

Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie



Waarom?

Zonder voldoende technische vakkrachten en ingenieurs blijven veel ambities papieren plannen. De verduurzaming en energietransitie zullen vastlopen. Het woningtekort wordt niet opgelost. De industrie als motor voor innovatie en economische groei en als oplosser van maatschappelijke uitdagingen zal stilvallen. Voor de grote maatschappelijke uitdagingen met daarvoor benodigde technische oplossingen zijn veel extra technici nodig: tot en met 2030 zijn ongeveer 60.000 technici structureel per jaar extra nodig.

Hier moeten oplossingen voor komen. Nederland mag en kan niet vastlopen door tekorten aan technici. Daarom hebben vijf techniek- en energiebrancheorganisaties¹, Koninklijke Bouwend Nederland, ondernemersvereniging voor de technologische industrie FME, Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland en WENB² in samenwerking met VNO-NCW en MKB Nederland - de handen inéén geslagen. Zij presenteren een Aanvalsplan met de ambitie de tekorten tot en met 2030 volledig weg te nemen³.

Het is een plan waarmee deze branches en hun bedrijven zelf aan de slag gaan en waarin ze investeren. Het plan bevat 7 actielijnen, waarvoor de support van overheden, onderwijs- en kennisinstellingen, vakbonden, O&O-fondsen en anderen onontbeerlijk is. Wij doen een beroep op deze partijen om samen met ons het aanvalsplan te realiseren.

Dit aanvalsplan slaat een nieuwe weg in en acteert over de grenzen en oplossingen van individuele deelsectoren heen. Een onorthodoxe aanpak is nodig.

Het Aanvalsplan kent drie pijlers:

- I. Meer mensen kiezen en behouden voor werken in de techniek, bouw en energie. Ambitie is de instroom te verdubbelen en de -nu nog veel te hoge uitstroom te minimaliseren. Hiermee vullen we op termijn structureel 25.000 vacatures in.
- II. Productiviteitsoffensief door (prefab) industrialisatie van ontwerp, bouw en techniek, robotisering van de industrie (smart industry), productie-in-

¹ Dit plan wordt ook ondersteund door een aantal andere sectoren, zoals de BOVAG. Met andere sectoren zoals de ICT-sector en andere industriële sectoren zal in een later stadium worden verkend of men kan deelnemen aan dit Aanvalsplan.

² De WENB is de werkgeversvereniging voor bedrijven in energie, telecom, recycling en milieu.

³ Dit is onderbouwd op basis van onderzoek van het SEO.

novatie en high-end specialisatie voor complexer werk in al onze sectoren. Dit vraagt programma-tisch en langjarig aanbesteden door de overheid en andere (publieke) partijen om meer flow in de hele keten te creëren. Ambitie is deze transformaties substantieel te versnellen. Hiermee lossen we op termijn de tekorten voor 25.000 vacatures op.

III. Talent van buiten aantrekken. Ambitie is meer statushouders aan de slag en gericht en tijdelijk vakkrachten van buiten de EU "Roemer-proof" werk, inkomen en huisvesting te bieden. De tijdelijke vakkrachten van buiten vullen op korte termijn de tekorten in. Zij zijn vooral nodig zolang de twee eerste pijlers nog niet hun volledige effect hebben. Met het aantrekken van talent van buiten vullen we structureel 10.000 vacatures in.

I. Meer mensen kiezen en behouden voor werken in de techniek en energie

Actielijn 1: Een nieuw arbeidsmarktsysteem: de Gouden Poort van-werk-naar-werk.

Om de beschikbaarheid van technici te vergroten en de aantrekkingskracht van onze technische sectoren te vergroten, willen we een nieuw arbeidsmarktsysteem voor werken in de Techniek, Bouw en Energie ontwikkelen: de Gouden Poort. Met dit systeem kunnen we een 10-jarige werk- en ontwikkelgarantie bieden voor iedereen die voor een technische opleiding en technisch werk in onze sectoren kiest⁴. De Gouden Poort is de centrale plek voor informatie over en begeleiding bij loopbaanstappen naar een (nieuw) beroep in de techniek, bouw en energie, zowel voor starters en nieuwkomers als voor ervaren vakmensen die een switch naar een andere technische sector overwegen. De Gouden Poort verzorgt (zij-)instroomtrajecten, begeleiding en plaatsing op basis van skills. Mensen kunnen gedurende hun hele werkzame leven terugkomen naar de Gouden Poort voor een volgende loopbaan-stap. Deelnemende bedrijven committeren zich aan het doel om de totale vijver aan technici te vergroten, onder meer door behoud van technici voor onze sectoren gezamenlijk. Dit doen we door de arbeidsmobiliteit tussen verschillende technische sectoren te vergroten en loopbaanpaden over technische sectoren heen te bieden.

Voorwaarden voor succes:

- Opleiders moeten zich aan de Gouden Poort verbinden, zodat er meer modulaire, maatwerk leerwerktrajecten tot stand komen die aansluiten bij de werk- en levenservaring van mensen en afgestemd zijn op de kennis en vaardigheden die de werkgever nodig heeft.
- De overheid ondersteunt de ontwikkeling naar een op competenties (skills) gerichte arbeidsmarkt- en onderwijsbestel.
- In overleg met vakbonden willen we sectorale middelen inzetten. Van de overheid vragen we een bijdrage door onze investeringen in de nieuwe arbeidsmarktinfrastuctuur te verdubbelen.

Actielijn 2: Een nieuwe publiek-private opleidings-structuur met Techniekcentra

- Nieuwe gespecialiseerde opleidings- en kenniscentra voor hybride beroepsopleidingen: Techniekcentra. Onderwijs en bedrijfsleven werken nauw samen om studenten en werkenden zich te laten ontwikkelen in deze sectoren gedurende hun hele loopbaan. Ook verbinden we onze opleidingsinfrastructuur aan deze centra. In deze hybride leeromgevingen wordt geleerd en geëxperimenteerd met de nieuwste technologie, aantrekkelijk voor zowel jongeren, zij-instromers als werkenden. Maatschappelijke uitdagingen staan centraal. We maken arrangementen om met de scholen en bedrijven die willen en kunnen toe te werken naar deze innovatieve hubs in elke regio.
- Op die manier is er in de toekomst voor elke lerende en werkende een aantrekkelijke "ontwikkel"-plek in de buurt bereikbaar. Het doel is om binnen vijf jaar in elke regio een hybride hub te realiseren en over tien jaar volledig hybride beroepsopleidingen in de techniek te hebben gerealiseerd voor alle doelgroepen. We verbinden deze Techniekcentra aan de Gouden Poort.
- Om de bestaande tekorten aan techniekdocenten te verminderen stelt het bedrijfsleven 1.000 extra (hybride) docenten beschikbaar voor alle onderwijsniveaus vanaf 2023.
- uitvoeren gericht op techniekpromotie in het primair en voortgezet onderwijs.

Voorwaarden voor succes:

- De overheid ondersteunt de samenwerking tussen

onderwijs en bedrijfsleven en maakt mogelijk dat ook bedrijven Techniekcentra kunnen oprichten.

- Van de overheid vragen we een toegespitste bevoegdheidsmodule voor hybride techniekdocenten, zodat ze snel kunnen beginnen, hulp bij het matchen van vraag en aanbod en financiële ondersteuning bij de inzet van deze docenten.

Actielijn 3: Nieuwe groepen voor Techniek, Bouw en Energie

Er zijn nu vele groepen mensen ondervertegenwoordigd in de techniek, zoals vrouwen, mensen met een niet westerse achtergrond en arbeidsgehandicapten. Om deze groepen aan onze sectoren te binden, is vernieuwing van het werkgeverschap nodig met ruimte voor de professional, flexibele werktijden, een andere manier van werken en werk organiseren (ook open hiring, job carving). Maar ook modern belonen en "geld voor tijd" oftewel meer uren werken. We pakken dit gezamenlijk op met een campagne en programma richting de werkgevers in onze sectoren.

II. Productiviteitsoffensief door industriële en digitale transformatie van ontwerp, bouw, techniek en industrie

Ambitie is een substantieel hogere productiviteit waardoor op jaarbasis 25.000 mensen minder nodig zijn dan bij doorgaan met produceren op de huidige weg. Er komen daarom (nieuwe en aanvullende) sectorale en cross sectorale productiviteitsprogramma's. Op basis hiervan moet de productiviteitsgroei in al onze sectoren met cumulatief tenminste 10%-punt toenemen tot en met het begin van het volgende decennium.

Actielijn 4: Industriële transformatie van ontwerp, bouw en techniek en verdergaande robotisering en digitalisering in de industrie

Doel is over de hele linie digitaliseren, robotiseren en standaardiseren van processen. Hele ketens van ontwerp, bouw, productie en installatie worden zo efficiënter. In de bouw en verduurzaming van gebouwen kan door standaardisatie van het proces, de prestatiecontractvormen en financieringsinstrumenten sneller seriematig verduurzaamd en gebouwd (prefab, plug&play) worden, inclusief het onderhoud (predictive maintenance).

Hierdoor realiseren we een grotere flow in de hele keten, waardoor ook opdrachtnemers meer kunnen investeren in mensen, door op grotere schaal opleidings- en stageplekken te creëren. Er kan zo sneller en meer gebouwd en verduurzaamd worden. Dit biedt ook exportkansen.

In de industrie zorgt de combinatie van software, data-uitwisseling en hardware voor efficiëntere slimmere productie met automatisering en autonomie van apparaten (smart industry). Door digitalisering van het hele maakproces – van materiaal en toeleveranciers tot aan klant, onderhoud en hergebruik – kan met data slimmer en efficiënter gewerkt worden. Met minder - en digitaal vaardiger opgeleide – mensen, want deze transformatie betekent enerzijds een industrialisatie en vereenvoudiging van processen en anderzijds specialisatie in geïntegreerde en complexe (high end) systemen.

Al deze programma's onder het productiviteits-offensief bevatten een MKB Booster: specifieke aandacht en maatregelen om het midden- en kleinbedrijf mee te nemen in de transformatie.

Actielijn 5: Ruim baan voor mensgerichte technologie

Mensgerichte technologieën ondersteunen en vervangen menselijke handelingen. Zo kan meer en tijdsafhankelijk geproduceerd worden. Verdergaande robotisering om dit te bereiken kan meer gestimuleerd worden en ondersteund worden door te werken met bijvoorbeeld standaard interfaces. Daarnaast helpt persoonsgebonden techniek, zoals exoskeletten, uitval van medewerkers te voorkomen.

Voorwaarde voor succes:

Om dit te laten slagen vragen we van (rijks) overheden en aanbestedende partijen als energiebedrijven en woningbouwcorporaties om continuïteit in de vraag te realiseren en barrières hiervoor weg te nemen door programmatisch aan te besteden. Hiermee ontstaat een herhalings-effect, waardoor opdrachtnemers in staat worden gesteld om meer te investeren in innovatie en mensen (door o.a. het aanbieden van meer opleidings- en stageplaatsen).

⁴ De werk- en ontwikkelgarantie richt zich op werk in onze sectoren en is niet per baan of bedrijf.

III Talent van buiten

Het is onze ambitie om meer statushouders welkom te heten in de techniek. Daarbij komt dat de andere oplossingsrichtingen niet direct voldoende opleveren om de grote vraag naar technici op te vangen. Daarom zijn er tijdelijk vakkrachten van buiten de EU nodig.

Actielijn 6: Meer kansen voor statushouders

Mensen van buiten die een verblijfstatus hebben willen we meer kansen bieden in onze sectoren. Zij kunnen via omscholingsprogramma's met werkend leren aan de slag in techniek, bouw en energie.

Actielijn 7: Tijdelijk vakkrachten van buiten de EU

We willen gericht en tijdelijk vakkrachten van buiten de EU werven door het inrichten van een "Roemer-proof" Dutch talent pool, waarbij we een baan, inkomen en huisvesting aanbieden.

Voorwaarde voor succes:

De overheid kan dit mogelijk maken door te experimenteren toe te staan met de huidige kennismigranten regeling naar een vakkrachtenregeling..

Financiering, uitvoering en governance

De gezamenlijke techniek-, bouw- en energie- brancheorganisaties willen in deze 7 actielijnen (additioneel) investeren, met 50 miljoen per jaar. Dat is mogelijk vanuit bestaande sectorale en bedrijfsmiddelen. We vragen aan de overheid om onze inzet te verdubbelen naar 100 miljoen per jaar, zodat daarmee in tien jaar tijd in totaal 1 miljard euro beschikbaar is. Met een gezamenlijke en onorthodoxe aanpak kunnen we ervoor zorgen dat we de maatschappelijke uitdagingen realiseren en ons verdienvermogen versterken.

Bij de uitvoering van de programma's wordt waar mogelijk aangesloten bij bestaande uitvoeringsorganisaties en programma's, zoals Mensen Maken de Transitie, aanjaagteam voor productiviteitsverhoging voor verduurzaming van de gebouwde omgeving.

Voor aansturing en monitoring van het gehele programma wordt een privaat publieke Governing Board ingesteld.

Voor het ontwerp van de Gouden Poort, het nieuwe arbeidsmarktsysteem, wordt een kwartiermaker aangesteld, die aan de slag gaat in goed overleg met onze bedrijven en partijen van wiens medewerking we afhankelijk zijn. Zomer 2023 moet de uitwerking klaar zijn voor implementatie.

Een Aanjaagteam Productiviteitsoffensief Techniek en Energie zal de sectorale en cross-sectorale productiviteitsprogramma's initiëren, aanjagen en monitoren onder toezicht van de Board.