

Woerden, 2 augustus 2023

Geachte voorzitter en leden van de verkiezingsprogrammacommissie,

Voor een toekomstbestendige samenleving heeft Nederland veel meer technische vakmensen nodig. Het grote personeelstekort in de bouw-, energie- en technieksector is al jaren een probleem. Met de uitdagingen en ambities op het gebied van klimaat, woningbouw en mobiliteit wordt dit probleem nog groter én urgenter.

Als technische sectoren hebben wij daarom de handen ineengeslagen en in november 2022 het gezamenlijke *Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie* (kortweg: *Aanvalsplan Techniek*) aangeboden aan het kabinet¹. In dit aanvalsplan laten we zien hoe we met een aantal onconventionele maatregelen de instroom én het behoud van technici de komende 10 jaar gaan bevorderen.

De afgelopen maanden hebben vijf betrokken ministers het Aanvalsplan Techniek omarmd en op onderdelen concreet meegenomen in hun beleidsplannen. Zo komt een aantal voorstellen terug in het *Actieplan groene en digitale banen*² van demissionair minister Jetten. En de vakkrachtenregeling, die wij voorstellen voor arbeidsmigranten van buiten de EU, kon op bijna unanieme steun van de Tweede Kamer rekenen, getuige de 147 stemmen voor de motie-Omtzigt hierover³.

Het is natuurlijk mooi dat een aantal van onze voorstellen inmiddels is opgepikt, maar we zijn er nog lang niet.

Wij als technische sectoren blijven hard werken en investeren in de uitvoering van ons gezamenlijke *Aanvalsplan Techniek*.

We pleiten ervoor dat het volgende kabinet onverminderd doorgaat met het *Actieplan groene en digitale banen* en hier minimaal het toegezegde budget voor behoudt.

Tot slot is het van groot belang dat gewerkt wordt aan het verstevigen van de basis voor het technisch onderwijs in Nederland.

Laat de overheid flink investeren in technisch onderwijs!

De overheid heeft mede de sleutel tot succes van onze voorstellen in het Aanvalsplan Techniek in handen. Niet alleen door bij te dragen aan die concrete voorstellen, maar ook door in het onderwijsbeleid een aantal fundamentele keuzes te maken, die de basis voor het technisch onderwijs versterken.

Wij geven u graag - naast ons aanvalsplan - de volgende aanbevelingen mee voor uw verkiezingsprogramma:

- 1: Natuur en techniek zijn benoemd als kerndoelen in het primair en voortgezet onderwijs, maar in de praktijk komt het vormgeven van natuur- en techniekonderwijs nauwelijks van de grond. Er zijn structurele maatregelen nodig om docenten, scholen en

¹ <https://www.wenb.nl/nieuws/openbaar/2022/gezamenlijk-aanvalsplan-tegen-tekort-aan-technici>

² [Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

³ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2023Z13581&did=2023D32273>

leermiddelontwikkelaars hierbij te helpen.

Aanbeveling: oormerk structurele middelen voor implementatie van natuur- en techniekonderwijs in het PO en VO.

- 2: Ook in het beroepsonderwijs is het nodig dat techniek in de héle leerlijn wordt doorgetrokken. Er is een goede start gemaakt met het vmbo, waarvoor structureel middelen zijn vrijgemaakt om Sterk Techniek Onderwijs (STO) vorm te geven.

Aanbeveling: bouw voor het mbo en hbo voort op de STO-regio's en breid de netwerken uit.

- 3: Investerings in technisch onderwijs (en technisch onderzoek) blijven in Nederland op alle niveaus achter in vergelijking met concurrerende landen, waardoor steeds meer technische opleidingen te duur zijn geworden en zelfs hun deuren hebben moeten sluiten.

Aanbeveling: reserveer middelen voor het overal in Nederland beschikbaar hebben en houden van technisch beroepsonderwijs.

- 4: Stimuleer de keuze voor technische opleidingen en haal (financiële) drempels weg. Zo wordt in het technisch beroepsonderwijs van studenten verwacht dat ze zelf dure, maar essentiële zaken betalen. Ook de opleidingen zelf hebben te maken met hoge investeringen. In het hoger onderwijs wordt bovendien nog steeds voor sommige technische opleidingen gewerkt met een numerus fixus.

Aanbeveling: verlaag de financiële drempels door de bekostiging van deze opleidingen te verhogen en de les-/collegegelden te verlagen én schaf de numerus fixus voor technische opleidingen af.

Contactgegevens:

Bouwend Nederland

Ruben Heezen, r.heezen@bouwendnederland.nl

BOVAG

Marjolijn Spoorenberg, marjolijnspoorenberg@bovag.nl

FME

Joost Koot, joost.koot@fme.nl

Koninklijke Metaalunie

Wijnand van Zanten, zanten@metaalunie.nl

Techniek Nederland

Esther Dijk, e.dijk@techniek nederland.nl

Werkgeversvereniging WENB

Marinika Knoef, mknoef@wenb.nl



In de bijlage bij deze e-mail vindt u het complete Aanvalsplan Techniek.

Het Aanvalsplan Techniek is gebaseerd op drie belangrijke uitgangspunten:

1. Meer mensen laten kiezen en behouden voor de techniek

Er moeten weer *meer mensen kiezen en behouden blijven* voor de techniek. Ambitie is de instroom te verdubbelen en de uitstroom tot een minimum te beperken. Hiermee moeten op termijn structureel 25.000 vacatures per jaar worden ingevuld. Hiervoor wordt onder meer de *Gouden Poort* voor techniek opgezet. Dit moet uitgroeien tot dé centrale plek voor starters, zij-instromers, nieuwkomers en ervaren vakmensen die een overstap naar een (andere) technische sector overwegen of zich verder willen bekwamen. Om de bestaande tekorten aan techniekdocenten te verminderen, stelt het bedrijfsleven verder 1.000 extra (hybride) docenten beschikbaar en komen er *Hybride Techniekcentra* voor moderne en goed geoutilleerde beroepsopleidingen.

2. Slimmer en sneller: hogere productiviteit in de techniek

Met een *productiviteitsoffensief* willen we zorgen voor meer robotisering en digitalisering van de industrie (*smart industry*), meer prefab bouw en standaardisering en meer programmatische en seriematige overheidsaanbestedingen. Ambitie is deze transformaties substantieel te versnellen. Hierdoor zijn naar verwachting 25.000 technici per jaar minder nodig.

3. Talent van buiten

De ambitie is om meer statushouders aan de slag te helpen en meer talent van buiten (tijdelijk) aan te trekken. Een gerichte *vakkrachtenregeling* moet hierbij helpen. Met het aantrekken van dit talent kunnen naar schatting structureel zo'n 10.000 vacatures per jaar worden ingevuld. Werkgevers zorgen in samenwerking/afstemming met gemeenten en regio's voor goede huisvesting, toegang tot elementaire voorzieningen en het aanbieden van taalcursussen.