Bron: EIB

In de periode 2027-2030 zijn circa 73.000 arbeidskrachten aan instroom nodig
In de periode 2027-2030 is in totaal een instroom van circa 73.000 arbeidskrachten nodig. Ongeveer 47.000 arbeidskrachten zijn nodig ter vervanging van mensen die uitstromen vanwege pensionering en arbeidsongeschiktheid en circa 26.000 voor uitbreiding van de werkgelegenheid. De uitbreidingsvraag hangt samen met de verwachte groei van de bouwproductie. In 2027 groeit de bouwproductie naar verwachting met ongeveer 3½%, waarna voor de daaropvolgende jaren een gemiddelde groei van ongeveer 3% per jaar wordt voorzien. Het benodigde aantal van circa 73.000 arbeidskrachten veronderstelt daarbij een arbeidsproductiviteitsgroei van gemiddeld 2% per jaar, waarmee een deel van de productiegroei kan worden opgevangen. Indien de productiviteitsgroei achter blijft bij de verwachting, dan is meer instroom nodig.

Bouwopleidingen winnen nog terrein, maar verdere groei kent grenzen
Naar verwachting kan circa 52.000 arbeidskrachten van de benodigde instroom in 2027-2030 vanuit de opleidingen worden ingevuld. De resterende behoefte van ruim 21.000 arbeidskrachten moet via zij-instroom worden opgevangen. Voor de geraamde instroom vanuit opleidingen is uitgegaan van een verdere stijging van het aandeel bouwopleidingen binnen het technisch mbo van circa 34% in 2026 naar 36% in 2030. Doordat het aantal techniekstudenten naar verwachting verder afneemt, is verdere terreinwinst vooral nodig om de instroom vanuit opleidingen op peil te houden. Tegelijkertijd moet de bouwsector bij het aantrekken van nieuwe studenten concurreren met andere sectoren, waaronder defensie en de defensie-industrie (gezamenlijk de defensiesector). Het realiseren van de veronderstelde terreinwinst vraagt daarmee blijvende inspanningen van de bouwsector.

Figuur 3 **Samenstelling instroom in de totale bouwnijverheid, 2027-2030, aantal arbeidskrachten**



Bron: EIB

Instroom van buitenlandse arbeidskrachten wordt minder vanzelfsprekend
Buitenlandse arbeidskrachten kunnen een deel van de aanvullende personeelsbehoefte opvangen. De instroom van aanvullende buitenlandse arbeidskrachten kent echter beperkingen, onder andere omdat zij vaak als zelfstandige werken. Buitenlandse zelfstandigen lijken relatief vaak het risico te lopen om als schijnzelfstandige te worden aangemerkt. Zo zijn zij door taalbarrières en een beperkt lokaal netwerk vaker aangewezen op bemiddelaars die ook huisvesting en vervoer regelen.[1] Ook kan de instroom van buitenlandse uitzendkrachten worden beperkt door strengere huisvestingseisen en een tekort aan geschikte huisvesting, die de kosten en risico's voor werkgevers en uitzendbureaus vergroten.[2] Daarnaast kan het kritischer geworden maatschappelijke en politieke sentiment rond arbeidsmigratie het draagvlak voor extra instroom beperken. Tegelijkertijd neemt de internationale concurrentie om arbeidskrachten toe en kunnen betere arbeidsmarktperspectieven in herkomstlanden Nederland minder aantrekkelijk maken. Deze ontwikkeling is al zichtbaar bij de migratie uit Polen: in 2025 vertrokken meer mensen met een Poolse herkomst uit Nederland dan zich hier vestigden.[3] Een sterke groei van de buitenlandse instroom is daarom niet vanzelfsprekend.

Aanzienlijke netto zij-instroom nodig bij toenemende concurrentie om personeel
Ondanks het relatief gunstige beeld bij de bouwopleidingen en een verwachte arbeidsproductiviteitsgroei van gemiddeld 2% per jaar moeten in 2027–2030 per saldo nog ruim 21.000 arbeidskrachten via zij-instroom worden aangetrokken. Aangezien een sterke groei van de buitenlandse instroom niet vanzelfsprekend is, zal vermoedelijk een groot deel hiervan uit andere sectoren moeten komen. Het aantrekken van deze arbeidskrachten vormt een aanzienlijke opgave, doordat ook in andere sectoren een grote behoefte aan technisch opgeleid personeel bestaat. De uitbreiding van de werkgelegenheid in de defensiesector kan de concurrentie op de zij-instroom verder versterken. Valt de terreinwinst van de bouwopleidingen of de arbeidsproductiviteitsgroei lager uit dan verwacht, dan neemt de benodigde zij-instroom verder toe. De verwachte productiegroei in de gww en de aanhoudende verduurzamingsopgaven wijzen er bovendien op dat de vraag hoog zal blijven in beroepen waarin de arbeidsmarkt momenteel al krap is, zoals machinisten, monteurs van mobiele werktuigen en elektrotechnici.

Defensie & defensie-industrie: opschaling en gevolgen voor de bouwarbeidsmarkt

Opschaling defensie en defensie-industrie zorgt voor grote aanvullende personeelsopgave
Nederland heeft zich gecommitteerd aan het NAVO-doel om uiterlijk in 2035 3,5% van het bbp aan defensie uit te geven.[4] Defensie wil het personeelsbestand uitbreiden van 80.000 naar 125.000 personeelsleden en heeft veel extra materieel nodig. Deze opschaling leidt de komende jaren tot een forse aanvullende vraag naar personeel bij defensie en de defensie-industrie (gezamenlijk de defensiesector). Voor defensie gaat het gemiddeld om circa 3.000 extra arbeidsjaren aan beroepsmilitairen per jaar, terwijl de opschaling van de defensie-industrie naar schatting gemiddeld 2.100 extra arbeidsjaren per jaar vraagt (figuur 4). Deze aanvullende wervingsdruk is berekend door de instroom in de periode vóór de opschaling in de defensiesector te vergelijken met de aanvullende wervingsdruk over 2026–2035. Gezamenlijk komt dit neer op een aanvullende personeelsvraag van circa 5.100 voltijdsbanen per jaar in de periode tot en met 2035. Daarnaast wil defensie het reservistenbestand sterk uitbreiden. Hiervoor zijn gemiddeld nog eens circa 3.700 extra reservisten per jaar nodig. Reservisten vormen daarbij een aparte categorie, omdat zij hun werkzaamheden voor defensie doorgaans combineren met een baan bij een civiele werkgever en daarmee niet volledig aan de civiele arbeidsmarkt worden onttrokken. Aangezien ze wel minder inzetbaar zijn, verwachten we dat reservisten 10% minder tijd werkzaam zullen zijn bij hun reguliere werkgever en er dus ieder jaar 370 arbeidsjaren extra niet inzetbaar zijn voor de rest van de economie. In totaal worden er over de periode 2026-2035 circa 55.000 extra arbeidsjaren door de opschaling onttrokken uit de Nederlandse economie ten opzichte van de periode voor opschaling.

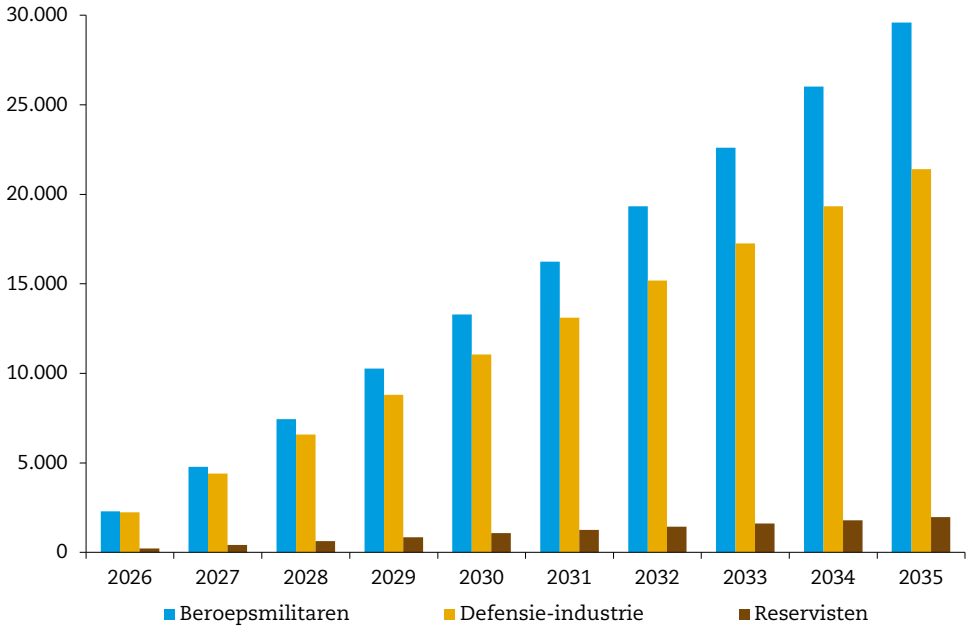
[1] EIB (2026), *Schijnzelfstandigheid in de bouw en infra*, Economisch Instituut voor de Bouw, p. 6.

[2] EIB (2026), *Quickscan huisvesting arbeidsmigranten*, pp. 8–10.

[3] CBS (2026), 'Bevolking groeit voor derde jaar op rij minder snel', 2 februari 2026.

[4] Tijdens de NAVO-top van 2025 is afgesproken dat lidstaten 5% van hun bbp zullen uitgeven aan defensie en veiligheid, waarvan 3,5% direct aan Defensie en 1,5% aan andere zaken die relateren aan veiligheid, zoals infrastructuur.

Figuur 4 **Inschatting van aanvullende arbeidsvraag van de defensiesector 2026-2035, cumulatief aantal arbeidsjaren**

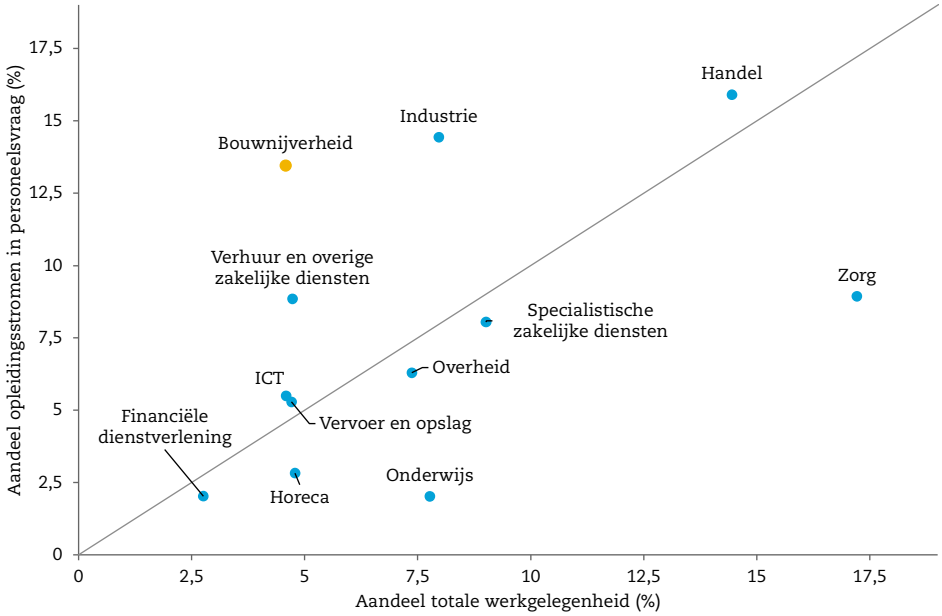


Bron: EIB

Bouw concurreert het sterkst met de defensiesector om arbeid

De defensiesector werft in belangrijke mate uit arbeidsmarktgroepen waarop ook de bouw is aangewezen. Hoewel de bouw minder dan 5% van de Nederlandse werkgelegenheid vertegenwoordigt, komt historisch gezien bijna 15% van de studenten met een voor de defensiesector relevante opleiding in de bouw terecht. De bouw is dus relatief het sterkst blootgesteld aan de concurrentie om jonge arbeidskrachten vanuit de defensiesector (figuur 5). Daarnaast spelen er nog andere aanvullende overeenkomsten met de bouw, waardoor het beslag op de bouw groter zal zijn dan op basis van de historische opleidingsstromen verwacht kan worden. Zo werft Defensie vooral jonge, overwegend mannelijke en praktisch of middelbaar opgeleide werknemers (tabel 3). Dat is ook het type personeel dat de bouw veelal werft. Ook de aard van het werk vertoont duidelijke overeenkomsten met de bouw: technisch en fysiek werk, werken met de handen, in teamverband en regelmatig in de buitenlucht. Van de onderzochte sectoren vertoont de bouw op deze kenmerken de grootste overeenkomst met Defensie. Ook bij de defensie-industrie is de overlap substantieel, met name bij middelbaar opgeleid technisch en uitvoerend personeel zoals monteurs, elektriciens en andere technische vakmensen.

Figuur 5 **Aandeel van sectoren in de Nederlandse werkgelegenheid en in de voor de defensiesector relevante opleidingsstromen[5]**



Bron: DUO en CBS, bewerking EIB

Tabel 3 **Sectorkenmerken en perceptie van sectoren onder jongeren, procenten**

	Defensie	Bouw	Industrie	Handel	Vervoer
Aandeel mannen	87	87	76	56	78
Aandeel maximaal mbo-geschoold[1]	85	80	63	77	76
Perceptie van afwisseling in werk	52	52	44	35	17
Perceptie van teamwerk in werk	75	74	52	24	14
Perceptie van fysieke intensiteit in werk	74	76	41	24	23
Overlap met defensie	-	98	81	69	67

1 Dit is inclusief personen die maximaal middelbare school hebben afgerond

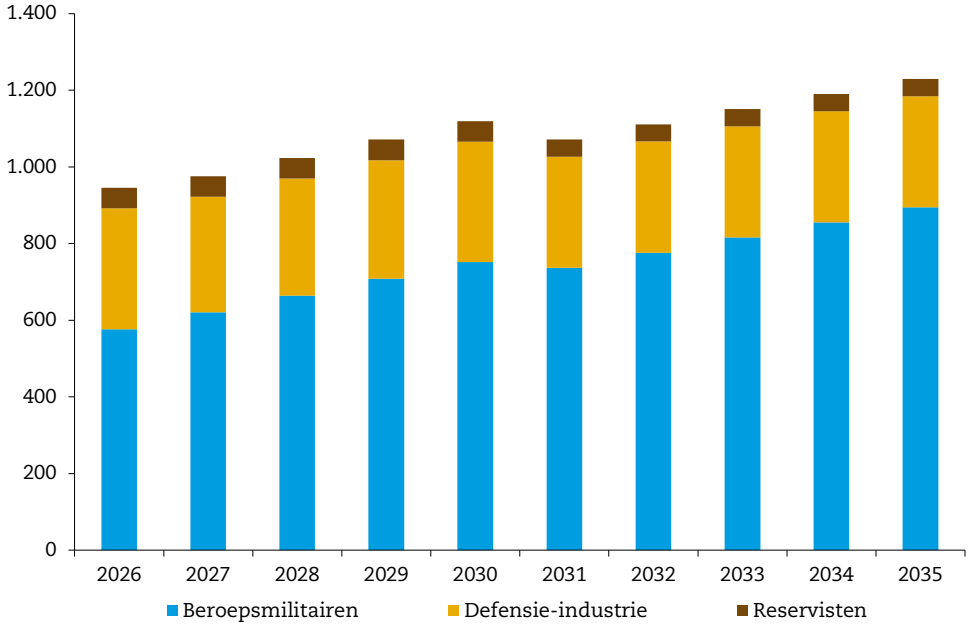
Bron: EIB

Aanvullende wervingsdruk op de bouw bedraagt gemiddeld circa 1.100 arbeidskrachten
De opschaling van de werkgelegenheid in de defensiesector zorgt voor extra concurrentie om personeel op de bouwarbeidsmarkt. De aanvullende potentiële wervingsdruk over 2026–2035 bedraagt in totaal ruim 11.000 arbeidsjaren en gemiddeld circa 1.100 per jaar (figuur 6). Dit komt zowel vanuit uitbreiding als een hogere vervangingsvraag in de defensiesector. Vergeleken met de instroom vanuit opleidingen naar de bouw in 2025 van circa 13.000 personen gaat het om bijna 10%. Daarbij is nog geen rekening gehouden met een mogelijke afname van de opleidings-

[5] Dit betreft zowel opleidingsstromen voor defensie als de defensie-industrie.

instroom in de komende jaren, waardoor de relatieve druk verder kan toenemen. De raming betreft een inschatting en geeft de orde van grootte aan van de extra concurrentie om personeel die samenhangt met de opschaling.

Figuur 6 **Geschatte onttrekking van werkgelegenheid aan de bouw vanuit de defensiesector 2026-2035, aantal arbeidsjaren**



Bron: EIB

Extra druk verwacht op krapteberoepen monteurs, elektrotechnici en machinisten
De concurrentie van de bouw met de defensiesector concentreert zich relatief sterk op technisch en praktisch opgeleid personeel. Daarbij zijn er enkele functies waar zowel in de defensiesector als in de bouw vraag naar is. Dit gaat veel om functies waar veel krapte is in de bouw, onder andere vanwege de vraag voor de verduurzaming en vraag in de gww. Dat zijn onder andere de krapteberoepen: monteurs, elektrotechnisch personeel, machinisten, kaderpersoneel en vakman gww. Bij beroepen waar de arbeidsmarkt al zeer krap is, kan een aanvullend tekort van enkele arbeidskrachten al leiden tot vertraging van projecten.

Opschaling van defensie biedt aanvullende druk op reeds krappe bouwarbeidsmarkt
Alles overziende, legt de opschaling van de werkgelegenheid in de defensiesector extra druk op een bouwarbeidsmarkt waar de personeelsvoorziening al een grote opgave vormt. In de periode 2027–2030 moet de bouw naar verwachting circa 73.000 arbeidskrachten aantrekken voor uitbreiding en vervanging. Ook richting 2035 ligt het in de rede dat de personeelsopgave groot blijft, gezien de omvangrijke maatschappelijke ambities rond woningbouw, verduurzaming, netuitbreiding en infrastructuur. Tegelijkertijd worden de mogelijkheden om voldoende personeel aan te trekken beperkter. Het aantal studenten in technische mbo-opleidingen neemt af, terwijl de ruimte voor de bouw om haar marktaandeel binnen deze opleidingen verder te vergroten beperkt is. Ook de instroom uit het buitenland wordt minder vanzelfsprekend en andere sectoren concurreren om hetzelfde schaarse technische personeel. De opschaling in de defensiesector zorgt daarbij voor een aanvullende concurrentiedruk van naar verwachting circa 1.100 arbeidskrachten per jaar, wat overeenkomt met ongeveer 5–10% van de jaarlijkse instroombehoefte van de bouw. Hoewel deze aanvullende druk niet overheersend is, vormt zij wel een substantiële extra uitdaging, vooral bij technische beroepen waar de krapte al hoog is. De beschikbare arbeidscapaciteit vormt daarmee een steeds belangrijkere beperking voor het tempo waarin de maatschappelijke ambities in de bouw kunnen worden gerealiseerd.

Inleiding

In deze periode waarin de bouwproductie aantrekt en de arbeidsmarkt krap blijft, zijn scherpe inzichten in de dynamiek van de bouwarbeidsmarkt essentieel. In dit rapport, de jaarlijkse arbeidsmarktrapportage van het EIB, staan daarom de ontwikkelingen in vraag en aanbod op de bouwarbeidsmarkt centraal. Eerst worden de recente ontwikkelingen in de werkgelegenheid, arbeidsproductiviteit en samenstelling van het arbeidsaanbod geanalyseerd, met bijzondere aandacht voor de instroom vanuit het onderwijs. Vervolgens wordt ingegaan op de spanning op de bouwarbeidsmarkt en de verschillen tussen beroepen. Ten slotte wordt een inschatting gegeven van de toekomstige arbeidsvraag tot en met 2030 en wat deze betekent voor de benodigde instroom vanuit de opleidingen, het buitenland en andere sectoren. De centrale vraag hierbij is hoe de spanning op de bouwarbeidsmarkt zich zal ontwikkelen.

Naast de reguliere analyse bevat deze publicatie een apart hoofdstuk waarin de gevolgen van de uitbreiding van defensie en de defensiegerelateerde industrie (gezamenlijk de defensiesector) voor de bouwarbeidsmarkt worden uiteengezet. De toenemende vraag naar technisch personeel in deze sectoren kan de concurrentie om arbeidskrachten verder vergroten. In dit hoofdstuk staan de volgende vragen centraal:

- Hoe ontwikkelt de personeelsbehoefte van defensie en de defensiegerelateerde industrie zich de komende jaren?
- In hoeverre kan deze extra personeelsvraag de spanning op de bouwarbeidsmarkt vergroten?

De arbeidsmarktrapportage wordt sinds 2017 jaarlijks uitgevoerd en gepubliceerd in opdracht van cao-partijen Bouw en Infra. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de publicatie en de daarin getrokken conclusies berust volledig bij het EIB.

Leeswijzer
In hoofdstuk 1 worden de recente en toekomstige ontwikkelingen op de bouwarbeidsmarkt beschreven. Deze worden zowel vanuit de vraagzijde als vanuit de aanbodzijde bekeken. Vervolgens wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op de uitbreiding van de werkgelegenheid in de defensiesector en de mogelijke gevolgen hiervan voor de bouwarbeidsmarkt.

1 Vraag en aanbod op de bouwarbeidsmarkt

1.1 Recente ontwikkelingen arbeidsvraag

Werkgelegenheid groeit met vijfduizend arbeidsjaren in 2026
De werkgelegenheid op de bouwarbeidsmarkt is dit jaar met 1% toegenomen ten opzichte van 2025 (tabel 1.1). Hiermee neemt het aantal arbeidskrachten voor het dertiende jaar op rij toe. Sinds de productiekrimp in 2024 is deze groei echter beperkter dan in de jaren daarvoor. In 2026 komt de bouwproductie weer boven het niveau van 2023 uit.

Aantal zelfstandigen neemt verder af in 2026
Het aantal zelfstandigen in de bouw is in 2026 met 6.000 arbeidsjaren afgenomen, terwijl het aantal werknemers juist is toegenomen. Het aantal uitzendkrachten is in 2026 ten opzichte van 2025 gelijk gebleven. Het aantal werknemers nam toe met 11.000. De afname van het aantal zelfstandigen sluit aan bij de ontwikkelingen van vorig jaar, toen het aantal zelfstandigen sterk daalde als gevolg van de hervatte handhaving van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) door de Belastingdienst.[6] Uit enquêtes onder bouw- en infrabedrijven en gesprekken die het EIB in 2025 heeft gevoerd met zowel uitzendbureaus als bouw- en infrabedrijven kwam naar voren dat een deel van de zzp'ers in dienst is gegaan bij voormalige opdrachtgevers. Er zijn vooralsnog echter weinig aanwijzingen dat in 2026 grote groepen zelfstandigen de overstap naar het werknemerschap willen maken. Daarnaast kan het feit dat minder werknemers de overstap naar het zzp-schap maken bijdragen aan de groei van werknemers. Hierover zijn echter geen gegevens beschikbaar. Een directere verklaring voor de groei van het aantal werknemers is de toegenomen instroom vanuit de opleidingen. Vooral de groei van het aantal bbl-studenten draagt bij aan de groei van het aantal werknemers, aangezien zij tijdens hun opleiding al in dienst zijn bij een bedrijf.

Tabel 1.1 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2023-2026

	Niveaus				Mutaties (%)		
	2023	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Werknemers	326	329	341	352	1	3½	3½
Zelfstandigen	188	191	182	176	2	-4½	-3½
Uitzendkrachten	30	27	28	28	-10½	4	0
Totaal	**544**	**547**	**551**	**556**	**½**	**½**	**1**

Bron: CBS, EIB

[6] Zie voor een uitgebreidere uitleg het blauwe kader 'zelfstandigen'.

Ontwikkelingen in de regelgeving rondom zelfstandigen[7]

Per 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium van de Wet DBA komen te vervallen. Sindsdien handhaaft de Belastingdienst actiever op schijnzelfstandigheid. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar het ondernemerschap van de zelfstandige, maar ook naar de gezagsverhouding, de persoonlijke arbeid[8] en de beloning. De opheffing van het handhavingsmoratorium heeft geleid tot een afname van het aantal zelfstandigen in de bouw.

Om de overgang naar de hervatte handhaving te versoepelen heeft het kabinet ervoor gekozen om de zachte landing in 2026 gedeeltelijk te verlengen. Hierdoor wordt in beginsel gestart met een bedrijfsbezoek en worden tevens nog geen verzuimboetes opgelegd. Vergrijpboetes kunnen vanaf 2026 wel worden opgelegd. De resterende onderdelen van de zachte landing vervallen per 1 januari 2027.[9]

Daarnaast heeft het kabinet in juni 2026 een wet aangenomen dat een weerlegbaar rechtsvermoeden[10] van een arbeidsovereenkomst introduceert voor zelfstandigen met een uurtarief tot € 38.[11] Zelfstandigen met een tarief onder deze grens kunnen zich hierdoor eenvoudiger beroepen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het is vervolgens aan de opdrachtgever om aan te tonen dat hiervan geen sprake is.

Arbeidsproductiviteit stijgt in 2026 met 1%

De arbeidsproductiviteit neemt in 2026 met 1% toe. Daarmee wordt het lichte herstel van 2025, na meerdere jaren van daling, verder doorgezet. De arbeidsproductiviteit ligt echter nog altijd onder het niveau van 2023. Uit eerder onderzoek van het EIB blijkt dat de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit in de bouw sterk samenhangt met de samenstelling van de bouwproductie en het aantal gewerkte uren.[12] Het aantal gewerkte uren per arbeidsjaar lag in het tweede kwartaal van 2026 lager dan een jaar eerder. Ook nam het ziekteverzuim toe. Beide ontwikkelingen kunnen de arbeidsproductiviteit hebben gedrukt en bieden daarmee geen verklaring voor het herstel. Een mogelijke verklaring ligt wel in de veranderde samenstelling van de bouwproductie. Nieuwbouw kent gemiddeld een hogere arbeidsproductiviteit dan herstel en onderhoud. Na dalingen in 2023 en 2024 nam de woningnieuwbouw in 2025 met 4,1% toe en zet deze groei in 2026 met 4,5% door. Ook binnen de gww groeide de productie van nieuwbouw en herstel in 2025 sterk en zet deze groei in 2026 door. De utiliteitsnieuwbouw neemt daarentegen nog af, maar de daling van 5,5% is kleiner dan in de voorgaande twee jaren. Per saldo kan de verschuiving in de productiesamenstelling daarmee hebben bijgedragen aan het herstel van de arbeidsproductiviteit.

Krapte op de bouwarbeidsmarkt blijft vooralsnog hoog

De vacaturegraad is in het eerste half jaar van 2026 uitgekomen op 74 openstaande vacatures per duizend banen van werknemers, tegenover gemiddeld 79 in 2025 en 74 in 2024 (figuur 1.1). Deze afname wijkt af van de ontwikkeling in de totale Nederlandse economie, waar de vacaturegraad in het eerste half jaar van 2026 nagenoeg gelijk was aan het gemiddelde niveau van 2025. Ondanks de afname ligt de vacaturegraad in de bouw nog altijd ruim boven het landelijk gemiddelde. De vacaturegraad wijst daarmee nog altijd op een hoge mate van krapte op de bouwarbeidsmarkt.

[7] Voor een uitgebreidere analyse van de hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid kunt u de publicatie 'Schijnzelfstandigheid in de bouw en infra' uit 2026 raadplegen.

[8] Met persoonlijke arbeid wordt bedoeld dat de zelfstandige verplicht is de werkzaamheden zelf uit te voeren en zich niet zomaar mag laten vervangen door iemand anders.

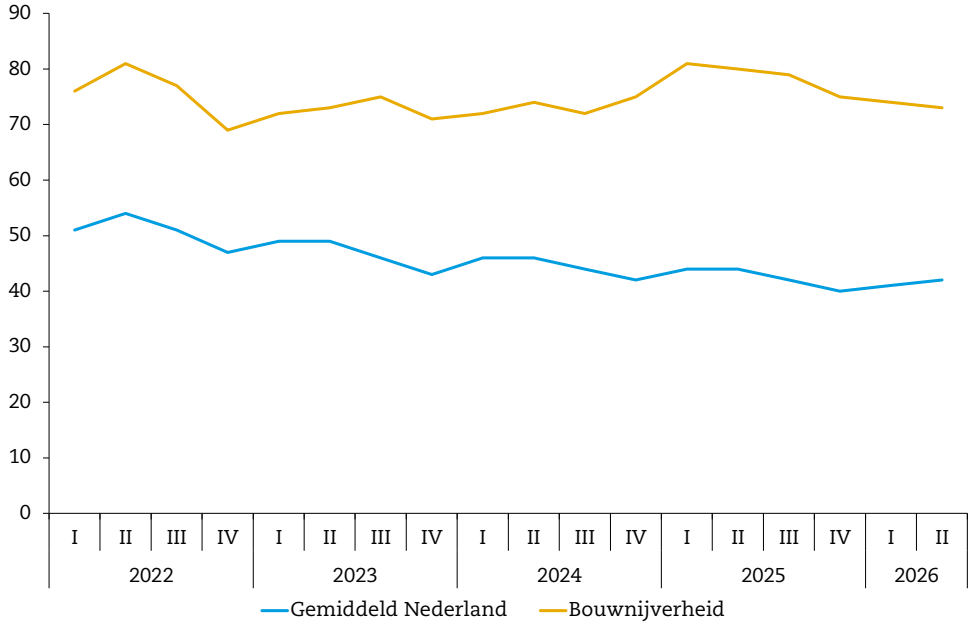
[9] Belastingdienst (2025). 'Handhavingsplan arbeidsrelaties 2026'.

[10] Een weerlegbaar rechtsvermoeden is een juridische regel waarbij er wordt aangenomen dat een bepaald feit vaststaat tenzij de tegenpartij het tegendeel bewijst. In het kader van de regelgeving rond zelfstandigen betekent dit dat de zzp'er beroep kan doen op het rechtsvermoeden. Het is vervolgens aan de opdrachtgever om aan te tonen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het rechtsvermoeden leidt daarmee niet automatisch tot een arbeidsovereenkomst, maar verschuift de bewijslast naar de opdrachtgever.

[11] Wet invoering rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief.

[12] Zie het EIB-rapport "Trends op de bouwarbeidsmarkt 2024-2028" voor meer duiding over de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit in de bouw in deze jaren.

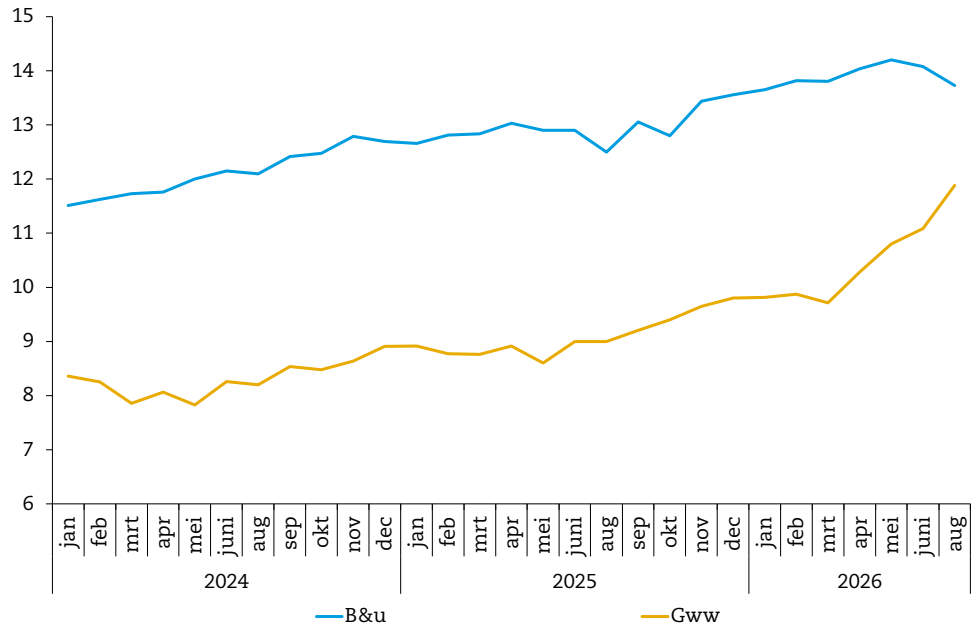
Figuur 1.1 Vacaturegraad bouwnijverheid en totaal Nederlandse economie, 2022Q1-2026Q2



Bron: EIB

Hoewel de vacaturegraad in 2026 enigszins is afgenomen, laten de orderportefeuilles wederom stijgingen zien (figuur 1.2). De orderportefeuilles lagen in het eerste half jaar van 2026 ongeveer gemiddeld 14% hoger dan in dezelfde periode een jaar eerder. De stijging in portefeuilles was sterker in de gww (19%) dan in de b&u (9%).

Figuur 1.2 **Orderportefeuilles in de bouw in aantal maanden werk, gemiddelde naar deelsector, januari 2024 – aug 2026**

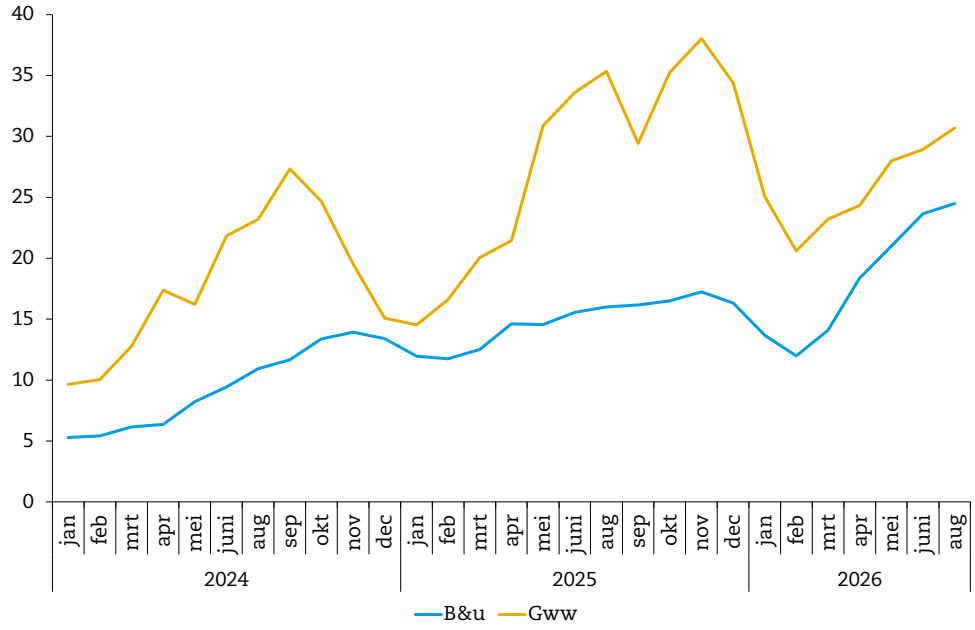


Bron: EIB

Het hoge aandeel bedrijven dat aangeeft stagnatie te ondervinden door gebrek aan personeel bevestigt eveneens de aanhoudende krapte op de bouwarbeidsmarkt (figuur 1.3). In de eerste helft van 2026 gaf gemiddeld 23% van de bedrijven aan hierdoor stagnatie te ervaren ten opzichte van 20% in dezelfde maanden in 2025. Deze toename is zichtbaar in zowel de b&u- als gww. De stijging was relatief iets groter in de b&u, ondanks dat het aandeel daar nog altijd lager is dan in de gww. Het hogere aandeel in de gww lijkt samen te hangen met de relatief beperkte instroom vanuit de gww-opleidingen in de afgelopen jaren, terwijl de vraag naar personeel juist is toegenomen.[13] Hoewel de instroom bij sommige gww-opleidingen in 2026 weer aantrekt, neemt deze bij andere opleidingen nog af. Per saldo is sprake van enig herstel van de instroom. Tegelijkertijd blijft de vraag naar personeel in de gww hoog, waardoor de spanning op de arbeidsmarkt aanhoudt. Wel ligt het aandeel gww-bedrijven dat stagnatie ervaart door gebrek aan personeel in 2026 onder de piekniveaus van de laatste acht maanden van 2025.

[13] De cijfers voor de gww zijn gebaseerd op een enquête onder een relatief beperkt aantal bedrijven. Hierdoor zijn de uitkomsten volatiel en kunnen zij van maand tot maand sterk verschillen. Om deze reden is in figuur 1.3 een gemiddelde over drie maanden opgenomen.

Figuur 1.3 **Aandeel bouwbedrijven dat stagnatie ervaart door gebrek aan personeel in procenten, naar deelsector, januari 2024 – aug 2026, in gemiddelde over 3 maanden**



Bron: EIB

Stijging aantal faillissementen en daling aantal WW-uitkeringen
De ontwikkeling van het aantal faillissementen en WW-uitkeringen laat in 2026 een gemengd beeld zien. In 2026 is het gemiddelde aantal faillissementen in de bouw gestegen ten opzichte van 2025. Het aantal WW-uitkeringen komt in augustus 2026, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden, uit op 2.920, tegenover 3.084 in augustus 2025.[14] Dit is een daling van circa 5%. De daling van het aantal WW-uitkeringen sluit aan bij de aanhoudende krapte op de bouwarbeidsmarkt. Zo blijft de vraag naar personeel hoog, waardoor werknemers die hun baan verliezen relatief goede mogelijkheden hebben om ergens anders in de sector werk te vinden. Dit beeld sluit ook aan bij de hoge arbeidsmarktspanning bij veel bouwberoepen en het aanhoudend hoge aandeel bedrijven dat stagnatie door personeelstekorten ervaart.

Beeld naar beroepen

Werkgelegenheidsgroei onder werknemers zet zich voort
De werkgelegenheid door werknemers is in de afgelopen jaren sterk gegroeid. Ook in 2026 zet deze ontwikkeling zich voort (tabel 1.2). De groei vindt plaats bij zowel het uta- als het bouwplaats-personeel, waarbij het aantal werknemers op de bouwplaats relatief sterker groeit (+6%). Het aantal uta-werknemers groeit met 2%, waarmee de groei afzwakt ten opzichte van de stijging die plaats vond in 2025 (+7%). De aanhoudende groei van het aantal uta-werknemers lijkt mede samen te hangen met de toenemende omvang en complexiteit van de werkzaamheden binnen deze functies, waardoor bedrijven meer uta-personeel nodig hebben.

De verschuiving tussen werknemers en zelfstandigen, die in 2025 werd ingezet, lijkt zich in 2026 voort te zetten. Zo neemt het aantal zelfstandigen onder bouwplaatspersoneel opnieuw af (-3%), terwijl het aantal werknemers juist sterk groeit. Deze ontwikkelingen lijken voor een deel samen te hangen met de hervatte handhaving van de Wet Deregulering Beoordeling

[14] Het UWV maakt sinds kort gebruik van een nieuwe werkomgeving, waardoor cijfers kunnen afwijken van eerder gepubliceerde cijfers.

Arbeidsrelaties (DBA) door de Belastingdienst. Daarnaast draagt de toegenomen instroom vanuit de opleidingen bij aan de groei van het aantal werknemers. Bij het aantal zelfstandigen die een uta-beroep uitoefenen is echter een andere ontwikkeling zichtbaar. Het aantal zelfstandigen neemt hier juist toe (+2%), al blijft deze stijging in absolute zin beperkt (+210).

Binnen de bouwplaatsberoepen neemt het aantal werknemers bij alle afzonderlijke beroepen toe. Relatief gezien is de groei het sterkst bij voegers, ijzervlechters en het overige bouwplaatspersoneel. Onder zelfstandigen is daarentegen sprake van een daling bij alle bouwplaatsberoepen, waarbij de procentuele veranderingen over het algemeen kleiner zijn dan de stijgingen onder de werknemers. De grootste relatieve dalingen vinden plaats bij de tegelzetters, stukadoren en het overige bouwplaatspersoneel.

Tabel 1.2 Aantal werknemers en zelfstandigen naar beroep, 2024-2026

	Werknemers			Zelfstandigen		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Timmerman	45.680	47.660	49.000	22.170	21.430	20.770
Metselaar	6.100	5.910	6.230	5.440	4.950	4.860
Voeger	610	620	780	3.790	3.640	3.570
Tegelzetter	3.590	3.580	3.870	6.540	6.190	6.010
Stukadoor	3.090	3.160	3.450	6.750	6.390	6.210
Betonwerker	1.650	1.660	1.760	1.880	1.830	1.790
Vloerenlegger	1.420	1.400	1.520	2.580	2.410	2.350
Steigerbouwer	1.100	1.140	1.230	1.850	1.780	1.740
IJzervlechter	590	560	640	1.880	1.740	1.710
Wegenbouwer	2.250	2.410	2.510	910	850	840
Straatmaker	2.060	2.120	2.300	3.610	3.500	3.420
Machinist/monteur	6.250	6.460	6.630	1.850	1.760	1.720
Dakdekker	4.170	4.350	4.500	4.300	4.550	4.500
Overig bouwplaats	22.870	23.280	26.390	74.510	71.390	69.140
Bouwplaats totaal	**101.420**	**104.310**	**110.820**	**138.050**	**132.420**	**128.270**
Leidinggevend	22.380	23.640	24.060	6.100	5.490	5.590
Kader	21.420	22.940	23.370	3.180	3.020	3.080
Administratief	17.350	19.090	19.470	2.680	2.810	2.870
Uta totaal	**61.150**	**65.670**	**66.900**	**11.960**	**11.320**	**11.530**
Uitvoerende bouw	**162.570**	**169.980**	**177.720**	**150.010**	**143.740**	**139.800**
Overige bouw	**187.430**	**193.020**	**197.990**	**51.100**	**48.320**	**45.540**
Bouwnijverheid	**350.000**	**363.000**	**375.710**	**201.110**	**192.060**	**185.340**

Bron: EIB

Alle bouwberoepen krap, maar omvang van de spanning verschilt

Uit het bovenstaande beeld blijkt dat de krapte op de bouwarbeidsmarkt per saldo hoog blijft. In 2025 stonden in de bouwsector gemiddeld 79 vacatures per 1.000 banen open tegenover een landelijk gemiddelde van 43. Ook bij uitsplitsing naar beroep blijkt er sprake van een breed gedragen vraag naar personeel (tabel 1.3).[15] Desondanks bestaan duidelijke verschillen in de omvang per beroep. Deze is vooral hoog bij kaderberoepen, installatieberoepen en monteurs van mobiele werktuigen en bijvoorbeeld lager voor stukadoors, metselaars en straatmakers.

[15] De vacaturegraad geeft het aantal openstaande vacatures per 1.000 werknemers weer. De cijfers zijn gebaseerd op schattingen. Zie bijlage A voor een toelichting op de berekening van de vacaturegraad.

Spanning vooral toegenomen bij gww-beroepen
Tussen 2023 en 2025 nam de vacaturegraad bij de gww-beroepen toe, terwijl deze bij de b&u-beroepen afnam. Binnen de grond- weg- en waterbouw was vooral bij machinisten en vakmannen gww sprake van een gestegen vacaturegraad. Bij monteurs van mobiele werktuigen bleef de vacaturegraad zeer hoog. De toenemende vacaturedruk bij verschillende gww-beroepen valt samen met een teruglopende instroom vanuit verschillende gww-opleidingen in de afgelopen jaren.

Krapte bij installatieberoepen blijft hoog ondanks groei opleidingen
Ook bij de installatieberoepen blijft de arbeidsmarktspanning hoog. Vooral bij elektrotechnische en werktuigbouwkundige installateurs lag de spanning boven het gemiddelde (tabel 1.3). Deze beroepen spelen een belangrijke rol bij de verduurzaming van de gebouwde omgeving en de energietransitie. Ondanks de sterke groei van het aantal studenten bij installatieopleidingen in de afgelopen jaren is de spanning vooralsnog niet afgenomen. Dit lijkt te wijzen op een eveneens toenemende vraag naar installateurs.

Tabel 1.3 Geschatte vacaturegraad op de bouwarbeidsmarkt in 2025 naar beroep, afgezet tegen het gemiddelde in de sector[1]

Ver onder gemiddeld	Onder gemiddeld	Boven gemiddeld	Ver boven gemiddeld
Metselaar	Timmerman	Machinist	Kader gww
Stukadoor	Schilder	Vakman gww	Kader gemengd
Straatmaker	Natuursteenbewerker	Werktuigbouwkundig installateur	Monteur mobiele werktuigen
Assistent b&u	Vakkracht onderhoud	Vloerenlegger	
Betonwerker	Dakdekker	Glaszetter	
	Assistent gww	Kader b&u	
	Tegelzetter	Elektrotechnisch installateur	
		Gww-monteur/installateur	

1 Ter referentie: het gemiddelde van de sector bouwnijverheid lag volgens het CBS op 79 in 2025. Voor verdere uitleg van de methodiek: zie bijlage A.

Bron: CBS, UWV, EIB

Kaderberoepen kennen de hoogste arbeidsmarktspanning
Wanneer de spanning per beroep wordt afgezet tegen het gemiddelde van de bouwsector, blijken vooral de kaderberoepen een bovengemiddeld hoge spanning te kennen. Bij de gww- en gemengde kaderberoepen ligt de spanning ver boven het gemiddelde en ook bij de b&u-kaderberoepen is deze bovengemiddeld. De hoge spanning valt samen met de jarenlange daling van het aantal studenten bij kaderopleidingen. Hoewel het totale aantal kaderstudenten in 2025 nagenoeg stabiliseerde, zette de daling bij de gww-kaderopleidingen verder door en was het herstel geconcentreerd bij de bredere, gemengde opleidingen. De instroom vanuit kaderopleidingen blijft daarmee onder druk staan, waarbij de ontwikkeling bij de specifieke gww-opleidingen het meest ongunstig is.

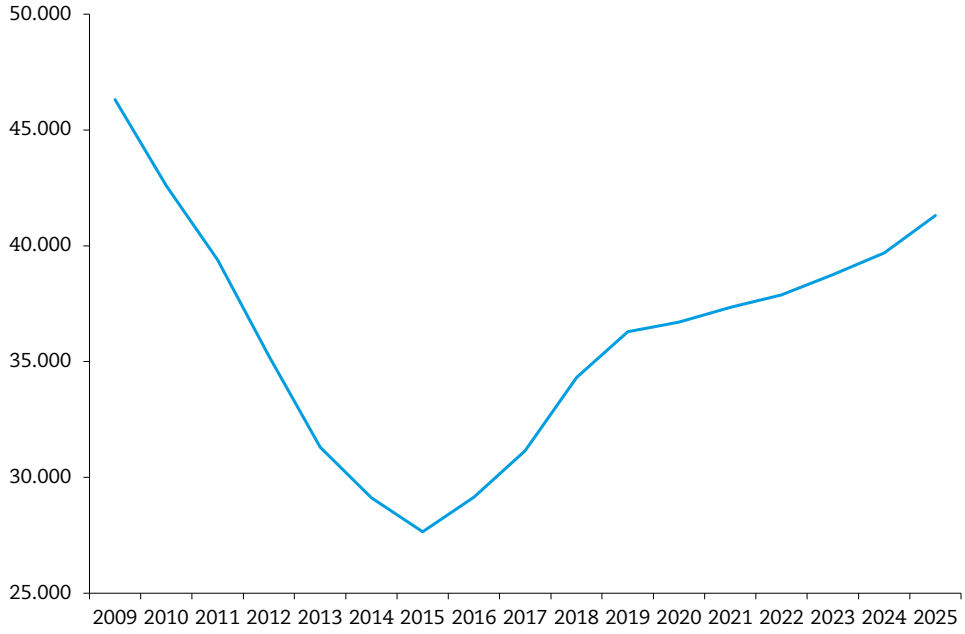
1.2 Recente ontwikkelingen arbeidsaanbod

Het arbeidsaanbod in de bouwnijverheid wordt gerealiseerd door instroom vanuit opleidingen, door het aantrekken van buitenlandse arbeidskrachten en via zij-instroom vanuit andere sectoren. In deze paragraaf wordt eerst uiteengezet welke ontwikkelingen er recentelijk speelden bij deze drie kanalen. Vervolgens worden de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod met elkaar geconfronteerd.

Opleidingen

Bouwopleidingen op het mbo in 2025 weer gegroeid en sector blijft marktaandeel winnen
In 2025 kwam het aantal mbo-studenten op bouwgerelateerde opleidingen uit op ruim 41.000, tegenover bijna 40.000 studenten in 2024, een toename van 4% (figuur 1.4).[16] Daarmee zette de groei van het aantal studenten op bouwgerelateerde opleidingen opnieuw door en was er sprake van de sterkste stijging sinds 2019. Het aantal studenten ligt hiermee weer op het niveau van rond 2010. Dat het aantal mbo-studenten op bouwgerelateerde opleidingen in 2025 fors is toegenomen is opvallend. Het totaal aantal studenten op het mbo, is namelijk sinds 2020 met 8% afgenomen en met 7% binnen technische opleidingen. De bouwopleidingen hebben het afgelopen jaar dus opnieuw marktaandeel gewonnen ten opzichte van andere opleidingen (figuur 1.5). Zo nam het aandeel van de bouwstudenten binnen de techniekopleidingen toe van ongeveer 32% in 2024 naar circa 33% in 2025, waarmee dit aandeel voor het tiende jaar op rij steeg. Sinds het dieptepunt in 2015 is het marktaandeel van de bouw met meer dan tien procentpunten toegenomen en ligt het weer op een vergelijkbaar niveau van vóór de crisis.

Figuur 1.4 Ontwikkeling bouwstudentenaantallen in het mbo, 2009-2025



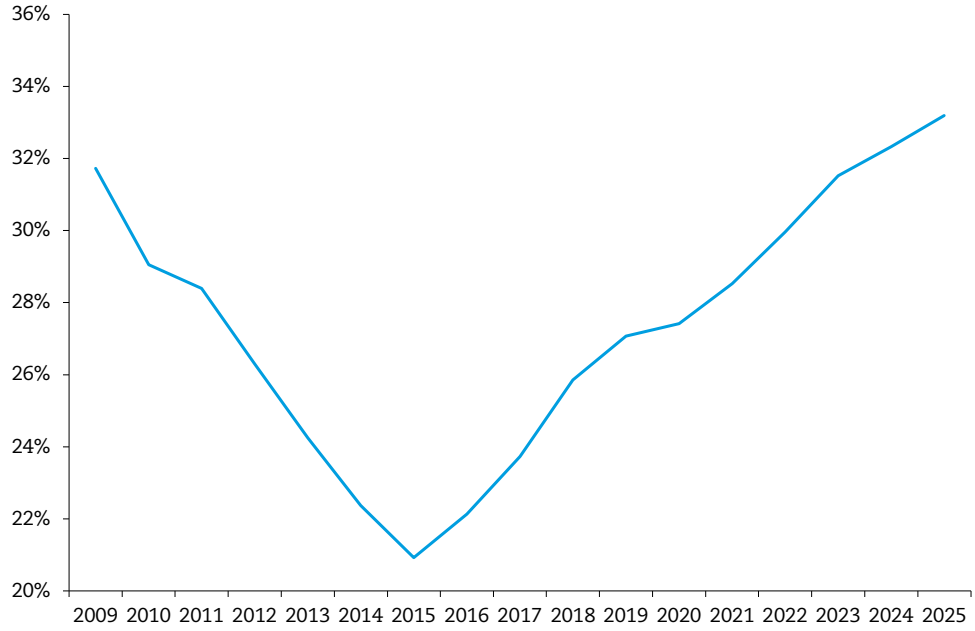
Bron: DUO, EIB

Marktaandeel bouw stijgt verder in 2026 - vooral door b&u-opleidingen
Ook dit jaar is het marktaandeel van bouwopleidingen binnen de techniek toegenomen. Uit een inventarisatie bij opleidingsbedrijven en ROC's komt naar voren dat de aanmeldingen voor 2026 overwegend gunstig verlopen. Bij de b&u-opleidingen wordt op verschillende plaatsen een verdere groei verwacht, terwijl bij de gww-opleidingen eerder sprake lijkt van stabilisatie. Over het geheel genomen mag voor 2026 een lichte groei van het aantal studenten worden verwacht. Uitgaande van een beperkte groei van het aantal studenten bij bouwopleidingen op het mbo en een krimp van 2% van het aantal mbo-studenten dat techniekonderwijs volgt (op basis van de

[16] Het aantal studenten en gediplomeerden zijn door een verandering van de registratie bij DUO minder goed in te schatten dan in het verleden. DUO geeft bij waarden kleiner dan 5 niet meer het precieze aantal weer om privacy te waarborgen. Deze aantallen zijn door het EIB ingeschat en kunnen mogelijk leiden tot een beperkte misschatting.

referentieraming van OCW) zou het marktaandeel van de bouw binnen de techniek toenemen tot ongeveer 34%.

Figuur 1.5 Ontwikkeling aandeel bouwopleidingen binnen de techniekopleidingen, 2009-2025



Bron: EIB

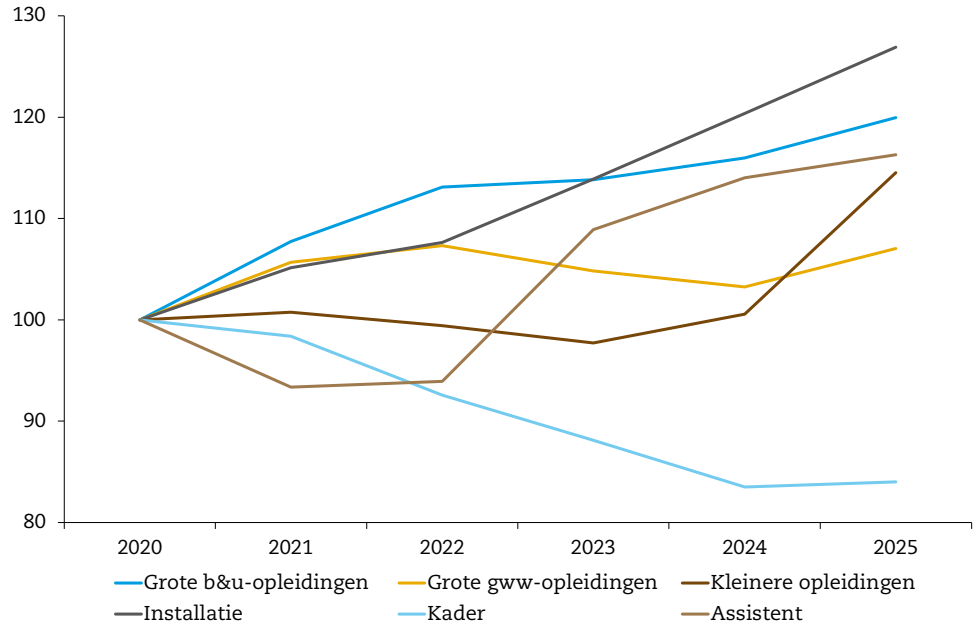
Groei mbo-bouwopleidingen in 2025 breder gedragen
De bouwopleidingen in het mbo laten groei zien over de hele linie in het afgelopen jaar (figuur 1.6). Hiermee was de groei breder gedragen dan in de voorgaande jaren, waarin de groei zich concentreerde tot b&u- en installatieopleidingen. De installatie-opleidingen leverden opnieuw de grootste bijdrage aan de totale groei van het aantal bouwstudenten. Ook bij de grote b&u- en gww-opleidingen en de kleinere opleidingen nam het aantal studenten toe. Bij de kaderopleidingen en assistentopleidingen bleef de groei beperkt (tabel 1.4).

Groei grote b&u-opleidingen blijft beperkt tot timmerman en schilder
Het totale aantal studenten bij de grote b&u-opleidingen nam in 2025 met 3½% toe (tabel 1.4). Net als in het voorgaande jaar kwam deze groei volledig voor rekening van de opleidingen tot timmerman en schilder-en-glaszetter. Het aantal studenten bij de timmeropleidingen nam met 5½% toe en bij schilder-en-glaszetter met 3%. Daartegenover zette de daling bij de opleidingen tot metselaar, stukadoor en tegelzetter door. Bij de tegelzettersopleiding lijkt de daling mede samen te hangen met de ontwikkeling dat werkzaamheden steeds vaker door kleine bedrijven en zzp'ers worden uitgevoerd. Hierdoor zijn er minder bedrijven die structureel studenten kunnen opleiden en kan een tekort aan leerwerkplekken de instroom beperken. Ook bij de opleiding vakkracht onderhoud nam het aantal studenten licht af.

Grote gww-opleidingen herstellen na twee jaar van krimp
De neerwaartse trend in het aantal studenten bij de grote gww-opleidingen is in 2025 doorbroken. Na dalingen in 2023 en 2024 nam het totale aantal studenten in 2025 met 3½% toe. Deze groei kwam vooral voor rekening van de opleiding vakman gww (+8½%). De opleiding vakman gww lijkt in de praktijk vaak als brede basisopleiding te fungeren, van waaruit studenten eventueel kunnen doorstromen naar andere gww-opleidingen. Ook bij de

opleidingen tot straatmaker (+7%) en monteur mobiele werktuigen (+6½%) nam het aantal studenten toe, terwijl het aantal studenten bij de machinistenopleiding opnieuw terugliep (-2%). Door het herstel ligt het totale aantal studenten bij de grote gww-opleidingen weer ongeveer op het niveau van 2022. De studentenaantallen blijven echter relatief beperkt. Daardoor zijn deze opleidingen vaak geconcentreerd bij een klein aantal ROC's en afhankelijk van een beperkt aantal docenten en leermeesters. Deze concentratie kan de toegankelijkheid verminderen, bijvoorbeeld doordat studenten verder moeten reizen om de opleiding te volgen.

Figuur 1.6 **Ontwikkeling studentenaantallen op het mbo per type opleiding, 2020-2025 (2020 = 100)**



Bron: EIB

Herstel kleinere opleidingen zet stevig door
Bij de kleinere opleidingen was in 2025 met 14% sprake van een sterke groei. Hiermee zette het herstel uit 2024 verder door en kwam het aantal studenten op het hoogste niveau van de afgelopen jaren. De toename kwam vooral voor rekening van de opleiding technicus hout en restauratie (+27%), die al meerdere jaren een sterke groei laat zien. Daarnaast nam het aantal studenten bij de opleidingen tot dakdekker en betonwerker toe. Het aantal studenten bij waterbouwopleidingen bleef daarentegen op het lage niveau van 2024 en ook in 2025 waren er geen studenten bij de opleiding tot ijzervlechter.

Installatieopleidingen blijven belangrijkste motor achter groei
Net als in voorgaande jaren nam het aantal studenten bij installatieopleidingen in 2025 sterk toe. Met een groei van 5½% kwam opnieuw het grootste deel van de totale groei van het aantal bouwstudenten voor rekening van deze categorie. Waar in 2020 ruim 15.500 studenten een installatieopleiding volgden, waren dit er in 2025 bijna 20.000. De groei was in het afgelopen jaar vooral geconcentreerd bij de opleiding tot elektrotechnisch installateur (+7%). Ook het aantal studenten bij de werktuigbouwkundige installatieopleidingen nam verder toe (+3½%). Bij de opleiding gww-monteur/installateur vlakte de groei na de sterke stijging in 2024 af tot 1½%.

Daling kaderopleidingen komt tot stilstand, maar gww-kader krimpt verder
Na vier opeenvolgende jaren van daling is het totaal aantal studenten bij kaderopleidingen in

2025 nagenoeg gestabiliseerd. Bij de b&u-kaderopleidingen bleef het aantal studenten vrijwel gelijk, terwijl het aantal studenten bij gemengde kaderopleidingen met 11% toenam. Daartegenover zette de sterke daling bij de gww-kaderopleidingen door (-14%). Het aantal studenten bij deze opleidingen lag daarmee in 2025 bijna 45% lager dan in 2020. De tegengestelde ontwikkeling bij de gww- en gemengde kaderopleidingen lijkt mede samen te hangen met de fusie van een aantal opleidingen waardoor het aanbod van gww-kaderopleidingen verminderde en het aanbod van gemengde opleidingen steeg.

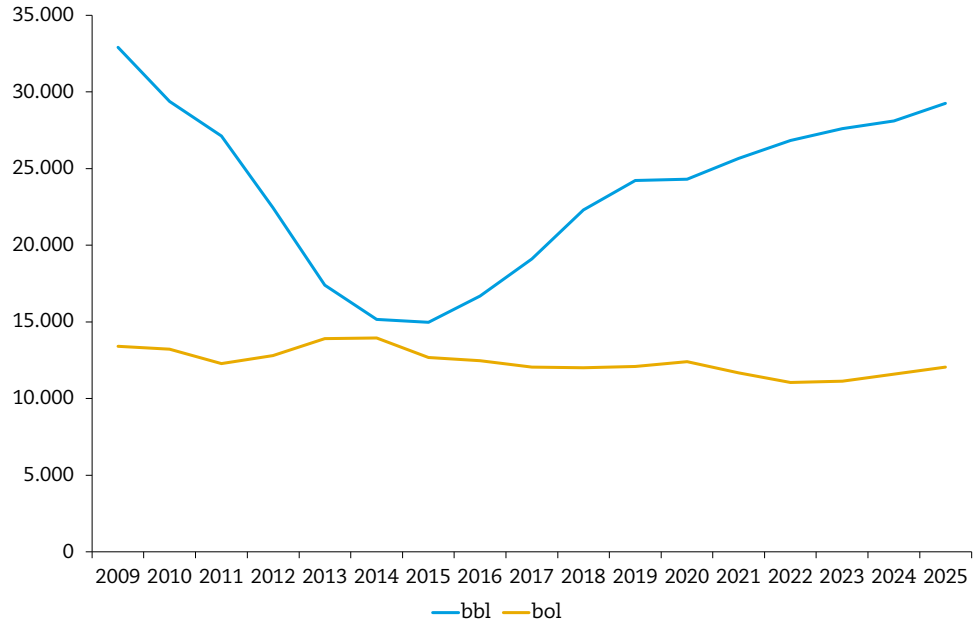
Tabel 1.4 Studentenaantallen op het mbo bij verschillende bouwopleidingen, 2020-2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Grote b&u-beroepen	**9.840**	**10.605**	**11.115**	**11.205**	**11.415**	**11.805**
Timmerman	5.645	6.135	6.610	6.780	6.975	7.365
Metselaar	475	500	510	425	415	380
Tegelzetter	250	330	340	350	325	315
Stukadoor	405	450	480	420	380	375
Schilder en glaszetter	2.150	2.270	2.315	2.320	2.405	2.475
Vakkracht onderhoud	910	920	880	910	915	895
Grote gww-beroepen	**1.845**	**1.950**	**1.980**	**1.935**	**1.905**	**1.975**
Vakman gww	555	590	635	690	695	755
Straatmaker	235	240	215	185	220	240
Machinist	870	920	945	875	810	795
Monteur mobiele werktuigen	185	200	190	190	180	190
Kleinere beroepen	**515**	**520**	**515**	**505**	**525**	**595**
Betonwerker	85	80	80	65	80	90
Vloerenlegger	30	25	30	15	25	30
IJzervlechter	10	15	10	0	0	0
Dakdekker	200	210	185	200	210	225
Waterbouw	80	55	40	35	25	25
Natuursteenbewerker	25	20	25	30	20	20
Technicus hout en restauratie	65	75	80	90	110	140
Overige bouwberoepen	30	45	70	70	60	70
Installatieberoepen	**15.525**	**16.325**	**16.710**	**17.685**	**18.685**	**19.700**
Gww-monteur/installateur	1.655	1.645	1.710	1.910	2.195	2.225
Elektrotechnisch installateur	8.710	9.300	9.410	9.905	10.510	11.275
Werktuigbouwkundig installateur	5.165	5.380	5.585	5.865	5.980	6.205
Kaderopleidingen	**6.890**	**6.775**	**6.375**	**6.070**	**5.750**	**5.785**
B&u	5.245	5.135	4.815	4.520	4.305	4.310
Gww	775	660	580	540	510	435
Gemengd	870	985	985	1.005	940	1.040
Assistent opleidingen	**1.235**	**1.150**	**1.160**	**1.345**	**1.405**	**1.435**
Totaal	**36.695**	**37.335**	**37.880**	**38.745**	**39.690**	**41.305**

Bron: DUO, EIB

Bol groeit in 2025 even sterk als bbl
Van de mbo-studenten op bouwgerelateerde opleidingen volgde in 2025 71% een bbl-opleiding en 29% een bol-opleiding (figuur 1.7). Het aantal studenten nam bij beide leerwegen met circa 4% toe. Hiermee groeide de bol in 2025 even sterk als de bbl, terwijl sinds 2015 vooral de bbl sterk aan terrein had gewonnen en het aandeel van de bol was afgenomen.

Figuur 1.7 Ontwikkeling bouwstudentenaantallen in het mbo 2009-2025, uitgesplitst naar bbl- en bol-studenten



Bron: DUO, EIB

Begeleidingscapaciteit begrenst opleidingsplekken

De beschikbaarheid van leermeesters lijkt een remmende factor te worden voor de verdere groei van de bbl-instroom in de bouw. Hoewel de belangstelling voor bouwopleidingen zich gunstig ontwikkelt en bedrijven behoefte hebben aan personeel, lijkt er weinig ruimte te zijn om meer studenten te begeleiden. Studenten vragen vooral aan het begin van hun opleiding relatief veel instructie en toezicht, terwijl de hoge werkvoorraad de beschikbare tijd hiervoor kan beperken. Bovendien gaat de voorkeur van bedrijven vaak uit naar direct inzetbare vakmensen.

Ook voor de komende jaren lijkt de beschikbaarheid van leermeesters een aandachtspunt. Een deel van de huidige leermeesters nadert de pensioenleeftijd, terwijl door de lage instroom tijdens eerdere crises een relatief kleine middengeneratie beschikbaar is om deze rol over te nemen. Daarnaast is niet iedere ervaren vakman hiervoor geschikt of beschikbaar. Een leermeester moet hiervoor voldoende tijd krijgen, op een geschikt project werken en goed bij de student passen. Volgens geïnterviewden kunnen onvoldoende begeleiding en een slechte match leiden tot vermijdbare uitval in de begintijd.

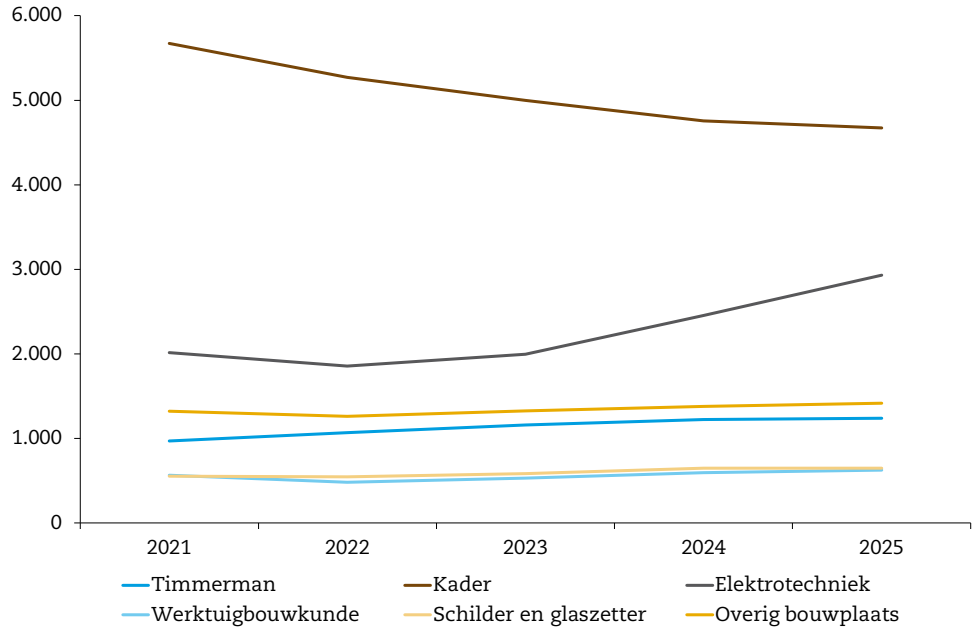
De mogelijkheden om studenten te plaatsen verschillen tussen beroepen en regio's. In beroepen met veel zelfstandigen en kleine of kortlopende opdrachten zijn minder eenvoudig geschikte leerwerkplekken te vinden. In dunner bevolkte regio's kunnen grotere afstanden tussen studenten, bedrijven en bouwplaatsen de plaatsing bemoeilijken. Dit

speelt vooral bij jonge studenten die nog geen rijbewijs hebben en voor vervoer afhankelijk zijn van collega's. Tijdelijke opvang in een opleidingswerkplaats kan ruimte bieden om basisvaardigheden aan te leren, maar wordt niet gezien als volwaardig alternatief voor leren in de praktijk.

De grootte van de bbl-instroom lijkt daarmee niet alleen samen te hangen met de belangstelling voor opleidingen en de personeelsbehoefte van bedrijven. Ook de ruimte om studenten te begeleiden speelt een rol. De beperkte rek in het huidige aanbod van leermeesters en de verwachte pensionering kunnen het moeilijker maken om de groeiende belangstelling om te zetten in een grotere bbl-instroom.

Samenstelling bol verschuift verder richting bouwplaatsberoepen
Binnen de bol was de groei, net als in het voorgaande jaar, volledig geconcentreerd bij opleidingen voor bouwplaatsberoepen (figuur 1.8). Het aantal studenten bij deze opleidingen nam met 8% toe, terwijl het aantal studenten bij bol-kaderopleidingen met bijna 2% verder afnam. Hierdoor daalde het aandeel kaderstudenten binnen de bol van bijna 47% in 2021 naar 37% in 2025. De verdere daling bij bol-kaderopleidingen werd in 2025 gecompenseerd door een sterke groei van het aantal bbl-studenten bij kaderopleidingen, waardoor het totale aantal kaderstudenten nagenoeg stabiliseerde. De groei bij de bol-opleidingen voor bouwplaatsberoepen was minder breed gedragen dan in 2024 en kwam vrijwel volledig voor rekening van de elektrotechnische opleidingen (+20%). Met een toename van bijna 500 studenten waren deze goed voor bijna 90% van de groei. Bij de timmeropleidingen bleef de groei beperkt, terwijl het aantal studenten bij de opleidingen voor schilder en glaszetter niet toenam.

Figuur 1.8 **Ontwikkeling bol-studentenaantallen op het mbo per type opleiding, 2021-2025**

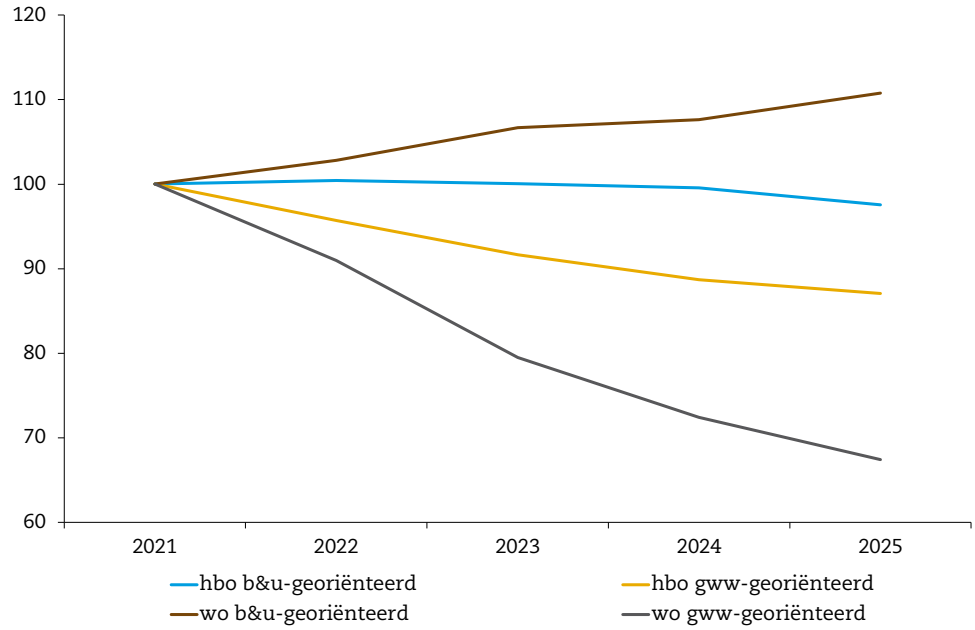


Bron: EIB

B&u-georiënteerde wo-opleidingen enige stijger in het hoger onderwijs
Waar het aantal mbo-studenten bij bouwgerelateerde opleidingen de afgelopen jaren is toegenomen, lopen de studentenaantallen in het hoger onderwijs al enkele jaren terug (figuur

1.9). De daling is het sterkst bij de gww-georiënteerde wo-opleidingen: in 2025 lag het aantal studenten 33% lager dan in 2021. Ook bij de bouwgerelateerde hbo-opleidingen zette de daling door. In 2025 nam het aantal studenten bij zowel de b&u- als de gww-georiënteerde opleidingen met 2% af. De enige uitzondering vormden de b&u-georiënteerde wo-opleidingen, waar het aantal studenten met 3% toenam. De daling in het hoger onderwijs lijkt mede samen te hangen met de afname van het aantal havisten en vwo'ers met een natuur- en techniekprofiel. Bovendien kiest slechts ongeveer de helft van deze studenten voor een bètatechnische vervolgopleiding. Tegen deze achtergrond is de groei bij de b&u-georiënteerde wo-opleidingen opvallend.

Figuur 1.9 **Ontwikkeling van het aantal studenten bij bouwgerelateerde hbo- en wo-opleidingen, 2021-2025 (2021 = 100)**



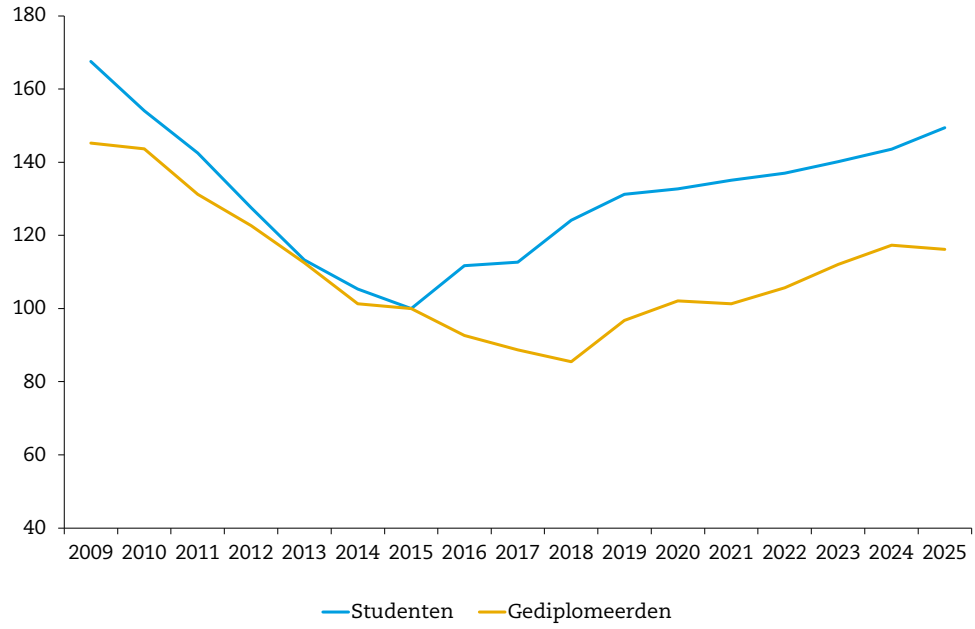
Bron: EIB

Instroom van opleidingen bedroeg ruim 13.000 personen in 2025 en 2026
In 2025 en 2026 stroomden er naar schatting ruim 13.000 personen vanuit bouwgerelateerde opleidingen de bouw in. Van deze instroom kwam twee derde uit bbl-opleidingen, waar je als student meteen de bouw instroomt. De rest van de instroom kwam vanuit bouwgerelateerde bol-, hbo- en wo-opleidingen. Bij zowel het hbo als het wo is er rekening gehouden met het gegeven dat een substantieel deel van de studenten instroomt naar aanpalende sectoren zoals overheden, architectenbureaus, ingenieursbureaus en andere adviesbureaus. Van de hbo- en wo-afgestudeerden komt respectievelijk 40% en 20% in de bouw terecht. Hierdoor stroomden vanuit het hbo naar schatting 1.250 personen in 2025 en 2026 in en bij het wo 550 personen.

Ontwikkeling gediplomeerden volgt met vertraging ontwikkeling aantal studenten
De ontwikkeling van het aantal gediplomeerden bij mbo-opleidingen in de bouw volgt in de afgelopen jaren met een vertraging van circa drie jaar de ontwikkeling van het aantal studenten (figuur 1.10). Zo lag de dip van het aantal studenten rond 2015, terwijl het aantal gediplomeerden nog tot 2018 afnam. In de jaren na deze dip zijn zowel het aantal studenten als het aantal gediplomeerden sterk gestegen.

Voor 2025 geldt dat op basis van (voorlopige) cijfers het aantal gediplomeerden in de bouw grotendeels stabiel lijkt ten opzichte van de voorgaande jaren. Tegelijkertijd wijst ervaring uit dat deze voorlopige cijfers vaak nog naar boven worden bijgesteld in latere publicaties. Dit betekent dat het aannemelijk is dat het aantal gediplomeerden in werkelijkheid is gestegen. Bovendien past deze ontwikkeling binnen het vertraagde patroon ten opzichte van de eerder ingezette groei van het aantal studenten.

Figuur 1.10 Aantal studenten en gediplomeerden bij bouwgerelateerde mbo-opleidingen, 2009-2025 (2015 = 100)



Bron: DUO, EIB

Het aantal gediplomeerde hbo'ers laat een gestage stijging zien de afgelopen jaren. Sinds 2020 is hier een groei van 18% gerealiseerd. Het totaal aantal gediplomeerde studenten bij wo-opleidingen is stabiel gebleven. Toch is de opbouw van het aantal gediplomeerden hierin wel verschoven. Het aantal gediplomeerden in gww-georiënteerde opleidingen kende een daling en het aantal gediplomeerden in b&u-georiënteerde opleidingen steeg. De vooruitzichten van het aantal gediplomeerden in het hoger onderwijs zijn minder gunstig, omdat de recente studentenaantallen een dalende ontwikkeling doormaken. Dit zal ook zijn uitwerking hebben op het aantal gediplomeerden.

Zij-instroom

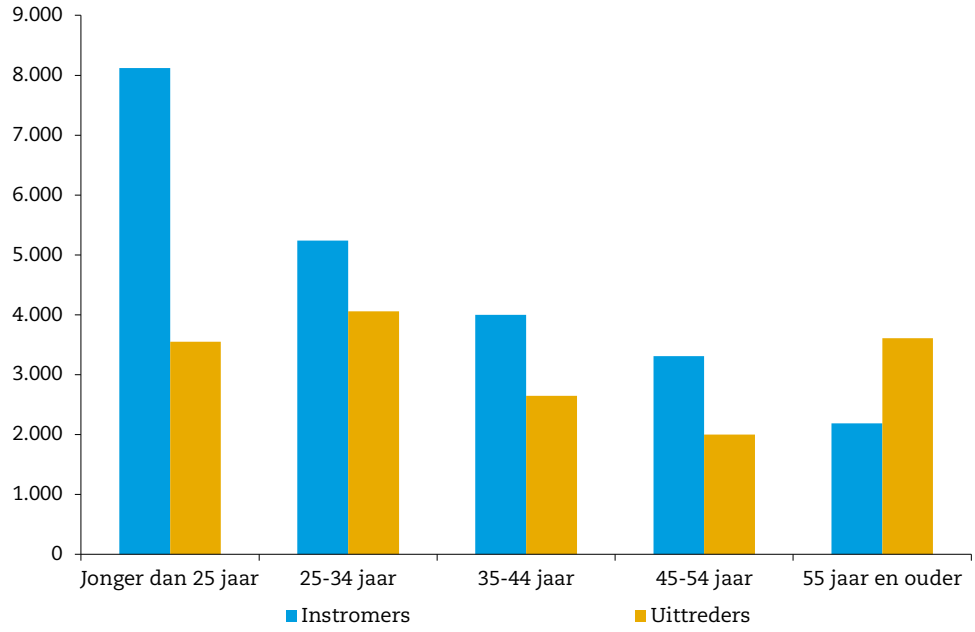
Zij-instroom groeit in 2026 ondanks afname buitenlandse arbeidskrachten
In 2025 bedroeg de netto-instroom van buitenlandse arbeidskrachten per saldo nul arbeidskrachten. Voor 2026 wordt daarentegen een netto-uitstroom van 1.000 arbeidskrachten voorzien. Mogelijk hangt dit samen met de effecten van het vervallen van het handhavingsmoratorium van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA), waardoor met name de inzet van buitenlandse zzp'ers onder druk kan staan. Deze kunnen relatief sterk doorwerken bij buitenlandse arbeidskrachten, omdat het merendeel van hen in de bouw als zzp'er werkzaam is.

Tegenover deze ontwikkeling staat een sterke netto toename van de overige zij-instroom. Waar dit in 2025 een netto toename van ongeveer 2.200 arbeidskrachten in 2025 betreft, is er in 2026 een netto-instroom van circa 4.300 arbeidskrachten. De groei van de totale netto-instroom van 15.300 arbeidskrachten in 2025 naar 16.400 arbeidskrachten in 2026 komt daardoor volledig voor rekening van de toegenomen zij-instroom.

Netto-instroom werknemers uitvoerende bouw uitzonderlijk hoog

Tussen 2024 en 2025 stroomden 22.850 werknemers in de uitvoerende bouw in.[17, 18] Daartegenover verlieten 15.200 werknemers de uitvoerende bouw, waardoor het aantal werknemers per saldo met 7.650 toenam. Dit is beduidend meer dan in de voorgaande jaren. De sterke stijging hangt mogelijk mede samen met de hervatte handhaving op schijnzelfstandigheid, waardoor een deel van de zzp'ers vermoedelijk als werknemer in loondienst is getreden. Dergelijke overstappen worden in deze cijfers als instroom aangemerkt, maar betekenen geen uitbreiding van het totale arbeidsaanbod voor de bouw. Hierin is opvallend dat het aandeel 45-plussers in de instroom met 4 procentpunten gestegen is, ondanks dat het aantal jongere toetreders vanuit bijvoorbeeld opleidingen in absolute aantallen ook sterk toe nam. Instromers zijn over het algemeen relatief jong: ongeveer 60% is jonger dan 35 jaar (figuur 1.11). Ook circa de helft van de uittreders behoort tot deze leeftijdsgroep.

Figuur 1.11 In- en uitstroom van werknemers tussen 2024 en 2025 naar leeftijdscategorie in de uitvoerende bouw[1]



1 Overstap naar zzp en beroepen die niet onder de uitvoerende bouw vallen wordt in deze data ook gezien als uitstroom

Bron: EIB

Natuurlijke uitstroom

Om de instroombehoefte in de bouw te bepalen is naast de veranderingen in het personeelsbestand ook het aantal arbeidskrachten dat vervangen moet worden wegens

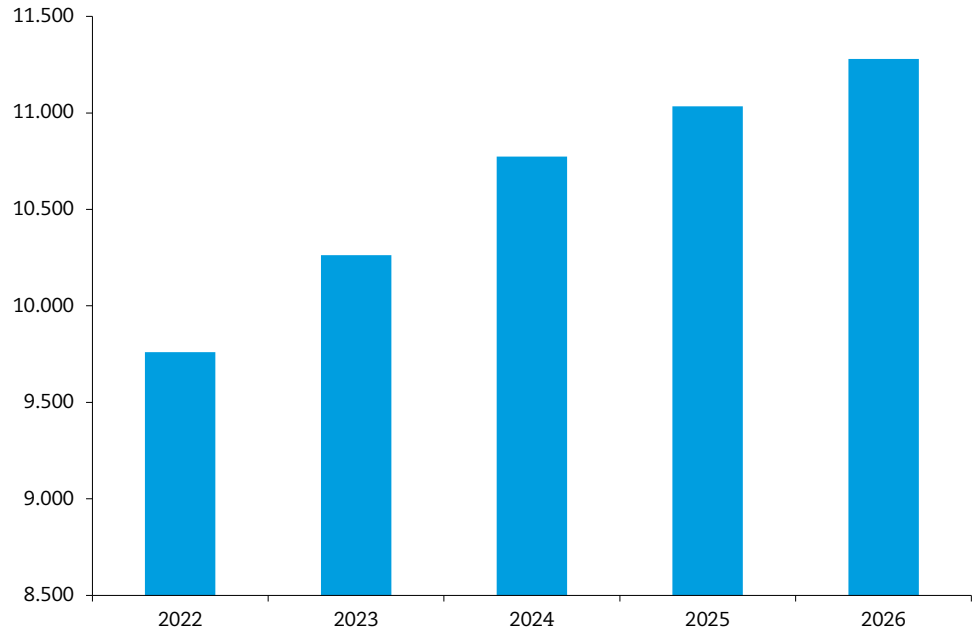
[17] Met de uitvoerende bouw worden arbeidskrachten bedoeld die vallen onder de CAO Bouw en Infra, de CAO Bikudak en de CAO Afbouw. Zo vallen installatiebedrijven en schilders buiten deze definitie.

[18] Instroom is hier gedefinieerd als het totaal aantal werknemers dat in 2025 actief was in de bouw, maar in 2024 nog niet als werknemer in de uitvoerende bouw actief was. Uitstroom is gedefinieerd als werknemers uit 2024 die in 2025 niet meer actief waren.

natuurlijke uitstroom van belang. Dit zijn arbeidskrachten die met pensioen gaan of arbeidsongeschikt zijn geraakt.

Natuurlijke uitstroom boven de 11.000 arbeidskrachten in 2026
De natuurlijke uitstroom in de bouwnijverheid is sinds 2022 gestaag toegenomen (figuur 1.12). Waar de natuurlijke uitstroom in 2022 nog bijna 9.800 arbeidskrachten betrof, groeide dit in 2026 naar schatting tot 11.300 arbeidskrachten. De belangrijkste reden achter deze stijging is een toename van het aantal gepensioneerden. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers in de bouwnijverheid met pensioen gaan, is tussen 2008 en 2020 gestegen van 62 jaar naar ruim 66 jaar en is sindsdien stabiel gebleven.[19] Dat het aantal pensioneringen toch verder toeneemt, komt vooral door de vergrijzing van het arbeidsbestand. Een steeds grotere groep werkenden bereikt de leeftijd waarop zij doorgaans met pensioen gaat. Hierdoor neemt het aantal personen dat met pensioen gaat in de bouw ook de komende jaren verder toe. Daarnaast neemt ook het aantal arbeidsongeschikten licht toe. Verder speelt mee dat het arbeidsbestand in de bouwnijverheid de afgelopen jaren is gegroeid. Hierdoor neemt ook het aantal personen dat door pensionering of arbeidsongeschiktheid uitstroomt toe, zelfs wanneer de betreffende uitstroompercentages nauwelijks veranderen. Daarnaast is sinds 2026 de zwaarwerkregeling verruimd, waardoor vervroegd uittreden toegankelijker is geworden. Dit kan de natuurlijke uitstroom vanaf 2026 vergroten. Het is echter geen nieuw uitstroomkanaal, waardoor de impact van deze verruiming naar verwachting gering zal blijken.

Figuur 1.12 Natuurlijke uitstroom van arbeidskrachten in de bouwnijverheid, 2022-2026



Bron: CBS, UWV, EIB

Hoewel pensionering verantwoordelijk is voor het grootste deel van de stijging van de natuurlijke uitstroom, speelt ook arbeidsongeschiktheid hierbij een rol. Het aandeel mensen dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering kreeg ten opzichte van het totale arbeidsbestand is in 2024 licht gestegen. Zo stroomt jaarlijks naar schatting ruim 0,7% van het aantal arbeidskrachten de bouwnijverheid uit vanwege arbeidsongeschiktheid (tabel 1.5). In tegenstelling tot andere

[19] https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2026/17/pensioenleeftijd-in-2025

sectoren, is er bij de stukadoorsbedrijven en dakdekkersbedrijven een duidelijke toename in het aandeel arbeidskrachten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Tabel 1.5 Aandeel arbeidskrachten die een WIA-uitkering ontvangen, naar sector, in procenten 2021-2024

	2021	2022	2023	2024
Bouwbedrijven	0,70	0,61	0,62	0,74
Baggerbedrijven	0,55	0,25	0,50	0,51
Railbouw	0,66	0,53	0,43	0,60
Metaal en technische bedrijfstakken	0,71	0,67	0,69	0,74
Schildersbedrijven	0,87	0,96	0,85	0,97
Stukadoorsbedrijven	0,95	1,17	1,25	1,64
Dakdekkersbedrijven	0,79	0,91	1,05	1,13
Gewogen gemiddelde	**0,71**	**0,66**	**0,67**	**0,76**

Bron: UWV, EIB

Confrontatie

Opleidingen blijven belangrijkste bron van instroom, samenstelling instroom is veranderd
Opleidingen vormden in 2025 en 2026 veruit de grootste bron van nieuwe arbeidskrachten voor de bouwnijverheid. In beide jaren bedroeg de instroom vanuit opleidingen ruim 13.000 arbeidskrachten (tabel 1.6). Daarnaast werd de instroom aangevuld met zij-instromers terwijl er per saldo meer buitenlandse arbeidskrachten de sector verlieten.

De samenstelling van de totale instroom veranderde wel tussen 2025 en 2026. In 2025 stroomden er ongeveer evenveel buitenlandse arbeidskrachten in als uit. In 2026 stroomden per saldo circa 1.000 buitenlandse arbeidskrachten uit. Tegelijkertijd nam het aandeel zij-instroom per saldo toe: van circa 2.000 arbeidskrachten in 2025 naar ongeveer 4.000 arbeidskrachten in 2026. Daarmee was de aanvullende instroom in 2025 vooral afkomstig van zij-instromers.

Tabel 1.6 Samenstelling netto instroom totale bouwnijverheid in aantal arbeidskrachten, 2025 en 2026

	2025	2026
Opleidingen	13.100	13.200
Buitenlandse arbeidskrachten	0	-1.000
Zij-instroom	2.150	4.250
Totaal	**15.300**	**16.400**

Bron: EIB

1.3 Toekomstige vraag naar arbeid

Groei bouwproductie zet in 2027 naar verwachting verder door
In 2027 zet de groei van de bouwproductie verder door. De bouwproductie groeit naar verwachting met 3½%, waarmee de groei hoger ligt dan in de twee voorgaande jaren. Voor alle deelsectoren wordt een toename van de bouwproductie verwacht, waarbij ook de utiliteitsnieuwbouw na jaren van daling weer groei laat zien. In de nieuwbouwsectoren wordt,

relatief gezien, de grootste groei verwacht. Een verklaring is het herstel van de vergunningverlening sinds 2024, waardoor de productie geleidelijk aantrekt.

Op middellange termijn (2028-2030) wordt eveneens een stijging van de bouwproductie verwacht. Naar verwachting neemt de productie met gemiddeld 3% per jaar toe, waarbij de groei zich vooral concentreert bij de utiliteitsbouw en dan vooral in de nieuwbouw. Deze subsector kende in 2024 de grootste productiedaling en bevindt zich nog altijd onder het productieniveau van 2023. De woningbouw laat naar verwachting de laagste gemiddelde groei zien. De groei in de gww zet naar verwachting veder door, waarbij de grootste groei wordt verwacht in de onderhoudsbranche.

Toekomstige werkgelegenheidsgroei neemt in verschillende categorieën toe
De werkgelegenheidsgroei is in de toekomst naar verwachting redelijk evenwichtig verdeeld over werknemers, zelfstandigen en uitzendkrachten (tabel 1.7). Het aantal uitzendkrachten neemt relatief, met 3%, iets sterker toe dan het aantal zelfstandigen en werknemers, al is de toename in absolute zin kleiner. De verwachte groei van het aantal zelfstandigen is met 1% even groot als die van het aantal werknemers. Echter, is de ontwikkeling van het aantal zelfstandigen met onzekerheid omgeven. De aangescherpte handhaving op schijnzelfstandigheid heeft in 2025 een neerwaarts effect gehad op het aantal zelfstandigen.[20] Daarmee was sprake van een trendbreuk na een periode waarin het aantal zelfstandigen, met uitzondering van 2020 als gevolg van de coronapandemie, bijna tien jaar vrijwel onafgebroken groeide. Voor de komende jaren wordt in de raming uitgegaan van een herstel van het aantal zelfstandigen. Tegelijkertijd vervallen vanaf 2027 ook de resterende onderdelen van de zachte landing. Bovendien is in juni 2026 een wet aangenomen dat een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst introduceert voor zelfstandigen met een uurtarief tot € 38. Hoe zelfstandigen en opdrachtgevers op deze verdere veranderingen reageren en wat dit betekent voor het aantal zelfstandigen in de bouw, is moeilijk vooraf in te schatten. Momenteel zijn er vooralsnog weinig signalen voor een omvangrijke verschuiving van zelfstandigen naar het werknemerschap.

Tabel 1.7 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2026-2030

	Niveaus			Mutaties (%)	
	2026	2027	2030	2027	2030[1]
Werknemers	352	358	367	1½	1
Zelfstandigen	176	178	183	1½	1
Uitzendkrachten	28	29	31	3½	3
Totaal	**556**	**565**	**581**	**1½**	**1**

1 Gemiddelde jaarmutatie over de periode 2028-2030.

Bron: EIB

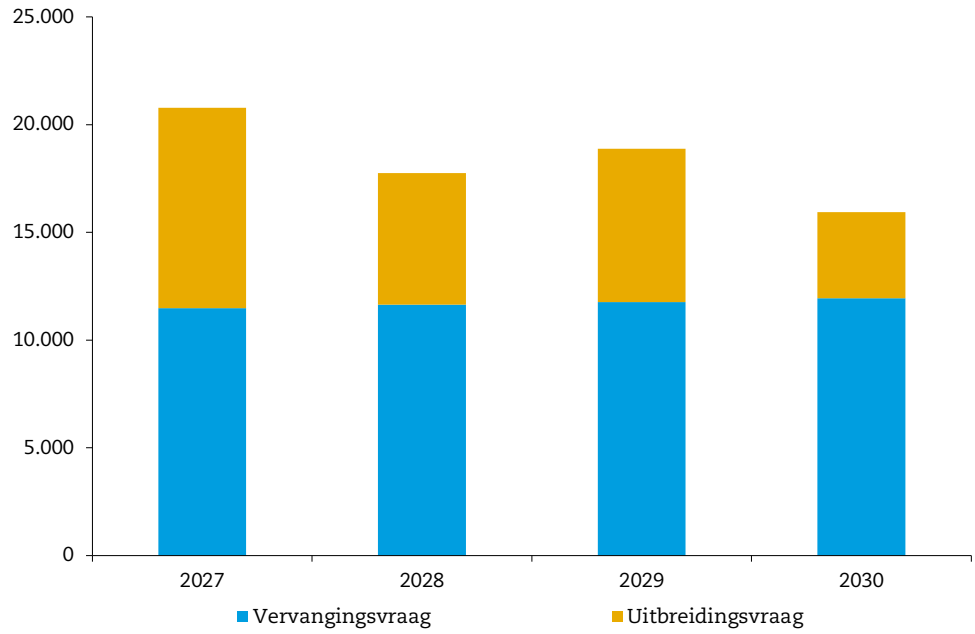
Stijgende arbeidsproductiviteit belangrijke ontwikkeling voor de bouwproductie
In 2027 lijkt de arbeidsproductiviteit, net als in de twee voorgaande jaren, verder toe te nemen. Naar verwachting stijgt de arbeidsproductiviteit met 2%. Waar de groei van de bouwproductie in de afgelopen jaren nog vooral werd gerealiseerd door een toename in de werkgelegenheid, zal de stijging van de arbeidsproductiviteit vermoedelijk een steeds grotere bijdrage leveren aan de productiegroei. De verdere stijging van de arbeidsproductiviteit in 2027 kan mede worden verklaard door een verschuiving van herstel en onderhoud naar nieuwbouw, aangezien deze

[20] Voor een uitgebreide toelichting op deze ontwikkelingen en wetgeving wordt verwezen naar paragraaf 1.1.

sector wordt gekenmerkt door een structureel hogere arbeidsproductiviteit. Ook de utiliteitsnieuwbouw herstelt zich geleidelijk, waardoor het aandeel nieuwbouw in de totale bouwproductie verder toeneemt. In de periode van 2028-2030 bedraagt de gemiddelde arbeidsproductiviteitsgroei naar verwachting ongeveer 2% per jaar. Daarmee komt de arbeidsproductiviteit weer uit op het niveau van voor de dalingen die plaatsvonden tussen 2020 en 2024.

Benodigd aantal arbeidskrachten komt uit op 73.000 in de periode 2027-2030
De arbeidsvraag ligt in de periode 2027-2030 met gemiddeld ruim 18.000 arbeidskrachten per jaar hoger dan in 2026 en 2025, toen deze gemiddeld ongeveer 16.000 per jaar bedroeg. In totaal zijn in de periode 2027-2030 73.000 arbeidskrachten nodig om zowel de vervangings- als uitbreidingsvraag van het aantal werkenden op te vangen. De arbeidsvraag is daarbij het hoogst in 2027, met bijna 21.000 arbeidskrachten (figuur 1.13). Dit hogere niveau wordt verklaard door een grotere uitbreidingsvraag als gevolg van de relatief sterke groei van de bouwproductie in 2027. Deze productiegroei wordt deels opgevangen door een hogere arbeidsproductiviteit en deels door een toename van de werkgelegenheid. De stijging van de arbeidsproductiviteit is echter onvoldoende om de productiegroei volledig op te vangen, wat resulteert in een relatief hogere extra arbeidsvraag in 2027.

Figuur 1.13 Instroombehoefte naar vervangingsvraag en uitbreidingsvraag in de totale bouw in aantal arbeidskrachten, 2027-2030



Bron: EIB

Van de benodigde 73.000 arbeidskrachten hebben ruim 26.000 arbeidskrachten betrekking op de uitbreidingsvraag, oftewel de extra werknemers die nodig zijn om de verwachte productiegroei op te vangen (figuur 1.13). In 2027 ligt de uitbreidingsvraag met bijna 9.500 op een hoger niveau dan de jaren die daarna volgen. In 2028, 2029 en 2030 bedraagt de uitbreidingsvraag naar verwachting respectievelijk 6.100, 7.100 en 4.000 per jaar. De resterende 47.000 arbeidskrachten zijn benodigd ter vervanging van de natuurlijke uitstroom als gevolg van pensionering en arbeidsongeschiktheid. In deze periode bereiken geleidelijk meer werknemers de pensioengerechtigde leeftijd, waardoor de natuurlijke uitstroom verder toe neemt. De vervangingsvraag en de uitbreidingsvraag vormen een grote uitdaging voor de bouwsector. Hoewel de aantallen op zichzelf niet ongekend zijn, maken de omstandigheden de uitdaging

groter. De krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt blijft structureel hoog, waardoor het vinden van voldoende geschikte mensen een lastige opgave blijft. Bovendien bestaan in verschillende sectoren van de bouw mismatches tussen de instroom vanuit de bouwopleidingen en de vraag naar specifieke beroepen. Zo is er bijvoorbeeld sprake van een teruglopend aantal studenten binnen de technische opleidingen, maar blijft de vraag naar deze beroepen desondanks hoog. Hierdoor kunnen in verschillende sectoren van de bouw tekorten blijven bestaan. Dit benadrukt, net als in voorgaande jaren, het belang van het investeren in het opleiden en begeleiden van nieuwe instromers, zodat zij zich kunnen ontwikkelen en in de bouwsector blijven werken.

Beeld naar beroepen
In onderstaande tabel staat de ontwikkeling van het aantal werknemers en zelfstandigen naar beroep in de periode 2026-2030. In 2027 neemt de werkgelegenheid in de uitvoerende bouw bijna over de gehele linie toe. De sterkste groei doet zich voor bij de werknemers, waarbij het aantal bouwplaats-werknemers met 1½% en het aantal uta-werknemers met 2% stijgt. Zowel onder werknemers als zelfstandigen wordt alleen bij dakdekkers een daling verwacht. Bij alle overige beroepen neemt de werkgelegenheid toe.

Tussen 2027 en 2030 groeit het aantal zelfstandigen in de bouwplaatsberoepen naar verhouding even sterk als het aantal werknemers. Binnen de uta-beroepen is de groei onder zelfstandigen zelfs sterker. Onder de werknemers neemt de werkgelegenheid voor alle afzonderlijke beroepen toe. Alleen bij de tegelzetters, stukadoors en de voegers is sprake van een stabilisatie. Onder zelfstandigen is bij de tegelzetters en voegers sprake van een stabilisatie, terwijl het aantal zelfstandigen bij alle overige beroepen toeneemt.

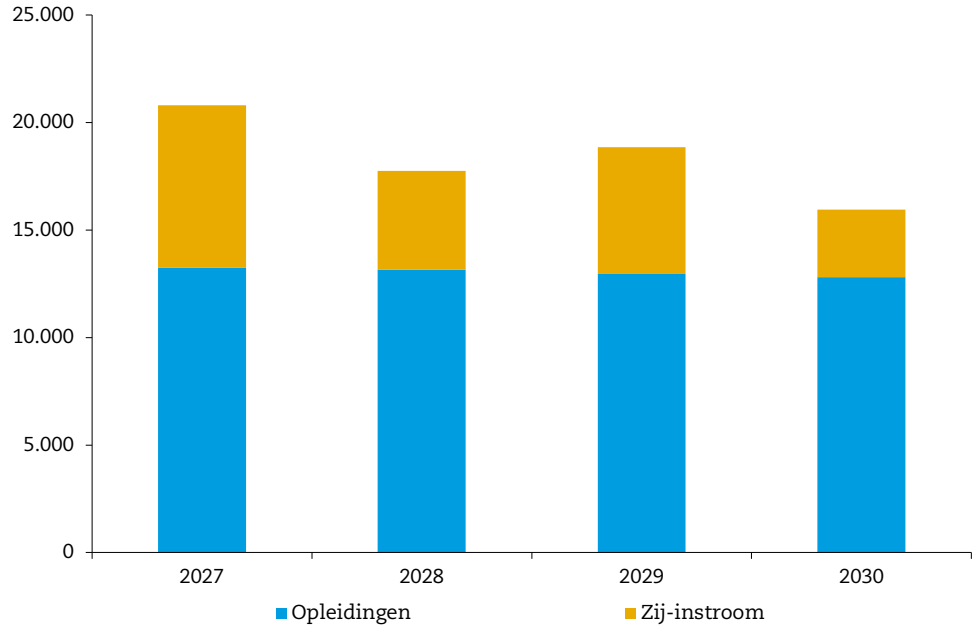
	Werknemers			Zelfstandigen		
	2026	**2027**	**2030**	**2026**	**2027**	**2030**
Timmerman	49.000	49.760	51.050	20.770	21.110	21.690
Metselaar	6.230	6.360	6.450	4.860	4.900	4.980
Voeger	780	790	790	3.570	3.580	3.630
Tegelzetter	3.870	3.920	3.910	6.010	6.080	6.080
Stukadoor	3.450	3.460	3.460	6.210	6.200	6.220
Betonwerker	1.760	1.810	1.850	1.790	1.890	1.930
Vloerenlegger	1.520	1.570	1.600	2.350	2.380	2.440
Steigerbouwer	1.230	1.280	1.310	1.740	1.770	1.810
IJzervlechter	640	670	690	1.710	1.780	1.840
Wegenbouwer	2.510	2.580	2.660	840	850	880
Straatmaker	2.300	2.350	2.460	3.420	3.480	3.640
Machinist/monteur	6.630	6.820	7.060	1.720	1.730	1.800
Dakdekker	4.500	4.420	4.590	4.500	4.420	4.590
Overig bouwplaats	26.390	26.910	27.300	69.140	70.180	71.280
Bouwplaats totaal	**110.820**	**112.560**	**114.720**	**128.270**	**129.980**	**132.780**
Leidinggevend	24.060	24.520	25.250	5.590	5.670	5.940
Kader	23.370	23.790	24.450	3.080	3.130	3.320
Administratief	19.470	19.810	20.330	2.870	2.910	3.030
Uta totaal	**66.900**	**68.110**	**70.040**	**11.530**	**11.710**	**12.290**
Uitvoerende bouw	**177.720**	**180.670**	**184.760**	**139.800**	**141.690**	**145.070**
Overige bouw	197.990	200.670	206.190	45.540	46.050	47.410
Bouwnijverheid	**375.710**	**381.340**	**390.950**	**185.340**	**187.740**	**192.480**

1.4 Toekomstig aanbod van arbeid

Op de middellange termijn minder instroom vanuit opleidingen, meer zij-instroom nodig
De benodigde instroom van arbeidskrachten in de periode 2027-2030 is voor ongeveer 70% in te vullen met werkenden vanuit de opleidingen. De totale arbeidsvraag komt in de periode 2027-2030 neer op circa 73.000 arbeidskrachten. De instroom vanuit opleidingen komt naar

verwachting uit op circa 52.000 arbeidskrachten (figuur 1.14). Hierdoor moeten per saldo ruim 21.000 arbeidskrachten vanuit het buitenland, andere sectoren of andere kanalen worden gewonnen (overige zij-instroom). Deze zij-instroom blijft nodig ondanks het relatief gunstige beeld bij de bouwopleidingen en een verwachte arbeidsproductiviteitsgroei van gemiddeld 2% per jaar. De behoefte aan aanvullende instroom hangt samen met zowel de vervangingsvraag als de uitbreidingsvraag. De natuurlijke uitstroom loopt op door pensionering en arbeidsongeschiktheid, terwijl met name in 2027 ook sprake is van een omvangrijke uitbreidingsvraag. In de jaren daarna neemt het aandeel van de instroom vanuit opleidingen bovendien af. Als de terreinwinst van de bouwopleidingen of de arbeidsproductiviteitsgroei lager uitvalt dan verwacht, neemt de benodigde zij-instroom verder toe. De verwachte productiegroei in de gww en de aanhoudende verduurzamingsopgaven zorgen er daarnaast voor dat de vraag hoog blijft in beroepen waarin de arbeidsmarkt nu al krap is, zoals machinisten, monteurs van mobiele werktuigen en elektrotechnici.

Figuur 1.14 Samenstelling instroom in de totale bouwnijverheid, 2027-2030, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

Benodigde zij-instroom niet vanzelfsprekend

Het aantrekken van ruim 21.000 arbeidskrachten via zij-instroom vormt een aanzienlijke opgave. Door de aanhoudende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt is het moeilijk om voldoende arbeidskrachten uit andere sectoren aan te trekken. Ook daar bestaat een grote behoefte aan technisch personeel. De uitbreiding van defensie en de defensiegerelateerde industrie kan deze concurrentie de komende jaren verder versterken. Hierdoor zal waarschijnlijk ook een aanzienlijk deel van de benodigde zij-instroom uit het buitenland moeten komen.

Een sterke groei van de buitenlandse instroom is echter niet vanzelfsprekend. Een deel van de buitenlandse arbeidskrachten werkt als zelfstandige. Zij lijken relatief vaak het risico te lopen om als schijnzelfstandige te worden aangemerkt, doordat zij vanwege taalbarrières en een beperkt lokaal netwerk vaker afhankelijk zijn van bemiddelaars die ook huisvesting en vervoer

regelen.[21] Ook kan de inzet van buitenlandse uitzendkrachten worden bemoeilijkt door strengere huisvestingseisen en een tekort aan geschikte huisvesting, waardoor de kosten en risico's voor werkgevers en uitzendbureaus toenemen. [22]

Daarnaast kan het kritischer geworden maatschappelijke en politieke sentiment rond arbeidsmigratie het draagvlak voor extra instroom beperken. Tegelijkertijd neemt de internationale concurrentie om arbeidskrachten toe en kunnen betere arbeidsmarktperspectieven in herkomstlanden Nederland minder aantrekkelijk maken. Deze ontwikkeling is al zichtbaar bij de migratie uit Polen: in 2025 vertrokken meer mensen met een Poolse herkomst uit Nederland dan zich hier vestigden.[23] De bouwsector wordt daardoor geconfronteerd met een groeiende spanning: de behoefte aan arbeidskrachten van buiten de reguliere opleidingsinstroom neemt toe, terwijl zowel de instroom vanuit andere sectoren als de instroom uit het buitenland minder vanzelfsprekend wordt.

Opleidingen

Studentenaantallen mbo dalen op middellange termijn, aandeel bouwopleidingen neemt toe
Het aantal mbo-studenten neemt in 2027 nog licht toe, waarna naar verwachting een geleidelijke daling inzet op de middellange termijn volgens de referentieraming van het ministerie OCW. Naar verwachting daalt het aantal mbo-studenten in de periode 2027-2030 met 2%. In dezelfde periode daalt het aantal mbo-studenten dat een technische opleiding volgt met 7% (figuur 1.15). Tegelijkertijd zullen de bouwopleidingen naar verwachting verder terrein winnen binnen de technische opleidingen. Dit is geen vanzelfsprekende ontwikkeling. In de afgelopen jaren hebben bouwopleidingen al terrein gewonnen binnen de technische opleidingen. De bouwsector investeert zeer actief in de instroom van jongeren via voorlichtingscampagnes, samenwerkingen met onderwijsinstellingen, leerwerktrajecten en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Daarnaast biedt de bouwsector goede arbeidsmarktperspectieven, wat de aantrekkelijkheid van een bouwopleiding kan vergroten. In dit kader kunnen de studentenaantallen binnen bouwopleidingen tot en met 2027 nog blijven toenemen, ondanks de bredere daling van het aantal mbo-studenten.

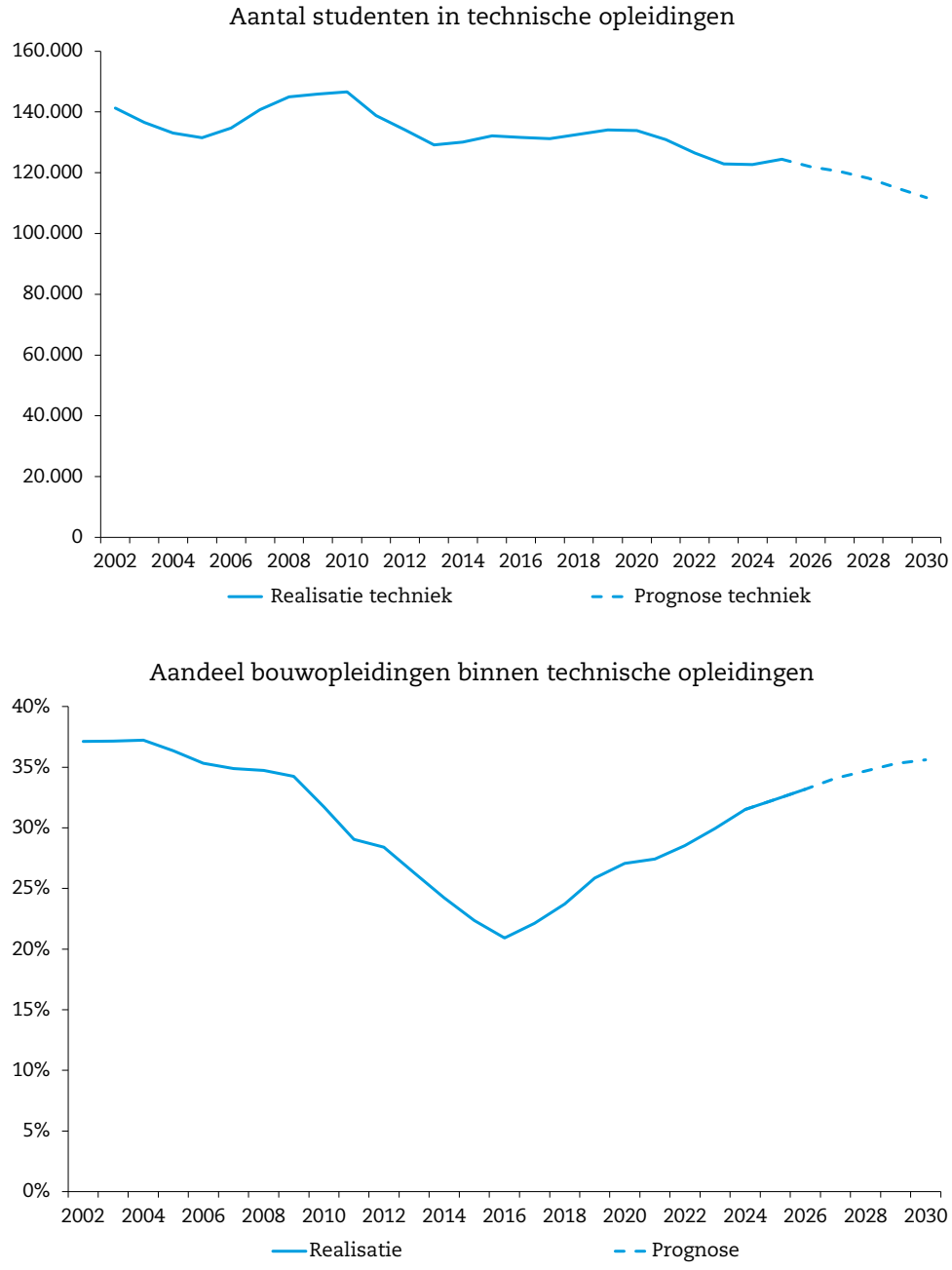
Tegelijkertijd zijn er risicofactoren die deze ontwikkeling kunnen afremmen. Zo neemt de concurrentie om technisch talent toe. Zo leiden de uitbreidingplannen van defensie tot een grotere vraag naar jongeren met een technische achtergrond. Daardoor kan een deel van de potentiële instroom voor bouwopleidingen een andere richting kiezen. Per saldo is de verwachting dat bouwopleidingen op middellange termijn nog enig terrein kunnen winnen binnen het technisch onderwijs, maar dat de groei van het marktaandeel geleidelijk afvlakt. Het marktaandeel is al relatief hoog en nadert het niveau van voor de financiële crisis in 2008. Het aantal studenten op bouwopleidingen als aandeel van het totaal aantal studenten op technische opleidingen neemt naar verwachting toe van bijna 35% in 2027 naar 36% in 2030.

[21] EIB (2026), *Schijnzelfstandigheid in de bouw en infra*, Economisch Instituut voor de Bouw, p. 6.

[22] EIB (2026), *Quickscan huisvesting arbeidsmigranten*, pp. 8–10.

[23] CBS (2026), 'Bevolking groeit voor derde jaar op rij minder snel', 2 februari 2026.

Figuur 1.15 **Raming en prognose OCW van studentenaantallen technische opleidingen en aandeel raming en prognose van bouwopleidingen van de technische mbo-studenten, 2002-2030**



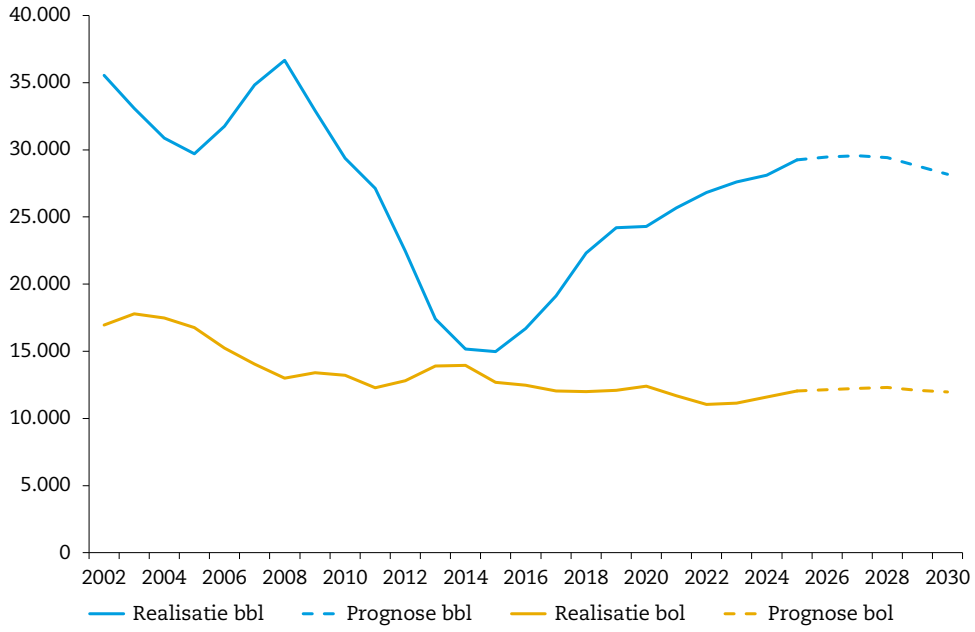
Bron: DUO, ministerie OCW, EIB

Studentenaantal bouwopleidingen daalt op middellange termijn

Het aantal mbo-studenten in bouwopleidingen neemt naar verwachting nog licht toe tot en met 2027, waarna het aantal studenten begint af te nemen (figuur 1.16). Hierdoor komt het aantal studenten aan het einde van de periode weer ongeveer uit op het niveau van 2025. Dat het aantal studenten op bouwopleidingen na 2027 afneemt, komt voornamelijk doordat het aantal mbo-studenten in technische opleidingen terugloopt. Volgens de referentieraming van OCW neemt dit aantal tussen 2027 en 2030 met circa 7% af. De krimp bij de bouwopleidingen blijft

naar verwachting beperkter, doordat de bouw nog enig marktaandeel binnen het technisch onderwijs kan winnen. Uit gesprekken met bouwopleidingen komt naar voren dat hiervoor vooral bij bol-opleidingen nog ruimte bestaat, terwijl deze ruimte bij bbl-opleidingen ook aanwezig is, maar beperkter lijkt. In 2027 ligt het aandeel van de bouw binnen het technisch onderwijs naar verwachting weer rond het niveau van vóór 2008. Op middellange termijn ligt het daarom voor de hand dat de groei van het marktaandeel afvlakt en de daling van het aantal techniekstudenten niet volledig kan compenseren.

Figuur 1.16 Aantal studenten van bbl- en bol-opleidingen, 2002-2030



Bron: DUO, ministerie OCW, EIB

Ruim 56.000 gediplomeerden in de periode 2027-2030 die gaan werken in de bouw
Het aantal gediplomeerden met een mbo-bouwopleiding komt naar verwachting in 2027 uit op ruim 12.000 (tabel 1.8). Dit is een lichte stijging ten opzichte van de jaren daarvoor. Doordat de studentenaantallen in voorgaande jaren stabiliseren zal het aantal gediplomeerden de komende jaren niet veel verder doorgroeien. Vanaf 2030 zal het aantal gediplomeerden wat teruglopen, in lijn met de ontwikkeling van de studentenaantallen.

Tabel 1.8 Verwachte gediplomeerden vanuit bouwgerelateerde mbo-, hbo- en wo-opleidingen[1], 2027-2030

	2027	2028	2029	2030
Mbo	12.400	12.400	12.450	12.250
- bbl	9.800	9.800	9.800	9.650
- bol	2.600	2.600	2.650	2.600
Hbo	1.200	1.150	1.150	1.100
Wo	550	600	600	600
Totaal	14.150	14.150	14.200	13.950

1 Bij hbo en wo wordt ervan uitgegaan dat een deel van de gediplomeerden niet in de bouw gaat werken. Dit is gebaseerd op historische ontwikkelingen.

Bron: EIB

Vanuit het hbo en wo stromen in de periode 2027-2030 naar schatting bijna 7.000 gediplomeerden de bouw in. Bij het hbo wordt een lichte daling verwacht, in lijn met de reeds afnemende studentenaantallen. Bij het wo neemt het aantal gediplomeerden naar verwachting nog toe tot 2028, waarna een stabilisatie verwacht wordt.

2 Defensie en de bouwarbeidsmarkt

Inleiding

De opschaling van defensie leidt de komende jaren tot een aanzienlijke extra vraag naar personeel. Dit kan gevolgen hebben voor de bouw, die op een reeds krappe arbeidsmarkt concurreert om onder meer technisch geschoolde arbeidskrachten. In dit hoofdstuk wordt onderzocht in hoeverre de personeelsvraag van defensie en de defensie-industrie (gezamenlijk de defensiesector) overlapt met die van de bouw en welke gevolgen dit heeft voor de personeelsvoorziening in de sector. Daarbij wordt afzonderlijk aandacht besteed aan de groeiende inzet van reservisten en de betekenis daarvan voor bouwbedrijven en hun werknemers. Tot slot worden de gevolgen voor de bouwarbeidsmarkt in een bredere context geplaatst.

2.1 De arbeidsvraag tot 2035 van de defensiesector

De opschaling van defensie leidt zowel binnen de krijgsmacht als bij de defensie-industrie tot een toenemende vraag naar personeel. In deze paragraaf wordt de omvang van deze personeelsopgave tot en met 2035 in kaart gebracht, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag. Vervolgens wordt bepaald hoeveel aanvullende arbeidsvraag ontstaat als gevolg van de opschaling ten opzichte van de historische situatie.

2.1.1 De arbeidsvraag van defensie

Defensie wil het personeelsbestand uitbreiden naar circa 125.000 personen in 2035
Het personeelsbestand van defensie is de afgelopen jaren sterk gegroeid, van ruim 67.000 personen in 2022 naar bijna 80.000 in 2025 (tabel 2.1). Deze groei vond vooral plaats onder burgerpersoneel en reservisten, terwijl het aantal beroepsmilitairen minder sterk toenam. Defensie wil het personeelsbestand verder uitbreiden naar 100.000 personen in 2030, waarbij de groei vooral moet worden gerealiseerd door het aantrekken van beroepsmilitairen en reservisten.[24] Op basis van gesprekken met defensie wordt voor de periode na 2030 uitgegaan van een verdere uitbreiding naar circa 125.000 personen in 2035, waarvan 66.000 beroepsmilitairen, 29.000 reservisten en 30.000 burgermedewerkers.[25] De toekomstige personeelsgroei zal daarmee vooral plaatsvinden onder beroepsmilitairen en reservisten.

Tabel 2.1 Recent en beoogd aantal werkenden bij defensie

	2022	2023	2024	2025	*2030 (doel)*	*2035*[1]
Beroepsmilitairen	41.290	41.651	42.975	45.042	*56.000*	*66.000*
Reservisten	6.540	7.081	7.764	9.172	*20.000*	*29.000*
Burgers	19.570	21.258	23.594	25.699	*24.000*	*30.000*
Totaal	67.400	69.990	74.333	79.913	*100.000*	*125.000*

1 Voor 2035 zijn geen publieke doelen bekend, de getoonde cijfers betreffen een inschatting.

Bron: Ministerie van Defensie, bewerking EIB

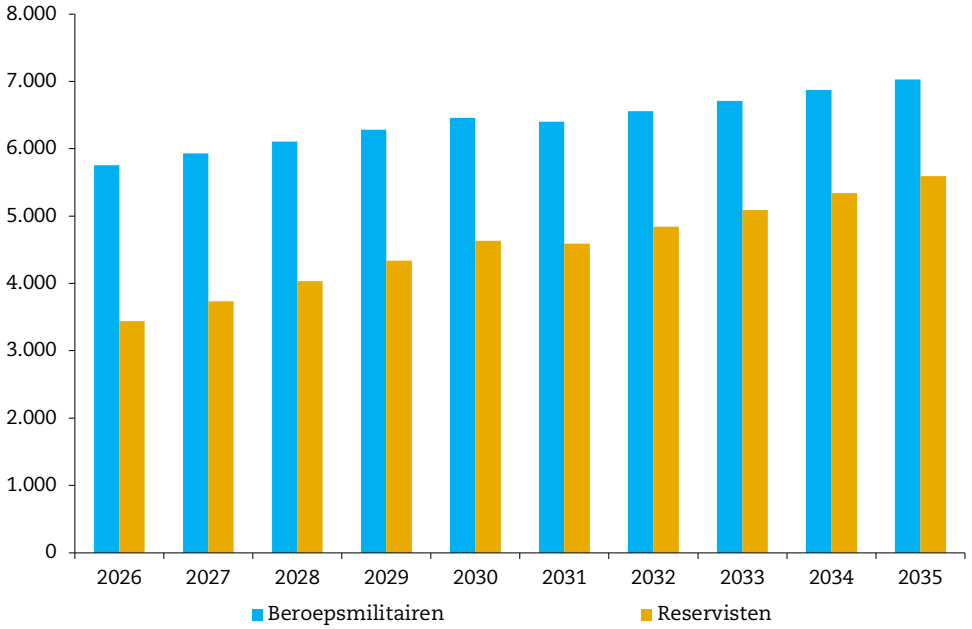
[24] Brief ministerie van Defensie aan Tweede Kamer, 'onze mensen, onze toekomst; meer, beter en sneller'. https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2025/12/17/kamerbrief-stand-van-zaken-maatregelenbrief-onze-mensen-onze-toekomst-meer-beter-en-sneller

[25] In de stand van Defensie uit het najaar van 2026 wordt inmiddels een doel van 102.000 personeelsleden in 2030 genoemd.

Vervangingsvraag van beroepsmilitairen en reservisten stijgt mee met de personeelscapaciteit
Naast de uitbreiding van het personeelsbestand moet defensie ook vertrekkende medewerkers vervangen. Jaarlijks stroomt ongeveer 8% van de beroepsmilitairen en 14% van de reservisten uit. Doordat de gemiddelde diensttijd van reservisten nog korter is dan onder beroepsmilitairen, leidt een groei van dit type personeel tot een sterke groei van de vervangingsvraag.[26] Bovendien speelt ook onder het personeel bij defensie vergrijzing, waardoor de toekomstige vervangingsvraag toeneemt. Tot en met 2035 wordt een gemiddelde vervangingsvraag van 4.300 beroepsmilitairen en 1.900 reservisten per jaar geraamd.

Tot en met 2035 heeft defensie een totale vraag naar 110.000 nieuwe personeelsleden
Op basis van de geraamde uitbreidings- en vervangingsvraag zijn tot en met 2030 jaarlijks circa 6.000 nieuwe beroepsmilitairen en 4.000 reservisten nodig (figuur 2.1). Deze berekende jaarlijkse wervingsbehoefte van circa 10.000 personen is ook bevestigd in gesprekken met defensie. De totale uitbreidingsvraag in deze periode bedraagt circa 20.000 personen en de vervangingsvraag circa 30.000 personen. Voor de periode na 2030 wordt uitgegaan van een voortzetting van de personeelsgroei, waarbij de jaarlijkse wervingsbehoefte verder toeneemt doordat ook de vervangingsvraag meestijgt met de omvang van het personeelsbestand. Tot en met 2035 heeft defensie een totale vraag naar 65.000 beroepsmilitairen en 45.000 reservisten. Dat komt neer op een totale vraag naar 110.000 nieuwe personeelsleden.

Figuur 2.1 Jaarlijkse benodigde instroom bij defensie om personeelsdoelen te halen, arbeidskrachten per jaar



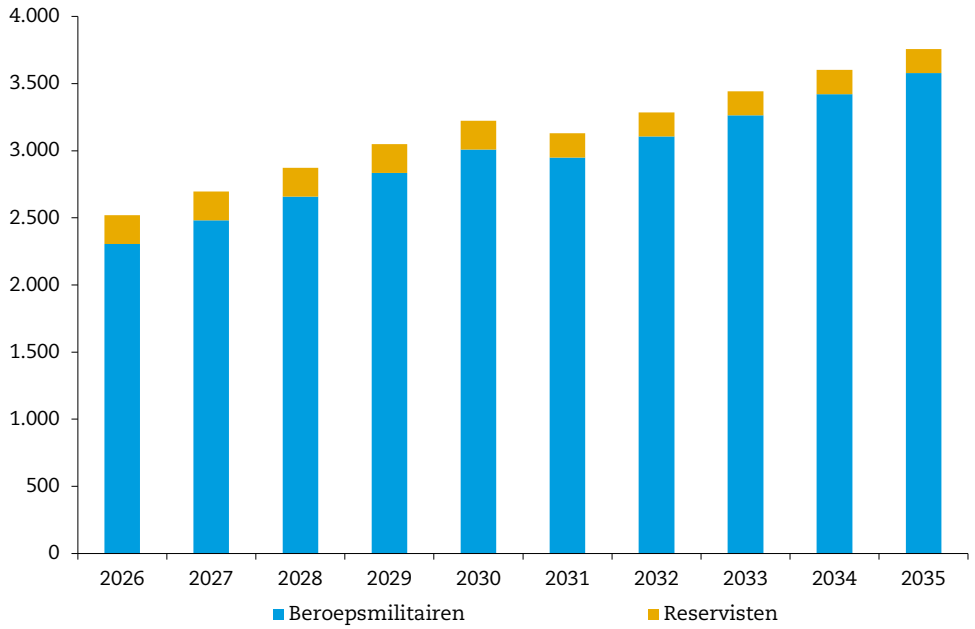
Bron: EIB

Opschaling leidt tot gemiddeld 3.200 extra benodigde arbeidsjaren per jaar
Om de aanvullende personeelsvraag als gevolg van de opschaling te bepalen, wordt de toekomstige wervingsbehoefte vergeleken met de historische vraag in de periode 2021-2023.[27] Hieruit blijkt dat de jaarlijkse aanvullende vraag naar beroepsmilitairen en reservisten

[26] Indien Defensie zal aansturen op een langer dienstverband van reservisten, dan daalt ook de jaarlijkse vervangingsvraag.
[27] Hier is de gemiddelde vervangingsvraag in de periode 2021 t/m 2023 als uitgangspunt genomen.

toeneemt van circa 4.900 personen in 2026 tot 8.300 in 2035 (figuur 2.2).[28] Onder reservisten is de vervangingsvraag echter minder relevant, omdat werknemers die uitstromen nog steeds werkzaam blijven in hun reguliere baan. Vervanging van reservisten zet dus geen extra druk op de arbeidsmarkt. De voor de bouw relevante aanvullende wervingsbehoefte komt zo neer op gemiddeld 3.000 beroepsmilitairen en 2.000 reservisten per jaar. In het geval van beroepsmilitairen geldt dat één persoon gelijk staat aan één arbeidsjaar, terwijl reservisten parttime werken. Naar schatting werken reservisten gemiddeld 10% minder uren bij de reguliere werkgever en geldt dus dat één reservist 0,1 arbeidsjaar vertegenwoordigt. De opschaling van defensie leidt zo tot een aanvullende vraag naar 3.200 arbeidsjaren per jaar, waarvan 3.000 voor beroepsmilitairen en 200 voor reservisten.

Figuur 2.2 **Aanvullende vraag naar beroepsmilitairen en reservisten bij defensie, arbeidsjaren per jaar**



Bron: EIB

Grootste deel van de instroom betreft mbo-geschoold personeel

Voor circa 85% van de benodigde instroom van beroepsmilitairen is een opleidingsniveau tot en met mbo voldoende.[29,30] Het zwaartepunt van de werving ligt daarmee duidelijk bij praktisch en middelbaar opgeleide instromers. Voor de overige circa 15% gaat het voornamelijk om functies waarvoor hoger onderwijs wordt gevraagd. Daarnaast gelden voor een deel van de functies specifieke opleidingseisen of technische achtergronden. Dit speelt bijvoorbeeld bij elektrotechnici, vliegtuigmonteurs en functies binnen de genie (het onderdeel binnen de krijgsmacht dat zich bezighoudt met de bouw). De personeelsvraag van defensie richt zich daarmee voor een belangrijk deel op opleidingsniveaus en technische profielen die ook voor de bouw van belang zijn.

[28] In de raming is uitgegaan van een lineaire groei van de vraag. In gesprekken is aangegeven dat verwacht wordt dat de werving nog op gang moet komen en het verschil tussen de eerste en latere jaren dus groter zal zijn dan nu in de figuur is afgebeeld.

[29] Tot de groep van 85% worden ook jongeren gerekend die na havo of vwo rechtstreeks bij defensie instromen. Binnen de overige 15% kan voor enkele functies ook een mbo-3-opleiding volstaan.

[30] UWV (2026), *De arbeidsmarkt voor Defensie*.

Defensie rekruteert bijna alleen maar jongeren
Defensie haalt personeel uit een groot aantal kanalen. Uit gesprekken met defensie blijkt dat het grootste deel van de instroom jongeren betreft, die net een opleiding hebben afgerond. Aangezien de minimumleeftijd om werkzaam te zijn bij defensie 18 is, heeft het merendeel van de instromers na de middelbare school een vervolgopleiding gevolgd. Bovendien geldt voor de meeste vacatures voor beroepsmilitairen een maximale leeftijd van 30 jaar, wat de mogelijkheid voor zij-instroom beperkt. Verder moeten sollicitanten een fysieke, medische en psychologische keuring doorlopen. Defensie leidt personeel zelf op via de VeVa-opleidingen, eigen bbl-opleidingen, Defensity College, het dienjaar en de nationale weerbaarheidstraining. Daarnaast zijn er ook jongeren die zelf bij defensie solliciteren na een opleiding te hebben afgerond.

Eigen opleidingstrajecten van defensie zijn de belangrijkste bron voor nieuwe instroom
In een kamerbrief uit mei 2025 werd gesteld dat defensie een opleidingscapaciteit had voor circa 7.000 voltijdsbanen.[31] In diezelfde brief is ook een beeld geschetst van de instroom en aantallen studenten die bij verschillende programma's een opleiding volgen. In tabel 2.2 wordt per instroomkanaal het aantal studenten en het onderwijsniveau getoond. Daaruit komt naar voren dat de belangrijkste instroomkanalen de Veva-opleidingen, het dienjaar en de (onder)officiersopleidingen zijn. In gesprekken met defensie werd dit bevestigd en werd aangegeven dat de studiedeal en de bbl-opleidingen ook belangrijke instroomkanalen zijn.

Tabel 2.2 Instroomkanalen voor defensie

	Aantal studenten[32]	Opleidingsniveau
(Onder)officiersopleiding	Jaarlijks 700 geslaagd	Officier: hbo/wo. Onderofficier: vooral mbo
BBL-opleidingen	-	Mbo
VeVa-opleidingen	2.300	Mbo
Dienjaar	1.100	-
Defensity college (Bijbaan/militair werkstudent)	472	Hbo/wo
Nationale Weerbaarheidstraining (NWT)	216	-
Maatschappelijke Diensttijd	3.000 sinds start	-
Studiedeal	-	-
Directe sollicitatie/stage	-	-

Bron: EIB

[31] Ministerie van Defensie (2025) Kamerbrief: Voortgang schaalbare krijgsmacht, https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-33763-164.html.

[32] Ministerie van Defensie (2026) Stand van Defensie najaar 2026. Ministerie van Defensie (2025) Kamerbrief: Toekomst van de krijgsmacht, https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-33763-174.html. Ministerie van Defensie (2026) Kamerbrief: Groei van de krijgsmacht, https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?did=2026D15964&id=2026Z07072.

Beschrijving van instroomkanalen defensie

- **De (onder)officiersopleiding** is een eigen opleidingstraject binnen defensie. Studenten zijn vanaf de start in dienst als militair bij defensie.
- **De VeVa-opleidingen** zijn bol-opleidingen, waarbij studenten gelijktijdig stagelopen bij defensie. Uit cijfers van het ministerie van Defensie blijkt dat ruim 40% van deze studenten uiteindelijk bij Defensie gaat werken.
- **Het dienjaar** is een programma waarbij jongeren gedurende een jaar fulltime werken als militair bij de defensie.
- **Defensity College** is een traject van maximaal drie jaar voor hbo- en wo-studenten, waarbij studenten één tot twee dagen per week als militair werkstudent werken.
- **De Nationale Weerbaarheidstraining** is een opleidingstraject waarbij deelnemers gedurende tien weken de Initiële Militaire Opleiding volgen. Na afronding van dit traject kunnen deelnemers aan de slag als reservist.
- **De Maatschappelijke Diensttijd** (MDT) is een traject waarbij jongeren tussen 17 en 30 jaar in 80 uur kennismaken met defensie.
- Via de **studiedeal** kunnen studenten die een mbo, hbo- of wo-opleiding volgen deze door Defensie laten bekostigen. Om hiervoor in aanmerking te komen dienen de studenten direct na de opleiding bij defensie aan de slag te gaan.

2.1.2 De arbeidsvraag van de defensie-industrie

Naast de groei van het eigen personeelsbestand leidt de opschaling van defensie ook tot een toenemende vraag naar personeel bij de defensie-industrie. Deze industrie levert materieel, technologie en ondersteunende diensten aan defensie en buitenlandse afnemers. In deze paragraaf wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Nederlandse defensie-industrie tot en met 2035 in kaart gebracht en wordt de aanvullende personeelsvraag als gevolg van de opschaling geraamd.

Defensie-uitgaven nemen richting 2035 naar verwachting sterk toe
De Nederlandse defensie-uitgaven bedragen in 2026 ruim € 26,8 miljard,[33] oftewel 2,18% van het bruto binnenlands product (bbp). Hiervan wordt ongeveer een derde besteed aan materieel. In 2025 hebben de NAVO-landen afgesproken om uiterlijk in 2035 minimaal 3,5% van hun bbp aan defensie te besteden. Ruim 40% van de omzet wordt behaald uit export, voornamelijk naar West-Europa en de Verenigde Staten. Ook de internationale ontwikkeling van defensie-uitgaven hebben dus invloed op de Nederlandse defensie-industrie. De toegevoegde waarde van de Nederlandse defensie-industrie wordt voor 2025 geschat op € 4,9 miljard en de arbeidscapaciteit op ruim 35.000 arbeidsjaren.[34] De sector bestaat uit bedrijven die onder meer actief zijn in ICT, radarsystemen, elektronische veiligheid, scheepsbouw en luchtvaart en die daarnaast vaak ook voor civiele markten produceren. De arbeidscapaciteit is de afgelopen jaren sterk toegenomen: in 2023 ging het nog om ruim 22.000 arbeidsjaren. Daarmee is de arbeidscapaciteit in twee jaar tijd met ongeveer 60% gegroeid.

Extra arbeidsvraag in de defensie-industrie bedraagt 35.000 arbeidsjaren tot en met 2035
Uitgaande van een economische groei van 1% per jaar[35] en stijging van defensie-uitgaven naar 3,5% van het bbp zullen de Nederlandse defensie-uitgaven toenemen tot circa € 47 miljard in 2035. Daarnaast wordt aangenomen dat de export evenredig groeit, waardoor de toegevoegde waarde van de Nederlandse defensie-industrie in 2035 op circa € 9,5 miljard wordt geraamd. De benodigde arbeidscapaciteit neemt toe van ruim 35.000 arbeidsjaren in 2025 tot bijna 57.000 in

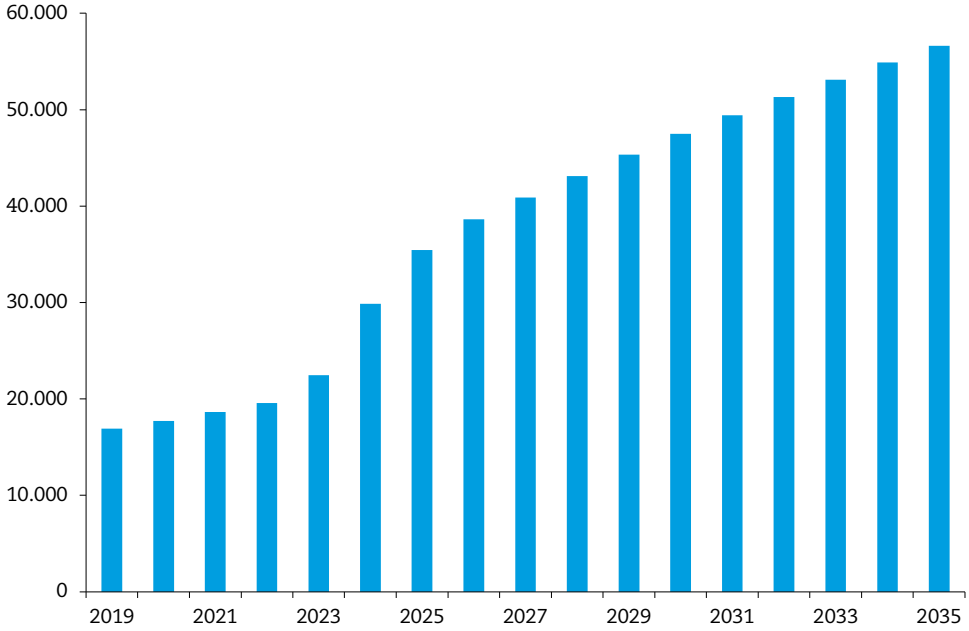
[33] https://www.defensie.nl/onderwerpen/o/overdefensie/het-verhaal-van-defensie/financien.

[34] https://www.berenschot.nl/nieuws/nl-defensie-en-veiligheidssector-groeit-sterk

[35] CPB (2026), Centraal Economisch Plan 2026, https://www.cpb.nl/raming/centraal-economisch-plan-cep-2026.

2035 (figuur 2.3).[36] De uitbreidingsvraag bedraagt daarmee meer dan 20.000 arbeidsjaren. Voor de vervangingsvraag van de sector wordt het gemiddelde natuurlijke uitstroompercentage in de Metalektro van 3% genomen.[37] De totale vervangingsvraag tot en met 2035 bedraagt dan bijna 13.000 arbeidsjaren. Samen met de uitbreidingsvraag van meer dan 22.000 arbeidsjaren komt de extra arbeidsvraag tot en met 2035 daarmee uit op circa 35.000 arbeidsjaren.

Figuur 2.3 Werkgelegenheid Nederlandse defensie-industrie, in arbeidsjaren



Bron: Berenschot, EIB, bewerking EIB

Opschaling defensie-industrie leidt tot gemiddeld 2.100 extra arbeidsjaren per jaar
Om een beeld te krijgen van de extra druk van de opschaling van de defensie-industrie op de arbeidsmarkt, wordt de geraamde instroom in 2026-2035 vergeleken met de instroom in de periode van vóór de opschaling, 2019-2023. In deze eerdere periode bedroeg de instroom gemiddeld circa 1.400 arbeidsjaren per jaar. Voor 2026-2035 wordt een gemiddelde jaarlijkse instroom van ruim 3.500 arbeidsjaren geraamd, bestaande uit zowel uitbreidings- als vervangingsvraag. Daarmee komt de arbeidsvraag als gevolg van de opschaling uit op gemiddeld circa 2.100 arbeidsjaren per jaar.

2.2 Concurrentie tussen defensiesector en de Bouw

De opschaling van de werkgelegenheid in de defensiesector leidt dus jaarlijks tot een aanvullende vraag van circa 5.100 voltijdsbanen (3.000 voor beroepsmilitairen en 2.100 voor personeel in de defensie-industrie) bovenop de bestaande vraag. In hoeverre deze extra vraag de bouwarbeidsmarkt raakt, hangt af van de overlap in beroepen, opleidingen en herkomstsectoren van het personeel. Voordat de concurrentie tussen defensie en de bouw wordt behandeld, wordt eerst ingegaan op wat het personeel in de bouw typeert en op de

[36] Voor de berekening van de arbeidscapaciteit is uitgegaan van een arbeidsproductiviteitsgroei van 2% per jaar. Dat ligt tussen de historische groei van de Nederlandse economie en die van de Metalektro, waar de defensie-industrie veel verwantschap mee kent.

[37] https://metalektro.incijfers.nl/jive/, in de periode 2019-2023 stroomde 3% van de werknemers per jaar uit naar pensioen of een uitkering.

concurrentie tussen de bouw en andere sectoren. De aanvullende vraag naar reservisten wordt behandeld in paragraaf 2.3.

2.2.1 Typering van personeel in de bouw

Om te bepalen met welk type personeel de defensiesector met de bouw concurreert, wordt eerst het relevante arbeidsmarktprofiel van de bouw in beeld gebracht. Daarbij wordt gekeken naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, technische oriëntatie, kenmerken van het werk en de belangrijkste instroomkanalen.

Bouwpersoneel is overwegend mannelijk en de instroom relatief jong
Het personeelsbestand in de bouwnijverheid bestaat voor circa 90% uit mannen. De instroom in de bouw is daarnaast relatief jong. In de afgelopen vijf jaar was 60% tot 75% van de instromende werknemers jonger dan 35 jaar.[38] Opleidingen vormen bovendien het belangrijkste structurele instroomkanaal voor de bouwnijverheid. In 2025 bedroeg de instroom vanuit opleidingen 13.100 arbeidskrachten, tegenover een totale netto-instroom van 15.300 arbeidskrachten. Daarmee is de bouw voor haar personeelsaanwas in sterke mate afhankelijk van jonge toetreders vanuit het onderwijs.

Aantrekkingskracht van de bouw ligt vooral in de aard van het werk
De inhoud van het werk speelt een belangrijke rol bij de keuze voor de bouw. Uit eerder EIB-onderzoek onder jonge instromers blijkt dat bouwplaatspersoneel vooral voor de sector kiest vanwege de aard van het werk en de mogelijkheid om met hun handen te werken.[39] Deze twee motieven werden samen door ongeveer twee derde van de instromers genoemd. Voor uta-personeel is de aard van het werk eveneens belangrijk, maar speelt daarnaast de aansluiting op de gevolgde opleiding of aanwezige vakkennis een relatief grote rol. Andere belangrijke kenmerken van het werk in de bouw zijn: het technische karakter, het werken in de buitenlucht en het werken in teamverband.

Bouw concurreert vooral om praktisch en middelbaar opgeleid technisch personeel
Circa 80% van de werknemers in de bouwnijverheid is laag- of middelbaar opgeleid.[40] Dit hangt samen met het grote aantal praktisch georiënteerde functies in de sector. Van het personeel in de bouw is ruim driekwart actief op de bouwplaats en werkt het overige deel in een uta-functie.[41] Binnen uta-functies ligt het opleidingsniveau doorgaans hoger. Naast het opleidingsniveau is ook de technische oriëntatie kenmerkend voor het personeel in de bouw. Volgens de CBS-afbakening van technische beroepen heeft circa twee derde van de werkenden in de bouw een technisch beroep.[42] Dit profiel is duidelijk terug te zien in de instroom vanuit het mbo. Ongeveer 80% van deze instromers heeft een technische opleiding gevolgd (figuur 2.4). Het gaat daarbij niet alleen om traditionele bouwopleidingen, maar ook om opleidingen in bijvoorbeeld elektrotechniek, installatietechniek en werktuigbouwkunde.

[38] Deze cijfers hebben alleen betrekking op werknemers in de uitvoerende bouw; instroom als zelfstandige blijft buiten beschouwing.

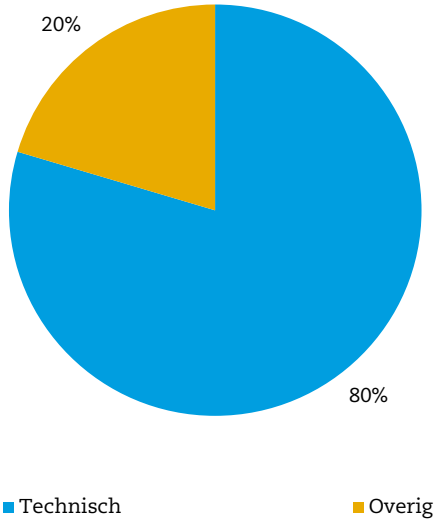
[39] EIB (2021), Trends op de bouwarbeidsmarkt 2021–2025, pp. 41–44.

[40] *Sectoranalyse Bouwnijverheid* (2023), p. 7. De cijfers hebben betrekking op werknemers in de bouwnijverheid in 2021.

[41] Het aandeel bouwplaats- en uta-personeel is vastgesteld op basis van de verdeling binnen de uitvoerende bouw.

[42] CBS (2025), *Arbeidsdeelname, beroep en sector van technici, 2013–2024*, maatwerktabel op basis van de Enquête Beroepsbevolking.

Figuur 2.4 Verdeling van instromers in de bouw vanuit mbo naar domein, 2023



Bron: CBS, bewerking EIB

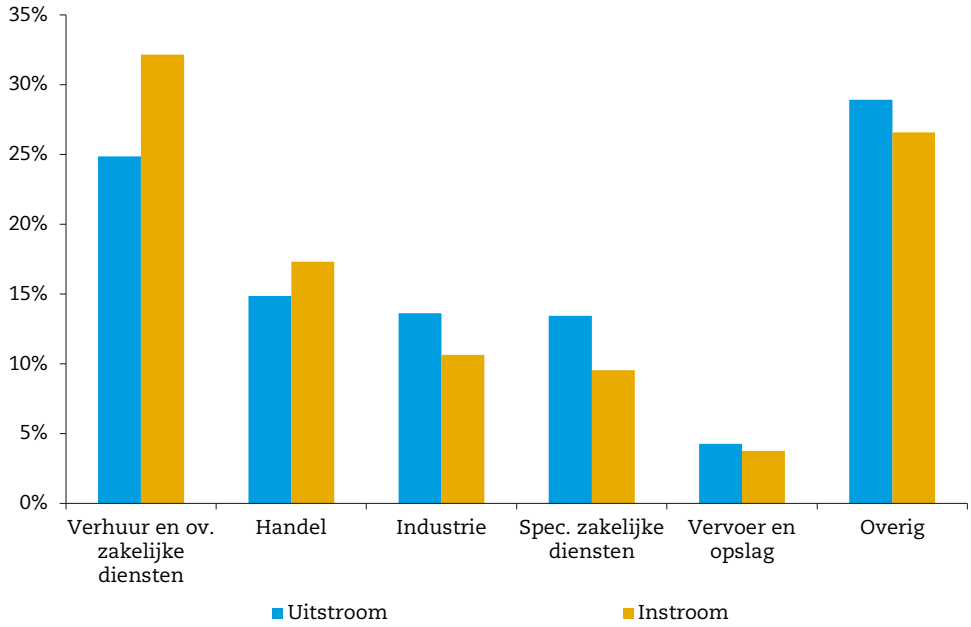
2.2.2 Concurrentie met andere sectoren

De bouw concurreert met andere sectoren om zowel nieuwe instroom vanuit opleidingen als om reeds werkzame arbeidskrachten. Om te bepalen waar deze concurrentie het grootst is, wordt eerst gekeken naar de arbeidsstromen tussen sectoren. Vervolgens wordt vergeleken in hoeverre sectoren dezelfde typen werknemers aantrekken en uit dezelfde opleidingen personeel werven. Deze analyse maakt het mogelijk om de gevolgen van de concurrentie met de defensiesector voor de bouw beter te beoordelen.

Arbeidsstromen vooral van en naar uitzendbranche, handel en industrie
De arbeidsstromen laten zien met welke sectoren de bouw vooral om reeds werkzame arbeidskrachten concurreert. In figuur 2.5 wordt van de werknemers die in de periode 2016-2024 de bouwnijverheid verruilden voor een andere sector aangegeven in welke sector ze werkzaam werden. Een kwart werd actief in de verhuur en overige zakelijke dienstverlening, waar de uitzendbranche onder valt, 15% in de handel, 14% in de industrie en 13% in de specialistische zakelijke dienstverlening.[43] De verhouding tussen in- en uitstroom verschilt daarbij sterk per sector. Vanuit de verhuur en overige zakelijke dienstverlening en de handel stromen relatief veel werknemers naar de bouw toe, terwijl de bouw aan de industrie juist meer werknemers verliest dan zij uit deze sector aantrekt. De specialistische zakelijke dienstverlening is vooral relevant voor uta-personeel, dat relatief gemakkelijk kan overstappen naar bijvoorbeeld ingenieurs- en adviesbureaus. Niet iedere arbeidskracht die naar een andere sector overstapt gaat overigens volledig verloren voor de bouw, omdat uitzendkrachten en personeel van specialistische dienstverleners ook op bouwprojecten kunnen worden ingezet.

[43] https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/45/werknemersstromen-naar-bedrijfstak-en-leeftijd-2016q1-2024q2

Figuur 2.5 Verdeling van sectoren waar werknemers in de bouw van en naar in- en uitstromen, 2016-2024



Bron: CBS, bewerking EIB

Industrie kent de grootste overlap in technisch personeel met de bouw

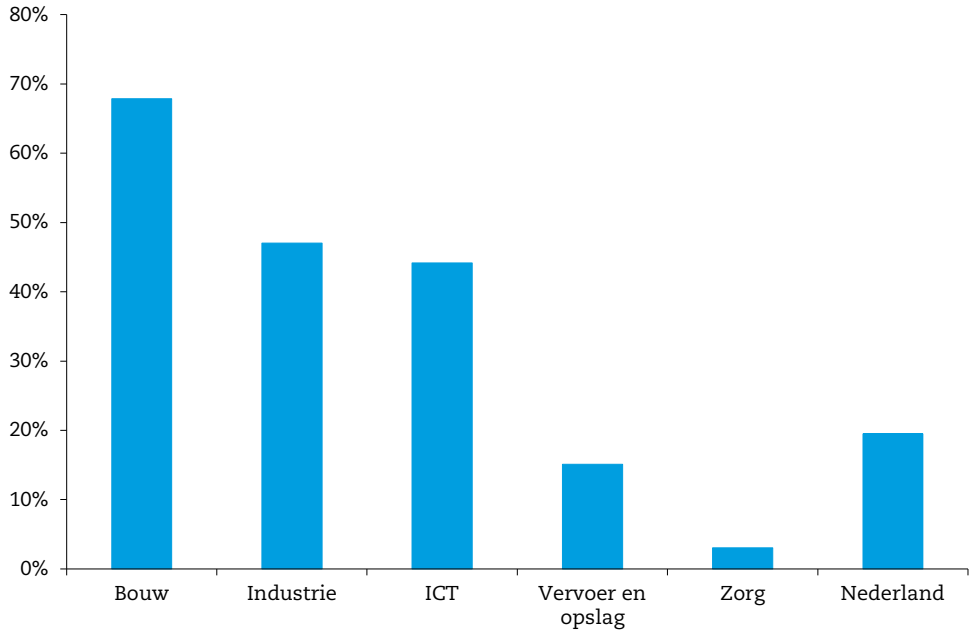
De mate waarin andere sectoren met de bouw om personeel concurreren, hangt niet alleen af van de arbeidsstromen tussen sectoren, maar ook van het type personeel dat zij inzetten. Vooral met de industrie is de overlap groot. In 2024 had 47% van de werkenden in de industrie een technisch beroep. Ook in de ICT ligt dit aandeel met 45% relatief hoog.[44] De overlap met de bouw is daar echter beperkter, omdat technisch personeel in de ICT vaker hoger opgeleid is en andersoortige werkzaamheden verricht. In de industrie gaat het daarentegen relatief vaak om praktisch en middelbaar opgeleide technici, waardoor deze sector om een vergelijkbare groep arbeidskrachten concurreert. Vervoer en opslag, handel en de uitzendbranche kennen een kleiner aandeel technische beroepen, maar blijven relevant door hun vergelijkbare opleidingsprofiel en de omvangrijke arbeidsstromen van en naar de bouw (figuur 2.6).

Ook vanuit de instroom van de opleidingen blijkt dat de bouw overwegend jongeren met een technische achtergrond werft. Circa 80% van de mbo-instromers naar de bouw heeft een technische opleiding gevolgd.[45] In de industrie geldt dit voor ongeveer twee derde van de mbo-instroom en in vervoer en opslag voor ruim de helft. In de sector handel & horeca ligt dit aandeel met circa 30% duidelijk lager, maar door de omvang van deze sector stroomt ook hier in absolute zin een aanzienlijke groep technisch opgeleide mbo'ers in.

[44] CBS (2025), *Arbeidsdeelname, beroep en sector van technici, 2013–2024*, maatwerktabel op basis van de Enquête Beroepsbevolking.

[45] CBS, gegevens over mbo-uitstromers studiejaar 2022/2023 naar sector in oktober 2024; bewerking EIB.

Figuur 2.6 **Aandeel technisch personeel per sector en Nederlandse economie als geheel, 2024**



Bron: CBS, bewerking EIB

Tabel 2.3 **Persoonskenmerken van personeel in de bouw en andere sectoren**

	Bouw	Industrie	Vervoer en opslag	Handel en horeca	Uitzend-branche
Arbeidsjaren (x 1.000)	578	704	385	1.137	476
Aandeel vrouw	13%	21%	22%	39%	36%
< 35 jaar	28%	29%	33%	49%	40%
Maximaal mbo-geschoold[1]	78%	65%	78%	78%	71%
Aandeel technisch opgeleid	68%	47%	15%	8%	7%

1 Hier vallen ook personen onder die havo of vwo hebben afgerond.

Bron: CBS, bewerking EIB

Concurrentie om bouwpersoneel reikt verder dan technische sectoren

De concurrentie om personeel beperkt zich niet tot sectoren met een groot aandeel technische beroepen. Ook de samenstelling van het personeelsbestand en de aard van het werk bepalen in hoeverre sectoren uit dezelfde arbeidsmarktpool putten. Vooral de industrie en vervoer en opslag kennen, net als de bouw, een overwegend mannelijk personeelsbestand en een groot aandeel laag- en middelbaar opgeleiden (tabel 2.3). In de uitzendbranche en handel & horeca liggen de aandelen vrouwen en jongeren hoger, maar zijn de arbeidsstromen van en naar de bouw relatief omvangrijk. De concurrentie met de uitzendbranche is sterker, doordat een deel van het personeel in de uitzendbranche werkzaamheden verricht op de bouwplaats. Vervoer en

opslag kent een kleiner aandeel technisch personeel, maar vertoont op andere punten overlap met de bouw, onder meer door het werken in teamverband en het buitenwerk. De concurrentie om bouwpersoneel strekt zich daarmee uit tot sectoren die op verschillende manieren een vergelijkbare groep arbeidskrachten aantrekken.

2.2.3 Concurrentie tussen de bouw en defensie

De voorgaande paragrafen lieten zien dat de bouw vooral concurreert om jonge, overwegend mannelijke en praktisch of middelbaar opgeleide arbeidskrachten. Ook bleek dat deze concurrentie breder is dan alleen technische sectoren. In deze paragraaf wordt onderzocht in hoeverre defensie in de werving voor beroepsmilitairen uit dezelfde arbeidsmarktpool put als de bouw, met aandacht voor de overlap in personeel, functies en opleidingen en de gevolgen voor de instroom.

Concurrentie met defensie speelt vooral bij instroom vanuit opleidingen
Uit de gesprekken komt naar voren dat de concurrentie tussen de bouw en defensie vooral speelt bij de instroom vanuit opleidingen, dit geldt in het bijzonder voor beroepsmilitairen. Voor veel militaire functies geldt een maximumleeftijd voor instroom, waardoor defensie voor haar personeelsgroei sterk is aangewezen op relatief jonge instromers.[46] Ook in de bouw bestaat de instroom voor een groot deel uit jongeren: in de afgelopen vijf jaar was 60% tot 75% van de instromende werknemers jonger dan 35 jaar. De concurrentie tussen beide sectoren concentreert zich daarmee in belangrijke mate op jongeren in het begin van de loopbaan.

Grootste directe overlap bij technische en bouwgerelateerde functies
De personeelsvraag van defensie tot aan 2035 overlapt op verschillende terreinen met die van de bouw. Naar orde van grootte heeft circa 22% van het personeel dat defensie moet werven betrekking op functies binnen techniek, bouw en genie[47] (tabel 2.4).[48] Het gaat daarbij onder meer om monteurs, elektrotechnici, machinisten en bouwpersoneel binnen de genie. Juist voor verschillende van deze beroepen is de arbeidsmarkt in de bouw al zeer krap. Zo ligt de arbeidsmarktspanning bij onder meer elektrotechnische installateurs, machinisten en monteurs duidelijk boven het gemiddelde van de bouw. De uitbreiding van defensie vergroot daarmee de vraag naar beroepsgroepen waarvoor ook de bouw al grote moeite heeft om voldoende personeel te vinden.

Tabel 2.4 Verdeling van te werven personeel bij defensie, juli 2026

Grove categorie	Aandeel
Gevechtsfuncties	20%
Techniek, bouw & genie	22%
Overige operationele functies	18%
Zorg & medisch	12%
Bedrijfsvoering & overige ondersteuning	12%
Logistiek & transport	7%
ICT & cyber	8%
Totaal	**100%**

Bron: EIB

[46] UWV (2026), *De arbeidsmarkt voor Defensie*.

[47] Dit is het onderdeel binnen de krijgsmacht dat zich bezighoudt met werkzaamheden gerelateerd aan bouw en infrastructuur.

[48] Deze verdeling is op basis van een inventarisatie van defensievacatures door het EIB opgesteld. In gesprekken met het ministerie van Defensie is bevestigd dat deze verdeling grofweg aansluit bij de samenstelling van het te werven personeel.

Historische opleidingsstromen: bouw relatief het sterkst blootgesteld aan Defensiewerving
Om een inschatting te maken van de instroom die de bouw misloopt door de werving bij Defensie is eerst gekeken naar de mate waarin studenten die een voor Defensie relevante opleiding volgen, uiteindelijk in de bouw terechtkomen. Op basis van de historische opleidingsstromen is voor verschillende sectoren bepaald in welke mate er sprake is van overlap met de personeelsvraag van Defensie.[49, 50] De opleidingsprofielen die voor Defensie als relevant worden geacht, bedienen in belangrijke mate ook de bouw. Op basis van een analyse van de uitstroom vanuit die opleidingen naar sectoren, gaat 13% van de personeelsvraag van Defensie ten koste van instroom vanuit de opleidingen naar de bouw (zie onderstaand kader voor meer uitleg). In deze analyse wordt nog geen rekening gehouden met kwalitatieve overeenkomsten tussen het werk in de bouw en Defensie.

Historische sectorverdeling wordt gebruikt als verdeelsleutel voor de personeelsvraag

Hier wordt een verdere uitleg gegeven van de berekening over de blootstelling van sectoren aan de Defensiewerving. Voor ieder van de opleidingsprofielen is berekend in welke sectoren welk deel van de studenten later werkzaam worden. Daarvoor is gebruik gemaakt van CBS-data over de sectoren waar studenten vijf jaar na uitstroom uit de opleiding werkzaam zijn. Op basis van deze verdeling wordt aangenomen dat de toekomstige personeelsvraag van Defensie of de defensie-industrie binnen ieder opleidingsprofiel evenredig wordt onttrokken aan deze sectoren. Indien 30% van de studenten met een technische opleiding later in de bouw gaat werken, wordt verondersteld dat ook 30% van de technische personeelsvraag van Defensie ten koste gaat van de bouw. Wanneer techniek 20% van de totale personeelsvraag van Defensie vormt, wordt in dit voorbeeld 20% × 30% = 6% van de totale personeelsvraag aan de bouw toegerekend. Deze berekening wordt voor alle opleidingsprofielen en alle sectoren uitgevoerd en vervolgens bij elkaar opgeteld. De centrale veronderstelling is daarmee dat de werving bij Defensie of de defensie-industrie sectoren evenredig raakt aan hun historische aandeel in dat opleidingsprofiel. De historische verdeling van opleidingsprofielen over sectoren blijft ongewijzigd. Er wordt dus geen rekening met mogelijke veranderingen in beroeps- en sectorkeuzes, arbeidsvoorwaarden, relatieve aantrekkelijkheid van werkgevers of de intensiteit en gerichtheid van wervingsinspanningen. Als Defensie of de defensie-industrie bepaalde groepen in de toekomst succesvoller aantrekt dan in het verleden, kan de feitelijke concurrentie om personeel sterker zijn en anders over sectoren zijn verdeeld dan uit deze berekening volgt. De uitkomsten geven vooral een indicatie van de structurele blootstelling aan concurrentie om personeel, en zijn niet een raming van de daadwerkelijke werknemersstromen uit een specifieke sector.

Inschatting verlies aan instroom in de bouw op basis van historische instroom uit de opleidingen

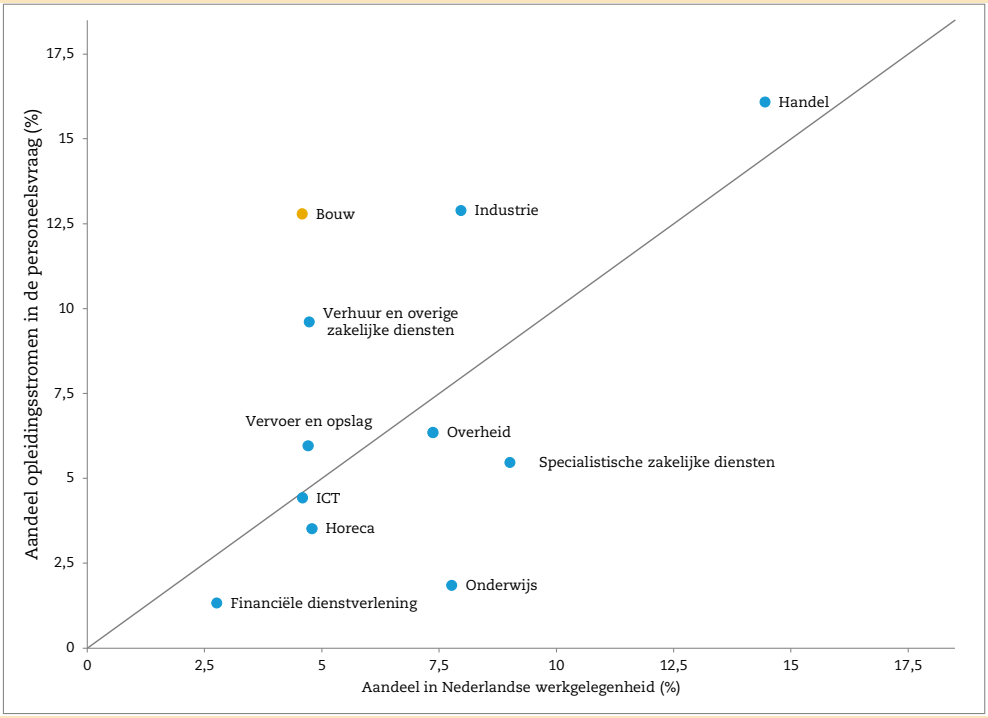
Wervingscategorie	Aandeel vraag Defensie	Waarvan naar bouw
Gevechtsfuncties	20%	2,9%
Techniek, bouw & genie	22%	7%
Overige operationeel	18%	1,7%
Bedrijfsvoering & ondersteuning	12%	0,5%
Logistiek & transport	7%	0,3%
ICT & cyber	8%	0,3%
Zorg & medisch	12%	0,1%
Totaal	**100%**	**12,8%**

[49] Per wervingscategorie van Defensie is bepaald welke mbo-, hbo- en wo-opleidingen aansluiten op de vacatures en welk deel van de werving betrekking heeft op mbo-, hbo- of wo-onderwijsniveau. Vervolgens is de historische verdeling over sectoren waar studenten met deze opleidingsachtergronden werkzaam zijn gebruikt om het effect van de Defensiewerving over sectoren te verdelen. Zie kader op volgende pagina voor een nadere toelichting op de methodiek.

[50] CBS, gegevens over de sector waarin uitstromers uit mbo- en hogeronderwijsopleidingen uit studiejaar 2018/'19 vijf jaar later werkzaam zijn; bewerking EIB.

De bouw is veel sterker blootgesteld dan op basis van sectorgrootte verwacht kan worden
In figuur 2.7 worden sectoren getoond op basis van de mate waarin ze met voor Defensie relevante opleidingen concurreren en hun aandeel in de totale Nederlandse werkgelegenheid. Sectoren boven de diagonale lijn kennen een groter aandeel van de opleidingsvraag vanuit Defensie dan hun aandeel in totale werkgelegenheid. Voor sectoren onder de lijn geldt het tegenovergestelde. In verhouding tot de omvang van de werkgelegenheid kent de bouw de grootste blootstelling aan concurrentie met Defensie van alle sectoren in Nederland. De bouw kent circa 4½% van de totale werkgelegenheid, terwijl bijna 13% van de toegerekende personeelsvraag van Defensie ten koste van de bouw gaat.[51] De bouw is daarmee bijna drie keer zo sterk vertegenwoordigd dan puur op basis van haar aandeel in de totale werkgelegenheid zou worden verwacht. Sectoren die ook relatief sterk zijn blootgesteld aan de personeelsvraag van Defensie zijn de industrie en de verhuur en overige zakelijke diensten, twee directe concurrenten van de bouw.

Figuur 2.7 Aandeel van sectoren in de totale Nederlandse werkgelegenheid en in de voor Defensie relevante opleidingsstromen[52]



Bron: EIB

Bouw en Defensie concurreren om sterk vergelijkbare groepen jongeren
De historische opleidingsstromen laten zien in welke sectoren mensen met relevante opleidingen in het verleden terechtkwamen, maar niet in hoeverre zij Defensie als alternatief voor de bouw zouden overwegen. Om te beoordelen of de concurrentie in de toekomst sterker kan uitvallen dan deze historische patronen suggereren, is daarom ook gekeken naar de groepen waarop beide sectoren zich richten en naar de aantrekkelijkheid van het werk. De overeenkomsten zijn groot. Zo is van zowel de beroepsmilitairen als van de werkenden in de bouwnijverheid, 87% man.[53] Daarnaast is voor circa 85% van de benodigde instroom van beroepsmilitairen een mbo-diploma geschikt, terwijl circa 80% van het personeel in de bouw

[51] CBS, werkgelegenheid naar bedrijfstak; bewerking EIB.

[52] Sectoren met minder dan 2,5% van de Nederlandse werkgelegenheid zijn niet meegenomen in deze analyse.

[53] Ministerie van Defensie (2026), *Stand van Defensie voorjaar 2026*. Voor het aandeel mannen in de bouw zie paragraaf 2.2.1.

middelbaar of lager is opgeleid (tabel 2.5).[54] Belangrijk is bovendien dat beide sectoren kwalitatief een vergelijkbaar type werk bieden. Eerder bleek dat juist de aard van het werk voor veel instromers een belangrijke reden is om voor de bouw te kiezen, waaronder het werken met de handen, in teamverband en in de buitenlucht. Een Belgische studie onder technisch georiënteerde jongeren ondersteunt dit beeld: Defensie en de bouw worden zeer vergelijkbaar beoordeeld op afwisseling, teamwerk en fysieke intensiteit, terwijl de afstand tot andere concurrerende sectoren duidelijk groter is.[55] Van de onderzochte sectoren vertoont de bouw daarmee de meeste raakvlakken met Defensie. Dit wijst erop dat Defensie niet alleen qua opleiding en persoonskenmerken, maar ook inhoudelijk een relatief sterk alternatief vormt voor jongeren die anders voor de bouw zouden kunnen kiezen.

Tabel 2.5 Sectorkenmerken en perceptie van sectoren onder jongeren, procenten

	Defensie	Bouw	Industrie	Handel	Vervoer
Aandeel mannen	87	87	76	56	78
Aandeel maximaal mbo-geschoold[1]	85	80	63	77	76
Afwisselend	52	52	44	35	17
Teamwerk	75	74	52	24	14
Fysiek intensief	74	76	41	24	23
Overlap met Defensie	-	98	81	69	67

1 Dit zijn dus ook personen die maximaal middelbare school hebben afgerond

Bron: EIB

Aanvullende Defensievraag kost bouw naar verwachting circa 6% van de opleidingsinstroom
De voorgaande analyses wijzen erop dat de bouw op twee manieren sterk aan de extra werving van Defensie is blootgesteld: via de overlap in functies en opleidingsprofielen en doordat beide sectoren zeer vergelijkbare groepen jongeren aanspreken. Voor de overlap in functies en opleidingen is gekeken welk deel van de studenten bij voor defensie relevante opleidingen historisch in de bouw terechtkomt. Gewogen naar de samenstelling van de extra defensiewerving komt dit aandeel uit op circa 13% van de totale werving. Naar verwachting valt het aandeel van de toekomstige defensiewerving dat ten koste gaat van potentiële bouwinstroom hoger uit dan deze 13%. Jongeren die overwegen in de bouw te gaan werken zullen werken bij defensie namelijk relatief aantrekkelijk vinden. Dat geldt onder deze jongeren sterker dan onder studenten met een technische achtergrond die vooral geïnteresseerd zijn in bijvoorbeeld de handel of het vervoer. Van de onderzochte sectoren vertoont de bouw namelijk de sterkste overeenkomst met Defensie op kenmerken als teamwork, afwisseling en fysieke intensiteit van het werk. Daarmee lijkt een hoger aandeel van circa 20% niet onwaarschijnlijk, en zou bij een nog sterkere aantrekkingskracht van defensie op potentiële bouwinstroom ook een aandeel rond de 30% denkbaar zijn. Bekeken vanuit de aanvullende vraag van 3.000 beroepsmilitairen, correspondeert dit met circa 5% tot 7% van de jaarlijkse instroom vanuit opleidingen naar de bouw. Dat komt neer op zo'n 600 tot 900 arbeidsjaren die de bouw jaarlijks zou verliezen als gevolg van de extra werving bij Defensie van beroepsmilitairen. Alhoewel deze raming indicatief is, laten de analyses duidelijk zien dat de bouw en defensie in sterke mate om dezelfde groepen potentiële arbeidskrachten concurreren.

[54] Voor Defensie betreft dit het aandeel van de benodigde instroom van beroepsmilitairen waarvoor een mbo-diploma geschikt is. Bron: UWV (2026), *De arbeidsmarkt voor Defensie*. Voor de bouw zie de toelichting bij tabel 2.6.

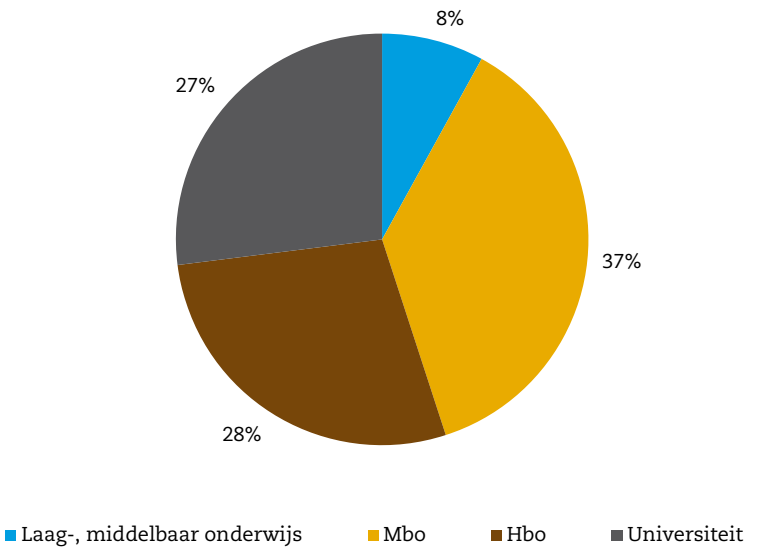
[55] Roosens & Lamberts (2011), *De positie van Defensie op de Belgische arbeidsmarkt*.

2.2.4 Defensie-industrie

Naast Defensie zelf zorgt ook de groei van de defensie-industrie voor extra vraag naar personeel. In deze paragraaf wordt onderzocht in hoeverre deze vraag overlapt met die van de bouw. Daarbij wordt gekeken naar de samenstelling van het personeel, de gevraagde functies en opleidingen en de gevolgen voor de instroom naar de bouw.

Meer hoogopgeleiden actief in de Defensie-industrie dan in de bouw
Het personeel in de defensie-industrie is gemiddeld hoger opgeleid dan in de bouw. Uit onderzoek van Triarii blijkt dat in 2019 37% van het personeel in de defensie-industrie mbo-opgeleid was en 55% een hbo- of wo-opleiding had afgerond.[56] Recentere cijfers voor de sector als geheel zijn niet beschikbaar. Wel is bekend dat het grootste deel van de bedrijven in de defensie-industrie actief is in de 'Metaalelektro' en de 'scheepsbouw.[57] Uit CBS-gegevens blijkt dat van de werkenden in deze bedrijfstakken ongeveer de helft een hbo- of wo-diploma heeft.[58] Dit komt dus grofweg overeen met het eerdere beeld van Triarii. In de bouw ligt het opleidingsniveau duidelijk lager: circa 20% van de werkenden heeft een hbo- of wo-opleiding afgerond en ongeveer 80% is laag- of middelbaar opgeleid.[59] De overlap tussen beide sectoren concentreert zich daarmee vooral bij het middelbaar opgeleide personeel.

Figuur 2.8 Verdeling naar opleidingsniveau van werknemers in Nederlandse Defensie-industrie, 2019



Bron: Triarii, bewerking EIB

Defensie-industrie overlapt sterk met de bouw bij technisch personeel
De personeelsvraag van de defensie-industrie heeft een sterk technisch karakter. Van de werkenden in de Metalektro en metaalnijverheid heeft ongeveer de helft een technisch beroep. Een analyse van 240 vacatures bij vier grote bedrijven in de defensie-industrie geeft een vergelijkbaar beeld: circa een derde van de vacatures betreft technisch uitvoerende functies en ongeveer een vijfde technische ontwerp- en managementfuncties (figuur 2.9).[60] Het gaat hierbij

[56] Triarii (2019), NLDTIB – Nederlandse Defensie- en Veiligheid gerelateerde Technologische Industriële Basis.

[57] CBS, opleidingsniveau van werkenden in SBI 26 t/m 30.

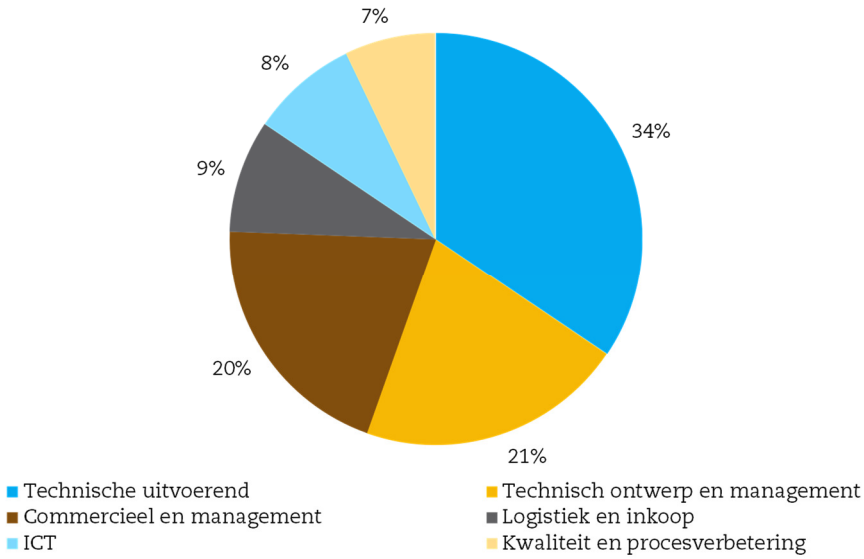
[58] https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85272NED/table?dl=D77DA

[59] Sectoranalyse Bouwnijverheid (2023), p. 7.

[60] De vacatureanalyse omvat Thales, Damen Naval, GKN Aerospace en VDL.

onder meer om monteurs, lassers, metaalbewerkers, ingenieurs, werkvoorbereiders en elektriciens. In de bouw heeft circa twee derde van de werkenden een technisch beroep en heeft ongeveer 80% van de mbo-instroom een technische opleiding gevolgd. De overlap tussen de defensie-industrie en de bouw is daarmee vooral groot bij technisch uitvoerende functies, waarvoor beide sectoren veel middelbaar opgeleid technisch personeel nodig hebben. Bij technische ontwerp- en managementfuncties is de overlap kleiner, omdat hiervoor vaker hoger opgeleid personeel wordt gevraagd.

Figuur 2.9 **Verdeling vacatures bij bedrijven in de defensie-industrie naar type beroep, 2026**



Bron: EIB

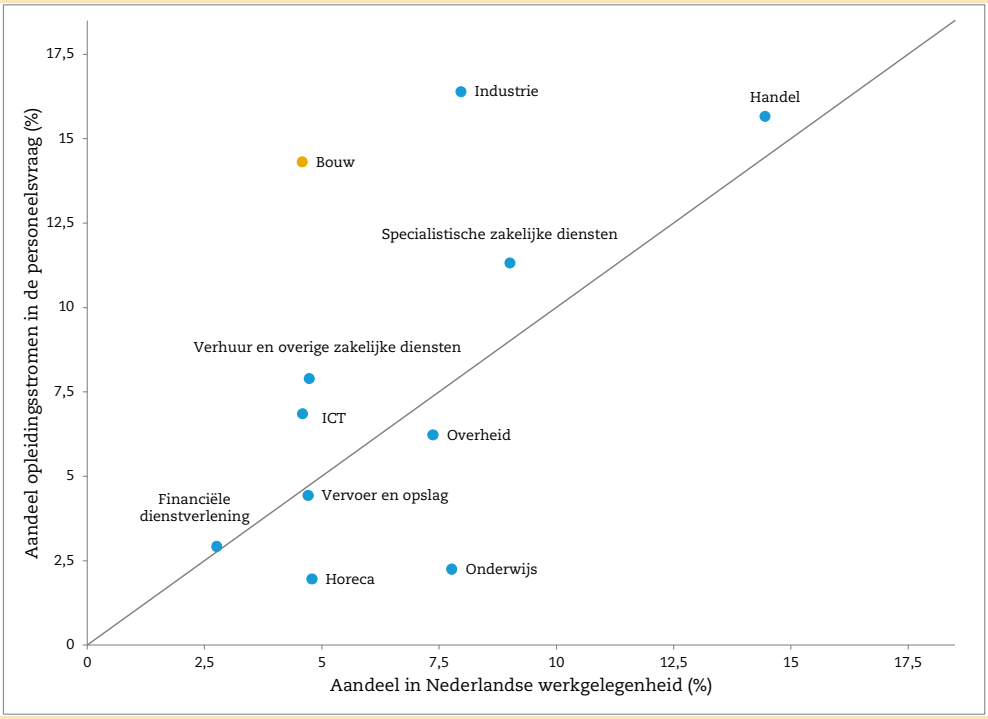
Industrie en met name de Metalektro kennen grotere overlap met defensie-industrie
Anders dan bij defensie is het beeld dat andere sectoren sterker overlappen met de defensie-industrie dan de bouw. De werkzaamheden en het personeel in de industrie en dan met name de Metalektro kennen een hogere mate van overlap met de defensie-industrie. Dat blijkt onder andere uit het grote aantal bedrijven in deze sectoren dat activiteiten in de defensie-industrie uitvoert.[61] Daarnaast zijn er ook tekenen dat andere werkzaamheden in deze sectoren worden vervangen door activiteiten in de defensie-industrie. Een recent voorbeeld daarvan is de VDL-fabriek in Born, waar eerder auto's werden geproduceerd en inmiddels militair materieel wordt ontwikkeld.[62]

De bouw is veel sterker blootgesteld dan op basis van sectorgrootte verwacht kan worden
Om de omvang van deze concurrentie met de defensie-industrie te benaderen, is ook hier per functiegroep gekeken wat de relevante opleidingen zijn en welk deel van deze studenten in de bouw terechtkomt. Om het effect op de bouw te berekenen is dit gewogen aan de hand van de verdeling naar functiegroepen. Net zoals in de analyse rondom de concurrentie met defensie, is de bouw ook relatief sterk blootgesteld aan de personeelsvraag uit de defensie-industrie (figuur 2.10). Die blootstelling is hier zelfs iets hoger, met 14% van de uitstromende studenten uit de relevante opleidingen die historisch gezien in de bouw gaan werken. De industrie wordt sterker blootgesteld aan de extra personeelsvraag in de defensie-industrie dan de bouw.

[61] https://www.berenschot.nl/nieuws/nl-defensie-en-veiligheidssector-groeit-sterk.

[62] https://www.defensie.nl/actueel/nieuws/2025/10/06/productie-militair-materieel-bij-vdl-in-born-gestart

Figuur 2.10 Aandeel van sectoren in de totale Nederlandse werkgelegenheid en in de voor de defensie-industrie relevante opleidingsstromen[63]



Bron: EIB

Historische opleidingsstromen wijzen op substantiële overlap met de bouw
Vooral bij technisch uitvoerende functies is dit aandeel hoog: van de relevante opleidingsgroepen stroomt zo'n 30% historisch naar de bouw. Bij technische ontwerp- en managementfuncties bedraagt dit circa 11%, terwijl de overlap bij de meeste overige functies duidelijk kleiner is. Gewogen naar de samenstelling van de aanvullende personeelsvraag komt het aandeel voor de totale defensie-industrie uit op circa 14% (tabel 2.6). Bij een aanvullende arbeidsvraag van gemiddeld 2.100 arbeidsjaren per jaar correspondeert dit rekenkundig met circa 300 arbeidsjaren.

Ten opzichte van de jaarlijkse instroom vanuit opleidingen naar de bouw komt dit neer op ruim 2%. Dit geeft een eerste indicatie van de potentiële concurrentie om nieuwe instroom, maar betekent niet dat deze capaciteit daadwerkelijk één-op-één voor de bouw verloren gaat. Bij deze berekening wordt aangenomen dat defensie-industrie per functie categorie het benodigde personeel naar rato uit de markt trekt. Dat wil zeggen dat wanneer een sector bijvoorbeeld 20% van de totale uitstroom techniek studenten ontvangt, de sector bij extra werving van defensie-industrie ook 20% van de vraag naar technisch personeel voldoet.

[63] Sectoren met minder dan 2,5% van de Nederlandse werkgelegenheid zijn niet meegenomen in deze analyse.

Tabel 2.6	Inschatting overlap met voor bouw relevante opleidingen en verlies aan instroom naar bouw	
Wervingscategorie	**Verdeling functiegroepen**	**Aandeel naar bouw**
Technische uitvoerend	34%	9,6%
Technisch ontwerp en management	21%	2,3%
Kwaliteit en procesverbetering	20%	1,0%
Logistiek en inkoop	9%	0,3%
ICT, software en data	8%	0,3%
Commercieel, management en bedrijfsondersteuning	7%	0,7%
Totaal	**100%**	**14,3%**

Bron: EIB

Feitelijk effect hangt af van verschuivingen tussen sectoren en succes van werving
De raming van circa 300 arbeidsjaren geeft aan hoe groot de concurrentie met de bouw kan zijn wanneer de huidige opleidings- en sectorpatronen grotendeels ongewijzigd blijven. In de praktijk kan het effect hiervan afwijken. Ontwikkelingen in het onderwijs, de arbeidsvraag in andere sectoren en het succes van de werving door de defensie-industrie spelen daarbij een belangrijke rol. Een belangrijke onzekerheid is bovendien in hoeverre de groei van de defensie-industrie bestaande industriële activiteiten vervangt. In bepaalde mate is dit soort substituering al gaande, zoals blijkt uit het voorbeeld van de fabriek in Born en de toetreding van meer industriebedrijven in de defensie-industrie. Uit eerder EIB-onderzoek naar de langetermijnontwikkeling van sectoren blijkt daarnaast dat het arbeidsvolume in grote delen van de industrie de komende decennia naar verwachting afneemt.[64] Wanneer de defensie-industrie vooral personeel aantrekt dat anders naar andere industriële activiteiten zou zijn gegaan, blijft het effect op de bouw beperkter. Daar staat tegenover dat de industrie nu al een belangrijke concurrent van de bouw om personeel is en deels uit dezelfde arbeidsmarktpool put, met relatief veel mannen en technisch opgeleiden. Wanneer de groei van de defensie-industrie ertoe leidt dat een groter deel van deze groep voor de defensie-industrie kiest in plaats van voor de bouw, kan het effect op de bouw juist groter uitvallen.

2.3 Reservisten

Naast beroepsmilitairen wil defensie ook het aantal reservisten sterk uitbreiden. In deze paragraaf wordt eerst besproken welke afspraken en regels gelden voor werknemers die reservist zijn. Vervolgens wordt gekeken wat een groter reservistenbestand betekent voor de inzetbaarheid van personeel en de bouwarbeidsmarkt.

Werk van reservisten steunt op afspraken tussen werknemer en werkgever
Het werk als reservist neemt tussen een paar dagen per jaar tot een paar dagen per maand in beslag. Gemiddeld gaat het om ongeveer 200 uur of 25 dagen per jaar, die veelal in avonden of het weekend plaatsvinden. Om die reden hebben reservisten daarnaast meestal een reguliere baan. Voor werkgevers in de bouwsector geldt op dit moment geen algemene wettelijke verplichting of specifieke bepaling in de cao Bouw & Infra die voorschrijft hoe werknemers voor reservistenwerk bij defensie moeten worden vrijgesteld. Het uitgangspunt is daarom maatwerk tussen werkgever en werknemer. Reservistenwerk wordt in beginsel beschouwd als nevenwerkzaamheid: een werkgever kan dit niet zonder meer verbieden, maar de werknemer blijft gehouden aan zijn verplichtingen uit de civiele arbeidsovereenkomst. Zodra de activiteiten bij defensie invloed hebben op de activiteiten of de relatie tussen het bouwbedrijf en werknemer zijn duidelijk afspraken nodig. Indien iemand als reservist actief wordt kan dat

[64] EIB (2026), Regionale bedrijfstakramingen.

effect hebben op werktijden, projectplanning, veiligheid, werk- en rusttijden of de continuïteit op de bouwplaats. De werkgever en werknemer kunnen dan afspraken maken over verlof, vervanging, overdracht van werkzaamheden, terugkeer, looncomponenten en pensioenopbouw. Een bedrijf kan bijvoorbeeld momenten van drukte aanwijzen waarop ze werknemers niet kunnen missen. Voor de periode dat een reservist actief is bij defensie ontvangt hij of zij salaris van defensie en bouwt militair pensioen op; voor de pensioenopbouw bij de civiele werkgever is relevant of de arbeidsovereenkomst, loonbetaling en eventuele verlofafspraken doorlopen.

Meeste sectoren kennen geen bepaling voor reservisten in cao
De meeste sectoren kennen geen speciale bepalingen voor reservisten in hun cao's. De cao Railinfrastructuur kent de volgende passage: 'werkgevers stellen zich in beginsel welwillend op in geval van een verzoek van een medewerker om zich als reservist beschikbaar te stellen'.[65] Verder wordt daarin gesteld dat werknemers en werkgevers onderling afspraken kunnen maken over de inzet als reservist, wat overeenkomt met de huidige praktijk in de andere sectoren van de bouw. Onder andere de cao's voor de Rijksoverheid en voor gemeenten hebben een bepaling die stelt dat een reservist recht heeft op verlof voor de uren dat de werknemer bij defensie actief is.[66] Als alternatief heeft de reservist recht op verkorting van de arbeidsduur.

Reservisten vinden het lastig om fulltime baan te combineren met werken bij defensie
Werknemers worden veelal actief als reservist vanuit een maatschappelijke betrokkenheid. Daarbij voeren ze vaak vergelijkbare werkzaamheden uit als beroepsmilitairen en verdienen net zoveel per uur als beroepsmilitairen met een vergelijkbare rang. Bij defensie is er ook vraag naar reservisten met specialistische kennis of vaardigheden van bouwpersoneel. Uit gesprekken met het ministerie van Defensie blijkt dat het belangrijkste knelpunt dat reservisten ervaren de tijd is die ze krijgen om naast hun werk als reservist actief te zijn. Vooral bij gevechtsfuncties wordt er veel tijd bij Defensie doorgebracht. Reservisten werken tussen één tot vijf dagen per maand bij defensie. Deze activiteiten vinden veelal in avonden of weekenden plaats, maar eens in de zoveel tijd ook op doordeweekse dagen. Verlofdagen bij hun reguliere werkgever worden ingezet om doordeweeks te werken bij defensie of bijvoorbeeld om te herstellen na een meerdaagse inzet bij defensie.

Risico's liggen bij uitval door arbeidsongeschiktheid
Een bijzonder aandachtspunt voor bouwbedrijven is het risico op uitval. Wanneer een werknemer tijdens of als gevolg van inzet bij defensie arbeidsongeschikt raakt, ligt de voortzetting van re-integratie na afloop van de werkelijke dienst in beginsel bij de civiele werkgever en valt de werknemer terug op de reguliere werknemersverzekeringen. Defensie biedt bovenwettelijke voorzieningen voor de reservist zelf, maar de civiele werkgever ontvangt in de regel geen automatische vergoeding bij arbeidsongeschiktheid of invaliditeit; alleen wanneer sprake is van fouten, grove schuld of nalatigheid van defensie kan de werkgever defensie aansprakelijk stellen. Wel bestaat op grond van de Regeling werkgevers-tegemoetkoming langdurige inzet reservisten een tegemoetkoming voor kosten die samenhangen met langdurige afwezigheid van de werknemer: bij een inzet van minimaal drie maanden aaneengesloten en minimaal 24 uur per week kan de werkgever €55 per werkdag ontvangen, voor maximaal vijf dagen per week en maximaal één jaar.

In een kamerbrief uit de zomer van 2026 is aangekondigd dat deze vergoeding zal worden verhoogd. In diezelfde brief wordt gesproken over onderzoek naar een mogelijke verplichting voor onbetaald verlof bij verplichte oproep en compensatie van de werkgever bij arbeidsongeschiktheid gedurende inzet bij defensie.

Voor de bouwsector liggen de belangrijkste onderhandelingspunten bij de voorspelbaarheid van inzet, compensatie bij langdurige afwezigheid, werk- en rusttijden, vervangbaarheid op projecten, pensioen- en loongevolgen en de verdeling van risico's bij arbeidsongeschiktheid. Tegelijkertijd kan reservistenwerk ook waarde opleveren voor werkgevers: werknemers doen bij

[65] Cao Railinfrastructuur 2025-2026.

[66] Cao Rijk, artikel 4.8, https://www.caorijk.nl/cao-rijk/1.-algemeen/hoofdstuk-4/verlof-voor-reservisten. Cao gemeenten, artikel 6.19, https://www.caogemeenten.nl/cao-gemeenten-2025-2027/vakantie-en-verlof.

defensie ervaring op met discipline, leiderschap, samenwerking, besluitvorming onder druk, veiligheid en fysieke en mentale weerbaarheid. Er kan eventueel ook creatief worden nagedacht of deze win-win relatie uitgebreid kan worden door werknemers bijvoorbeeld bepaalde specifieke ontbrekende kennis te laten ontwikkelen, waardoor dat direct bijdraagt aan het versterken van de bouwsector.

Door opschaling van reservisten verliest de bouw jaarlijks minder dan 100 arbeidsjaren
Hoewel reservisten in de regel werkzaam blijven bij hun werkgever, zullen ze minder vaak inzetbaar zijn. Dat wordt gedeeltelijk geregeld door werkgevers die meer verlofdagen bieden aan reservisten, maar reservisten zullen zelf ook kiezen voor minder uren in het contract om hun werk bij defensie uit te kunnen voeren. Ook speelt er mogelijk een hogere kans om arbeidsongeschikt of tijdelijk niet inzetbaar te raken tijdens het werk voor defensie. Naar schatting werken reservisten gemiddeld 10% minder uren bij de reguliere werkgever. Van de 3.700 aanvullende reservisten die defensie jaarlijks moet werven, zijn er 2.000 nodig voor de uitbreiding van het personeelsbestand en de rest voor vervanging. De Nederlandse economie verliest ieder jaar circa 200 extra arbeidsjaren. Indien wordt aangenomen dat de bouw in dezelfde mate wordt geraakt door deze opschaling als bij de werving van beroepsmilitairen, dan verliest de bouw jaarlijks gemiddeld 50 arbeidsjaren doordat reservisten minder inzetbaar zijn. Hier bestaat een grote mate van onzekerheid, aangezien de mate waarin reservisten verlof krijgen of minder gaan werken vanwege het werk bij defensie sterk afhankelijk is van afspraken met de werkgever.

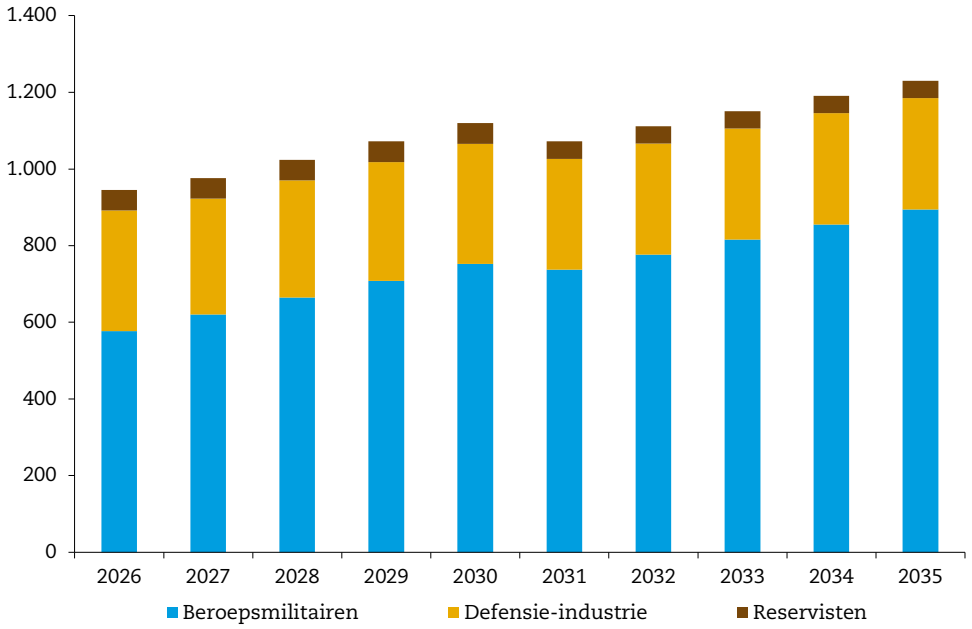
2.4 Gevolgen voor de bouwarbeidsmarkt

Wervingsdruk op de bouwarbeidsmarkt loopt richting 2035 duidelijk op
De opschaling van de werkgelegenheid in de defensiesector (Defensie & defensie-industrie) vergroot de concurrentie om personeel op de bouwarbeidsmarkt. Zoals figuur 2.11 laat zien, bedraagt de aanvullende potentiële wervingsdruk naar schatting bijna 1.000 arbeidsjaren in 2026 en loopt deze in grote lijnen op tot 1.300 in 2035. Afgezet tegen de instroom vanuit opleidingen in 2025 van circa 13.000 personen komt dit overeen met ongeveer 8% in 2026, oplopend tot 10% in 2035. Hierbij is nog geen rekening gehouden met een mogelijke afname van de opleidingsinstroom in de komende jaren. Omdat vooral het aantal studenten in technische opleidingen naar verwachting terugloopt, kan de relatieve druk van de extra vraag vanuit de defensiesector richting 2035 in werkelijkheid hoger uitvallen. De geraamde aantallen geven de omvang van de extra concurrentie om personeel weer en betekenen niet dat de bouw deze arbeidskrachten één-op-één verliest. Wel maakt de oplopende concurrentie het voor bouwbedrijven moeilijker om voldoende personeel aan te trekken wanneer andere instroomkanalen deze extra vraag niet kunnen opvangen.

Meer reservisten verminderen tijdelijk de beschikbare arbeidscapaciteit in de bouw
De opschaling van defensie heeft via de sterke uitbreiding van het aantal reservisten gevolgen voor de bouwarbeidsmarkt. Tot 2035 zijn naar schatting gemiddeld 3.700 extra reservisten per jaar nodig, of 370 arbeidsjaren. Anders dan bij beroepsmilitairen verdwijnen werknemers die reservist worden niet uit de bouw, omdat zij hun werk bij de reguliere werkgever combineren met werkzaamheden voor defensie. De gevolgen lopen daardoor vooral via een lagere beschikbaarheid tijdens opleidingen, oefeningen en inzet. Vooral wanneer schaars technisch of specialistisch personeel reservist wordt, kan tijdelijke afwezigheid de personeelsplanning en uitvoering van projecten bemoeilijken.[67] Daar staat tegenover dat inzet van reservisten voor defensie minder beslag legt op de civiele arbeidsmarkt dan wanneer dezelfde capaciteit met voltijdse beroepsmilitairen moet worden ingevuld. Naar verwachting verliest de bouw circa 50 arbeidsjaren per jaar extra door de opschaling bij defensie.

[67] UWV (2026), *De arbeidsmarkt voor Defensie*.

Figuur 2.11 Concurrentiedruk vanuit de defensiesector op de bouw, arbeidsjaren per jaar



Bron: EIB

Extra defensievraag vergroot met name de druk op technisch personeel
De concurrentie met de defensiesector concentreert zich relatief sterk op technisch en praktisch opgeleid personeel. Tegelijkertijd neemt het aantal mbo-studenten de komende jaren af, waarbij de daling bij technische opleidingen duidelijk sterker is dan voor het mbo als geheel. Ten opzichte van 2025 daalt het totale aantal mbo-studenten richting 2040 naar verwachting met circa 6%, terwijl het aantal studenten in technische mbo-opleidingen met circa 16% afneemt. Daarmee neemt het beschikbare aanbod juist relatief sterk af binnen de opleidingsrichtingen waar de bouw, defensie en de defensie-industrie in belangrijke mate uit dezelfde arbeidsmarktpool werven. De extra personeelsvraag vanuit defensie komt daarmee boven op een structureel afnemend technisch arbeidsaanbod en vergroot de concurrentie om technisch personeel. Dit kan de uitvoering van onder meer woningbouw, verduurzaming, netuitbreiding en werkzaamheden aan infrastructuur verder bemoeilijken.

Extra vraag knelt vooral bij technische bouwberoepen waar de krapte al hoog is
De gevolgen voor de bouwarbeidsmarkt zijn het grootst bij technische beroepen waarvoor het beschikbare arbeidsaanbod nu al zeer beperkt is. Defensie werft onder meer automonteurs, monteurs van machines en installaties, elektrotechnisch personeel en bouwtechnici, terwijl ook de defensie-industrie veel vraag heeft naar technisch uitvoerend personeel zoals monteurs en elektriciens.[68] Dit overlapt met beroepsgroepen waar de bouw al met grote tekorten kampt en het zijn vooral beroepen waar veel vraag naar is in de gww en voor de verduurzaming, waar de komende jaren nog groei van de werkgelegenheid wordt verwacht. Zo is de spanning hoog bij elektrotechnische installateurs en machinisten en zeer hoog bij monteurs mobiele werktuigen en verschillende kaderberoepen. Bij dergelijke beroepen is weinig ruimte om aanvullende vraag op te vangen. Daardoor kan ook een relatief beperkte aanvullende vraag vanuit defensie of de defensie-industrie leiden tot merkbaar grotere wervingsproblemen, hogere kosten of vertraging van projecten.

[68] UWV (2026), *De arbeidsmarkt voor Defensie*.

Maatschappelijke opgaven in de bouw komen verder onder druk te staan
De opschaling van defensie valt samen met andere grote maatschappelijke opgaven, waaronder woningbouw, netuitbreiding, verduurzaming en vervanging en renovatie van infrastructuur. Deze opgaven doen deels een beroep op dezelfde schaarse technische beroepsgroepen. Het is daarom niet vanzelfsprekend dat alle maatschappelijke ambities binnen de voorgenomen termijnen gelijktijdig kunnen worden gerealiseerd. Vanwege de grote overlap in het type benodigd personeel, zullen vooral de ambities in de gww en de verduurzaming verder onder druk komen te staan door de opschaling van defensie.

Wervingsbeleid en ontwikkeling van uitstroom hebben veel invloed op arbeidsvraag
De inschatting van de uiteindelijke druk op de bouwarbeidsmarkt kent veel onzekerheden. Zo wordt voor een aantal sectoren waar de bouw mee concurreert een krimp van de werkgelegenheid verwacht.[69] Dat betreft de industrie, handel en verhuur en overige zakelijke diensten. Hierdoor kan personeel vrijkomen dat een deel van de extra vraag van defensie, de defensie-industrie of de bouw kan opvangen. Anderzijds is de verwachte vraag bij defensie en het succes van het wervingsbeleid onzeker. Indien de uitstroom of de uitbreidingsvraag toeneemt of de werving succesvoller blijkt, zal het effect op de bouw ook toenemen. Ook het succes van de werving of behoud van personeel voor de bouw speelt hier een rol. De ramingen in deze studie geven daarmee vooral een orde van grootte van de verwachte druk op de bouwarbeidsmarkt bij voortzetting van de huidige structuren.

[69] ROA (2025), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030.

Bijlage A Uitleg berekening vacaturegraad per beroep

Tabel 1.3 geeft een indeling van bouwberoepen naar de hoogte van de vacaturegraad in 2025. De vacaturegraad is gedefinieerd als het aantal openstaande vacatures per 1.000 werknemers. Voor een deel van de beroepen is de vacaturegraad rechtstreeks berekend op basis van vacature- en werkgelegenheidsgegevens. Voor beroepen waarvoor geen voldoende betrouwbare directe berekening mogelijk was, is de vacaturegraad geschat met behulp van een regressiemodel waarin spanningsindicatoren op de arbeidsmarkt als verklarende variabele zijn gebruikt. Indien zowel een directe berekening als een regressieschatting beschikbaar was, is de directe berekening gebruikt. De werkgelegenheidsgegevens zijn gecorrigeerd om beter aan te sluiten bij het werknemersbegrip uit de nationale rekeningen. De vacaturegraden geven daarmee een indicatie van het aantal openstaande vacatures per 1.000 werknemers.

De beroepen zijn op basis van hun vacaturegraad ingedeeld in vier categorieën: ver onder gemiddeld, onder gemiddeld, boven gemiddeld en ver boven gemiddeld. De klassegrenzen zijn vastgesteld aan de hand van het gemiddelde (μ) en de standaarddeviatie (σ) van de vacaturegraden van de geselecteerde bouwberoepen over 2023–2025. Hierbij worden de volgende grenzen gehanteerd: ver onder gemiddeld (lager dan $\mu - \sigma$), onder gemiddeld (van $\mu - \sigma$ tot μ), boven gemiddeld (van μ tot $\mu + \sigma$) en ver boven gemiddeld (vanaf $\mu + \sigma$). Deze klassegrenzen zijn voor alle jaren gelijk, waardoor de ontwikkeling van de arbeidsmarktkrapte per beroep ten opzichte van een vaste referentie zichtbaar wordt.

Economisch Instituut
voor de Bouw

Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam

t (020) 205 16 00

eib@eib.nl
www.eib.nl