

Gespecialiseerde aannemerij en afbouw

Optimale opleidingsstructuur



Gespecialiseerde aannemerij en afbouw Optimale opleidingsstructuur

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.

April 2018

Gespecialiseerde aannemerij en afbouw

Optimale opleidingsstructuur

Matthijs Bolt
Jan Essink
Rick van Zwet

Inhoudsopgave	
Conclusies op hoofdlijnen	7
Inleiding	17
1 Uitdaging voor de sector	19
1.1 Extra arbeidskrachten	19
1.2 Gediplomeerden	19
1.3 Autonome groei: bovengrens 40% opgeleid	22
1.4 Ambitie: 50% opgeleid	23
2 Potentieel	25
2.1 Potentiële groep	25
2.2 Autonome trends	26
2.3 Extra inspanningen	28
2.4 Jonge VMBO'er en zij-instromer	28
2.5 Primair onderwijs	29
3 Nadere analyse	31
3.1 Schaalvereiste, voortbestaan kleine opleidingen in gevaar	31
3.2 Schaalprobleem	34
3.3 Kwaliteit opleidingen	36
3.4 Problemen zij-instromers	38
3.5 Samenwerkingsverbanden	38
4 Oplossingsrichtingen	41
4.1 Een aantrekkelijk arbeidsmarktperspectief	41
4.2 Gedifferentieerde aanpak	42
4.3 Positionering op de VMBO's	42
4.4 Flexibelere toepassing kwalificatiedossiers gewenst	43
4.5 Huidige bekostigingsstructuur onderwijs	43
Bijlage A Tabellen, grafieken en berekeningen	45
Bijlage B Bijdrage van externen	61
Literatuurlijst	63
EIB-publicaties	65

Conclusies op hoofdlijnen

- Na een enorme daling van de werkgelegenheid tijdens de crisis neemt de vraag naar personeel in de bouw en in het bijzonder de gespecialiseerde aannemerij (GA) en afbouw weer toe. Naar verwachting zal de vraag naar arbeidskrachten in de komende jaren krachtig blijven toenemen en dit roept de vraag op hoe hierin kan worden voorzien en hoe daarbij kwaliteit kan worden geborgd. Hoeveel nieuwe arbeidskrachten zijn hiervoor nodig? Hoe staat het met de aantrekkingskracht van de beroepen en opleidingen in de GA en afbouw en hoe groot is de vijver waarin moet worden gevist om jonge mensen naar de sectoren te halen? En, in hoeverre kunnen de beroepen en het opleidingssysteem worden gemoderniseerd om de aantrekkingskracht van de gespecialiseerde beroepen en de afbouw te vergroten? Welke instrumenten zijn kansrijk en wat zijn de financiële mogelijkheden en gevolgen? Dit zijn de vragen die centraal staan in deze studie.

Uitdaging voor de sector

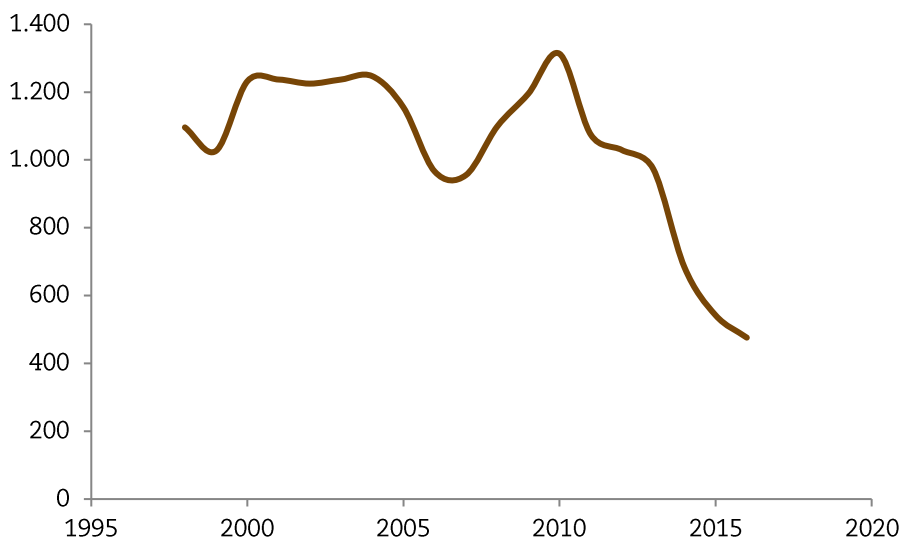
In totaal ruim 14.000 nieuwe arbeidskrachten nodig

- Op basis van productieramingen voor de GA en afbouw over de periode 2018-2022 kan een benodigde instroom van ruim 14.000 nieuwe arbeidskrachten worden afgeleid (gemiddeld 2.800 per jaar). Deze groei zal voor bijna 6.400 arbeidskrachten uit extra werkgelegenheid bestaan en voor bijna 7.800 arbeidskrachten uit vervangingsvraag voor natuurlijke uitval. Hierbij is de inschatting dat de benodigde instroom uit 7.600 arbeidskrachten voor de GA en 6.500 voor de afbouw zal bestaan. Het zwaartepunt ligt bij de eerste twee tot drie jaar, waarin de extra werkgelegenheidsgroei is geconcentreerd. Bij het aanbod van arbeid geldt juist dat er in deze jaren weer geleidelijk moet worden opgebouwd vanuit lage startniveaus bij de opleidingen. Deels kan de vraag worden vervuld met meer zij-instroom buiten de opleiding, maar ook hier zijn grenzen aan. Onder deze omstandigheden zal arbeidschaarste aanhouden of verder toenemen in de komende jaren en zullen de inspanningen erop gericht moeten zijn om deze periode van arbeidsschaarste niet te lang te laten duren.

Autonome ontwikkeling opleidingen dekt niet meer dan 40% van de benodigde instroom

- Figuur 1 laat zien dat tot de crisis het aantal gediplomeerden in de GA en afbouw jaarlijks 1.000 tot 1.300 leerlingen bedroeg. Naarmate de arbeidsvraag weer sterk toeneemt en er volop arbeidscontracten kunnen worden geboden, zal ook het aantal leerlingen weer kunnen stijgen tot niveaus die ongeveer vergelijkbaar zijn met de situatie voor de crisis. De totale vijver – het bredere leerlingenaanbod in technische richtingen – zal dan nog wel moeten terugkeren naar het niveau van voor de crisis. In dit licht lijkt een aantal gediplomeerden van ongeveer 1.100 per jaar wel zo ongeveer de bovengrens die kan worden bereikt zonder ingrijpende maatregelen om de instroom te vergroten. Een aantal gediplomeerden van 1.100 per jaar zou betekenen dat 40% van de 14.000 arbeidskrachten uit de opleidingen komt. Aangezien er in 2016 slechts 476 gediplomeerden uit de opleidingen kwamen, betekent dat nog een fors groeipad richting de 1.100 gediplomeerden.

Figuur 1 Aantal gediplomeerden per jaar in de GA en afbouw, 1998-2016



Bron: DUO, EIB

- Ook indien dit aantal van 1.100 gediplomeerden wordt gehaald, dan nog zullen er in de periode 2018-2022 nog altijd meer dan 8.500 arbeidskrachten moeten komen uit de zijinstroom buiten de opleidingen en een verdere toestroom van buitenlandse arbeidskrachten.
- Een eerste indicatie van herstel bij de opleidingen is dat er tussen 2015 en 2016 een lichte groei in de leerlingenaantallen in de richting GA en afbouw heeft plaatsgevonden. Deze stijging zal pas na een (aantal) jaar zichtbaar zijn in de aantallen gediplomeerden. Dit maakt gelijk ook duidelijk dat het fors optrekken van de aantallen leerlingen die productief op de arbeidsmarkt zijn, nog niet heel snel te realiseren is en daarmee de spanning ook niet snel kan worden weggenomen.
- Is het opvoeren van de leerlingenaantallen richting 1.100 gediplomeerden per jaar al een zware opgave, het lijkt toch nog achter te blijven bij de ambitie om zoveel mogelijk jonge mensen vanuit de opleidingen te laten instromen. Als de sector naar een hoger aandeel van bijvoorbeeld 50% uit de opleidingen toe wil groeien, dan zijn er jaarlijks 1.400 gediplomeerden vereist. Dit is niet onmogelijk, maar het zijn wel recordaantallen die ook voor de crisis niet zijn behaald. Het zal met andere woorden aanzienlijke inspanningen en maatregelen vereisen om dit te bereiken.

Potentieel

Totale vijver is gekrompen, maar een groot deel gaat weer terugkeren

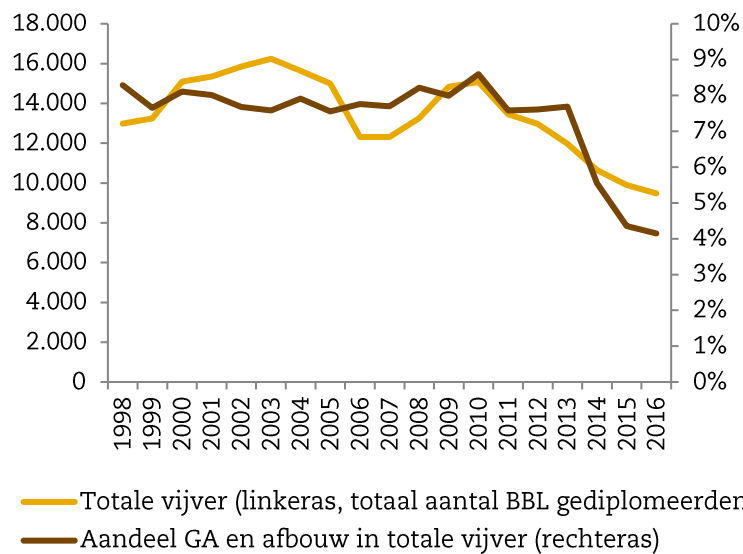
- De totale vijver waarin de GA en afbouw moeten vissen bestaat uit leerlingen van vier bedrijfstakken¹. Deze totale vijver is tijdens de crisis gekrompen, maar dit lijkt vooral samen te hangen met een gebrek aan banen tijdens de crisis. Zo zien we een sterke samenhang met de daling van de leerlingenaantallen en die van de werkgelegenheid in de sectoren. In dit licht is het ook niet verwonderlijk dat juist in de GA en afbouw de terugloop het grootst is geweest. Figuur 2 geeft weer dat het aantal BBL gediplomeerden² in de directe

¹ De totale vijver bestaat uit voornamelijk BBL gediplomeerden binnen de volgende bedrijfstakken: Beschermings- en afwerkingstechnieken, reclame- en presentatietechnieken, Bouw en grond-, weg- en waterbouw, Hout en interieur en Metaal, elektro- en installatietechniek.

² In 2016 zijn er 476 gediplomeerden in de GA en afbouw, hiervan zijn 393 leerlingen BBL en 83 BOL opgeleid. Historisch zijn er in goede economische tijden amper BOL leerlingen in de GA en afbouw opleidingen. Aangezien de vooruitzichten van de economische omstandigheden voor de komende jaren gunstig zijn, wordt in dit rapport ingezoomd op BBL leerlingen.

vijver tot de crisis jaarlijks rond de 15.000 bedroeg (zie linkeras). De verwachting is dat het aantal gediplomeerden de komende jaren zal groeien, maar dat de totale vijver autonoom niet naar het niveau van voor de crisis terug zal keren. Dit betekent dat als de GA en afbouw een marktaandeel van 8% zou behalen, een aandeel dat voor de crisis gedurende een aantal jaren is gerealiseerd (zie rechteras), en de vijver autonoom bijvoorbeeld naar 14.000 gediplomeerden toe groeit, het aantal gediplomeerden 1.100 leerlingen per jaar zal zijn. Om nog hogere aantallen te realiseren zal nog extra marktaandeel moeten worden gewonnen, een ontwikkeling die alleen mogelijk is met maatregelen die de concurrentiepositie van de GA en afbouw op de arbeids- en opleidingsmarkt belangrijk versterken.

Figuur 2 Aantal BBL gediplomeerden per jaar in de vijver voor de GA en afbouw en het deel GA en afbouw



Bron: EIB

Vijver bestaat uit twee type leerlingen

- Binnen de vijver potentiële leerlingen wordt gevist naar twee soorten leerlingen. Ten eerste de groep jongeren die nog leerplicht heeft. Voor deze groep moet de opleiding gezien worden als de entree naar de sector. Dit is belangrijk, omdat jongeren die eenmaal hebben gekozen voor een opleiding in de GA en afbouw over het algemeen in de GA en afbouw gaan werken. Aangezien deze groep nog leerplichtig is, is de opleiding de enige manier om ze voor de GA en afbouw te winnen. Ten tweede de groep die al wat ouder is en geen leerplicht meer heeft. Voor deze groep kan het systeem op een flexibelere wijze worden ingericht doordat deze groep niet meer naar school hoeft.

Dalende leerlingenaantallen in het primair onderwijs

- In het voorgaande is er vanuit gegaan dat de vijver iets verder zal krimpen ten opzichte van het eerdere niveau. Dit beeld wordt versterkt omdat er sprake is van een neerwaarts risico. Het primair onderwijs is de afgelopen acht jaar namelijk bescheiden, maar gestaag gedaald met een procent per jaar. Ook in het VMBO, de meest directe leverancier voor de MBO opleidingen, is er de laatste twee jaar een daling zichtbaar die hier goed mee samen zou kunnen hangen. Deze daling zal op termijn effect hebben op het aantal MBO leerlingen. Dit betekent dat om de 1.100 gediplomeerde leerlingen te halen, er zeker een marktaandeel van 8% gerealiseerd moet worden. Dit versterkt de conclusie dat de sector voor een grote opgave

staat³. Hierbij dient aangetekend te worden dat er aan de andere kant binnen de sector juist wensen leven om meer mensen op te leiden.

Nadere analyse

Voortbestaan kleine opleidingen in gevaar

- Na het uitbreken van de crisis daalden de leerlingenaantallen van vrijwel alle opleidingen in de GA en afbouw. Opvallend is dat de leerlingenaantallen van de grote opleidingen vanaf 2015 al weer stijgen en de leerlingenaantallen van de kleine opleidingen blijven dalen. Tabel 1 illustreert dit voor 2015-2016. De leerlingenaantallen van de kleine opleidingen naderen nu niveaus die zorgwekkend zijn voor het voortbestaan van deze opleidingen. Bij de kleine opleidingen moet dus iets gebeuren.
- In de praktijk hebben ROC's twee oplossingsmogelijkheden gevonden voor opleidingen met lage leerlingenaantallen. De eerste mogelijkheid is om klassen samen te voegen van een aantal opleidingen binnen het ROC⁴ zodat de vereiste schaal behaald wordt. De tweede mogelijkheid is om verschillende gelijkwaardige opleidingen van verschillende ROC's samen te voegen op één ROC. Hierdoor ontstaan specialistische vakcentra. In het tweede geval moeten leerlingen verder reizen naar de opleiding. De praktijk laat zien dat dit voor leerlingen geen groot probleem is, omdat de leerlingen maar een beperkt aantal dagen per jaar naar school gaan.

Tabel 1 Mutatie absolute leerlingenaantallen 2016 ten opzichte van 2015

Kleine opleidingen		Grote opleidingen	
Uitvoerder	8	Metselaar	29
Steigerbouwer	-17	Stukadoor	60
Betonstaalverwerker	-12	Dakdekker	3
Voeger	7	Tegelzetter	-9
Plafond-/wandmontage	-7		
Dekvloerenlegger	0		
Betonreparateur	-6		
Sloper	-4		
Natuursteenbewerker	0		
Betontimmerman	9		
Assistent afbouw	-3		
Totaal	-25		83

Bron: EIB

³ Daarnaast is er een afname en herstructurering van het aanbod van bouw opleidingen op VMBO scholen die de groep van MBO leerlingen in de richting GA en afbouw kan vermoeilijken.

⁴ Te denken valt hier aan de opleidingen tot metselaar, tegelzetter en voeger.

Leerlingen niet ontevreden over de opleidingen, beperkt belang schooldag

- 80% van de leerlingen uit de leerlingenuquête is of zeer tevreden of tevreden over de huidige BBL opleidingen. Uit onze interviews komt echter duidelijk naar voren dat de leerlingen voornamelijk enthousiast zijn over het feit dat ze een baan hebben en al veel in de praktijk kunnen werken. De opleiding wordt dan vooral gezien als iets dat er 'bij hoort'. De leerlingen willen vooral zoveel mogelijk praktisch. Dit sluit ook aan bij de opvatting van de bedrijven en dat de schooldag toepassingsgerichter moet worden: 'In plaats van abstracte wiskunde, moet de leerling gewoon simpel worden geleerd hoeveel bakstenen er in een bepaalde muur gaan'.

Betrokkenen niet negatief tegenover alternatieven voor het huidige systeem

- Alternatieven voor het huidige systeem zijn het samenvoegen van vakken, een ontwikkeling in de richting van een allround vakman en het werken met een certificaten-systeem. De eerste twee oplossingen worden bereikt door het samenvoegen van opleidingen binnen ROC's⁵ en volgen de BBL structuur van vier dagen werken en één dag naar school. Hierbij is een ontwikkeling in de richting van een allround vakman waarschijnlijk het beste te realiseren door inhoudelijk verwante activiteiten te combineren, zodat de leerling in de toekomst breed inzetbaar is. De laatste oplossing sluit goed aan bij het creëren van specialistische vakcentra. Leerlingen gaan in dit systeem vijf dagen werken en op het moment dat dit voor hen het meeste oplevert volgen ze een gerichte training waar ze certificaten voor ontvangen. Dit kan bijvoorbeeld een training van drie dagen zijn, die vervolgens direct in de praktijk kan worden toegepast.
- Uit enquêtes blijkt dat van de vier opties (de drie alternatieven en het huidige systeem) geen overduidelijke favoriet wordt aangewezen bij de werknemers en leerbedrijven. Onder de leerbedrijven is weliswaar het huidige systeem het minst populair terwijl onder de huidige werknemers het huidige systeem het meest populair is, maar de verhoudingen liggen binnen beide groepen dicht bij elkaar. Dit betekent dat zowel huidige werknemers als leerbedrijven niet negatief tegenover de alternatieven van het huidige systeem staan. Wat de resultaten echter bovenal impliceren, is dat er behoefte is aan differentiatie. De belangrijkste kwesties daarbij zijn het onderscheid tussen leerplichtigen en zij-instromers (in de opleidingen) en tussen grote en kleine opleidingen.

Zij-instromer past niet goed in huidige BBL systeem

- Op basis van de cao bouw & infra en de cao afbouw ontvangt de zij-instromer vanwege zijn hogere leeftijd een hoger garantieloon per uur dan de jongere die net van het VMBO komt. Doordat de zij-instromer meer verdient loopt hij meer loon mis door de onbetaalde schooldag. Het verschil tussen een 21-jarige BBL leerling en iemand die meteen fulltime gaat werken is ruim € 9.000 per jaar. Dit verschil wordt veroorzaakt omdat een BBL leerling een dag in de week minder werkt en een lager uurloon krijgt dan iemand die meteen fulltime gaat werken. In dit licht hoeft het niet te verbazen dat de zij-instromer liever full time wil werken dan een dag in de week op school te zitten.

Hoge kosten samenwerkingsverbanden

- Om de instroom van leerlingen te bevorderen en de kwaliteit te bewaken zijn samenwerkingsverbanden van leerbedrijven opgericht. De samenwerkingsverbanden nemen ook het risico op zich als een bepaald leerbedrijf op de korte termijn geen werk voor een leerling heeft. De samenwerkingsverbanden kunnen dus van toegevoegde waarde zijn, de kosten zijn echter hoog, zeker met weinig leerlingen. Door de lage leerlingen aantallen (van de laatste jaren) worden de vaste kosten van de samenwerkingsverbanden nu over minder leerlingen verspreid.

⁵ Op dit moment worden er al wel klassen samengevoegd, opleidingen samenvoegen is een stap verder en vereist een bepaalde flexibele toepassing van de kwalificatiedossiers.

- De tarieven voor de samenwerkingsverbanden zijn alleen in de afbouw cao vastgelegd. In de GA worden naar verwachting dezelfde type opslagen gehanteerd. De gemiddelde kosten van een samenwerkingsverband zijn voor een BBL leerling in de afbouw € 6,25 per uur⁶. Dit zijn aanzienlijke kosten. Een BBL leerling in de richting afbouw verdient op basis van de cao afbouw bijvoorbeeld € 6,40 bruto per uur wanneer hij tussen de 16 en 20 jaar oud is⁷. In het tarief voor de samenwerkingsverbanden zitten kosten verrekend (zoals loonadministratie, gereedschap en kleding) die anders door het leerbedrijf zelf gemaakt worden, in een zuivere vergelijking zou de marginale wig iets lager uitvallen.
- In het licht van deze kosten dient een goede afweging te worden gemaakt van de kosten en baten⁸ van de opleidingsstructuur. De kosten dienen goed afgezet te worden tegen de voordelen die de samenwerkingsverbanden leveren. Er dient gekeken te worden of er niet een efficiëntere aanwending van middelen plaats kan vinden. Dit geldt in het bijzonder voor de kleine samenwerkingsverbanden waar de beperkte schaal lastig te verenigen is met doelmatigheid. Overigens is er in de GA al sprake van een ontwikkeling in deze richting⁹.

Doelmatigheid verhogen door herorganiseren BBL

- Ondanks dat leerlingen en bedrijven niet ontevreden zijn over de huidige BBL-opleidingsstructuur zijn er toch de nodige slagen te maken om de doelmatigheid van de opleidingen te verbeteren. Door bijvoorbeeld een efficiëntere inrichting van met name de kleine samenwerkingsverbanden kan flink bespaard worden op de kosten. Deze kostenbesparingen kunnen worden gebruikt om de huidige BBL opleidingsstructuur en de arbeidsvoorwaarden op een kostenneutrale manier te verbeteren.

Oplappingsrichtingen

Een aantrekkelijk arbeidsmarktperspectief

- De huidige leerlingen zien de opleiding op het moment voornamelijk als een baan met een opleidingscomponent. De motivatie van de leerlingen om een opleiding in de GA en afbouw te volgen is verschillend. Er is een groep die van huis uit bekend is met het beroep en waarbij de leerling intrinsiek gemotiveerd is om het beroep te leren. Dit zijn vaak de jongere leerlingen die nog leerplichtig zijn. Daarnaast is er een groep die op een wat latere leeftijd instroomt en die niet meer leerplichtig is. Met name bij deze groep speelt in eerste instantie de directe arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol en daarna het perspectief op lange termijn, zoals goede loopbaankansen of bijvoorbeeld de mogelijkheid om in de toekomst een andere functie te vervullen. Binnen deze groep is het belangrijk om naar het loonverschil te kijken die ontstaat bij het volgen van een BBL opleiding. Zoals hierboven is geconstateerd is er een aanzienlijk verschil tussen het loon van een BBL leerling en de werknemer die meteen fulltime gaat werken. Door de opleidingen flexibeler in te richten ontstaat de mogelijkheid om de jonge zij-instromer een hoger loon te bieden, dit kan voor een positief effect zorgen.
- Naast het generieke loon kan ook het verbeteren van andere arbeidsvoorwaarden het werken in de GA en afbouw aantrekkelijker maken. Een interessante optie is om goed presterende leerlingen de mogelijkheid te bieden om aanvullende cursussen te volgen en het succesvol afronden hiervan onder de aandacht te brengen en ook rechtsreeks financieel te belonen (boter bij de vis). Dit soort vormen van incidentele beloning zijn vaak niet erg kostbaar op bedrijfsniveau, terwijl de signaalwerking groot kan zijn.

⁶ Dit verschil bestaat uit het verschil tussen het tarief per uur bij een samenwerkingsverband en de werkelijke loonkosten voor een leerbedrijf zonder samenwerkingsverband en het verschil tussen de subsidie vanuit de overheid die bij een contract met een samenwerkingsverband naar het samenwerkingsverband gaat en bij een rechtstreeks contract naar het leerbedrijf gaat.

⁷ Cao afbouw, tarief per 1 juli 2017.

⁸ Naast de reeds genoemde baten onderhouden de samenwerkingsverbanden de contacten met de VMBO's, geven ze extra trainingen en cursussen, zorgen ze voor verzekeringen voor de leerling en reiskosten naar de werkplaats, materiaal en klaslokalen.

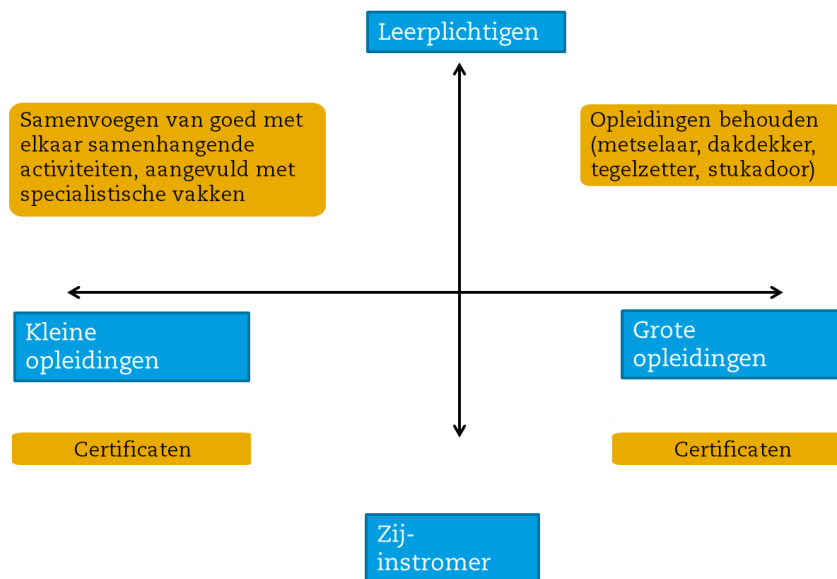
⁹ Waar er in de afbouw wordt gesproken van samenwerkingsverbanden wordt er in de GA gesproken van opleidingsbedrijven B&U.

Gedifferentieerde aanpak: grote en kleine opleidingen en leerplichtigen en zij-instromers

- Voor de jongere die net van het VMBO komt, is het verplicht om gemiddeld één dag per week naar school te gaan. De BBL structuur sluit hierop aan. Bij de grotere opleidingen werkt dit systeem vrij goed en hebben de opleidingen en beroepen ook bekendheid onder jongeren. Zo kiezen jongeren vaak bewust voor het vak van stukadoor en willen zij liever niet dat dit 'verwatert' met andere beroepen. Bij de kleinere opleidingen ligt dit anders. Deze hebben niet altijd voldoende aantrekkingskracht en uitstraling of bekendheid of het arbeidsvolume voor de beroepen is gering en het gevolg is dat weinig leerlingen de opleidingen volgen en het moeilijk is om de opleidingen in de lucht te houden. Tijdens de crisis zijn dan ook een aantal kleine opleidingen afgeschaft en nu er wel weer belangstelling is kunnen deze opleidingen niet zonder meer weer worden opgestart. Om toch goed in potentiële behoeftes te voldoen en ervoor te zorgen dat de opleidingen voldoende massa hebben is een goede coördinatie over alle ROC's heen vereist. Er is in alle gevallen actie vereist om te voorkomen dat er niet aan de belangstelling kan worden voldaan. Dit zal deels extra financiële middelen vereisen en een goede organisatie tussen overheid en sector. Het betekent echter niet dat de situatie van voor de crisis op dezelfde wijze terug zal moeten keren. De meest kansrijke route is om goed met elkaar samenhangende activiteiten van de bestaande kleine opleidingen samen te voegen zodat aan de gewenste schaal kan worden voldaan. Deze modules, die vakmatig veel verwantschap vertonen, kunnen dan worden aangevuld met specialistische vakken waardoor de herkenbaarheid en uitstraling en dus de wervingskracht van de opleiding niet 'verwatert' en de BBL leerling zich zowel ontwikkelt in de gewenste richting als breed inzetbaar is. Het voordeel is dus dat de employability van de BBL leerling hiermee stijgt. Voor zowel de grotere als de kleinere opleidingen geldt dat de schooldag toepassingsgericht kan.
- Ook de positionering van de opleidingen ten opzichte van concurrerende opleidingen verdient aandacht. JOB en LAKS (2009) geven aan dat leerlingen op het VMBO vaak nog een afwachtende houding hebben. Actieve benadering van deze groep kan dan het verschil maken. Met name het aanbieden van meeloopdagen en stages zijn een goede manier om de leerlingen te benaderen. Het blijkt dat leerlingen die op een dergelijke manier met bouwberoepen in aanmerking komen deze ervaringen (zeer) positief ervaren.
- Voor de zij-instromers is het kostbaar om gemiddeld één dag per week naar school te gaan. Het zou daarom goed werken om deze groep vijf dagen per week te laten werken en ze de mogelijkheid tot het behalen van specialistische certificaten te bieden. Naast dat dit voor de zij-instromer financieel zeer aantrekkelijk is, is deze groep al wat ouder en beter zodat de vaste structuur van een dag naar school hier minder noodzakelijk lijkt¹⁰. In figuur 3 is de gedifferentieerde aanpak in één overzicht samengevat.

¹⁰Voor leerlingen van 21 jaar en ouder zijn er al ontwikkelingen in deze richting gaande in de vorm van avondlessen.

Figuur 3 Mate van verbreding en concentratie per opleiding en type leerling



Bron: EIB

Betere coördinatie tussen ROC's

- Het aanbod en de invulling van de opleidingen verschilt vaak sterk tussen de ROC's, waardoor de afstemming nu niet optimaal is. Meer afstemming met de sector zou een slagvaardiger opleidingsstructuur op kunnen leveren. Daarbij is een goede coördinatie gewenst om ervoor te zorgen dat de kleinere opleidingen altijd aan de belangstelling kunnen voldoen.

Flexibele toepassing kwalificatiedossiers gewenst

- In de praktijk stelt de Minister van OCW kwalificatiedossiers vast op basis van advies van het SBB (Stichting Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven, een overlegorgaan tussen leerbedrijven en ROC's). Om de schooldag toepassingsgerichter te maken en goed met elkaar samenhangende onderdelen van kleine opleidingen samen te voegen en een certificatenstelsel te introduceren, is een bepaalde flexibele toepassing van de kwalificatiedossiers een vereiste.

De huidige bekostigingsstructuur van het onderwijs vormt een obstakel om de gewenste vernieuwing en kwaliteitsverbetering te realiseren

- De overheid levert een bijdrage aan de bekostiging van de ROC's en een zekere bijdrage aan de samenwerkingsverbanden¹¹, maar de bouwsector moet daarnaast zelf een forse bijdrage leveren aan de bekostiging van het onderwijs. Dit geschiedt via opdrachten aan de opleiding- en ontwikkelingsfondsen in de bouw en de afbouw die worden gefinancierd via opslagen op de loonsom c.q. de omzet van bedrijven. De groeiende groep zzp-ers draagt niet aan dit systeem bij, wat het draagvlak in de tijd doet afnemen. De crisis heeft bovendien laten zien dat het systeem zeer kwetsbaar is. Met het wegvallen van grote aantallen banen tijdens de crisis konden er nauwelijks nog gecombineerde arbeids- en opleidingsplekken worden aangeboden. De instroom in de opleidingen moet na de dramatische terugval in deze jaren nu weer in hoog tempo worden opgevoerd. Een dergelijk

¹¹ De BBL leerlingen hebben meestal een contract met een samenwerkingsverband, echter op het moment dat de leerling rechtstreeks met een leerbedrijf een contract heeft, krijgt het leerbedrijf een bijdrage vanuit de overheid.

'stop-go-beleid' is niet doelmatig en ook niet bevorderlijk voor de uitstraling van de bouw in het algemeen en in het bijzonder de beroepen in de GA en de afbouw.

- Om een moderniseringsslag te kunnen maken met aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden en een meer flexibel en praktijkgericht opleidingsmodel, zal het nodig zijn om ook naar de bekostiging van de opleidingen te kijken. Het kunnen opteren voor modules en certificaten, ook buiten de ROC's om, zou binnen de huidige systematiek volledig bij de sector landen, terwijl de overheid lagere uitgaven heeft via de ROC's en de samenwerkingsverbanden. Ook rijst de vraag wat de sector en de overheid samen kunnen doen om het systeem kwalitatief te versterken en minder conjunctuurgevoelig te maken. Efficiencyverbeteringen kunnen helpen in de bekostiging, maar extra middelen kunnen ook nodig blijken om de kwaliteit van de opleidingen te laten aansluiten bij de hoge maatschappelijke ambities (duurzaamheid, innovatie, veiligheid, hoge opleverkwaliteit). Verwezenlijkingen van deze ambities vereisen immers ook een zeer goed opgeleide bouwberoepsbevolking.
- Een mogelijke route om het certificatenstelsel te introduceren is dat de sector zorg draagt voor het behalen van de certificaten en de overheid voor de bekostiging van de algemene vakken via de ROC's. Hierbij is erkenning vanuit de overheid en de ROC's van groot belang. Een andere route is dat overheid en sector hierin samen optrekken.

Positieve impulsen bij goede combinatie van maatregelen

- De hierboven geschetste omvangrijke opgave waar de sector voor staat, zal met geen van de beschreven routes apart worden verwezenlijkt. Echter met een goede combinatie van inspanningen en maatregelen, zoals het verbeteren van de concurrentiepositie van de GA en afbouw op de arbeids- en opleidingsmarkt, een beter aanbod van de opleidingen die anders in het gedrang komen en het werken met certificaten, kunnen er wel degelijk positieve impulsen ontstaan.

Inleiding

Na een flinke daling van de werkgelegenheid tijdens de crisis zijn er over de periode 2018-2022 naar verwachting in totaal ruim 14.000 nieuwe werknemers nodig in de gespecialiseerde aannemerij (GA) en afbouw. Idealiter komt een (groot) deel hiervan uit de opleidingen. De laatste jaren is het aantal gediplomeerden in de GA en afbouw sterk teruggelopen door een combinatie van een matig beroepsperspectief tijdens de crisis, leerbedrijven die geen geld hadden om leerlingen in dienst te nemen en een verslechterende aantrekkingskracht naar deze sectoren in het algemeen. Als van de 14.000 nieuwe arbeidskrachten 50% uit de opleidingen moet komen, dan moet het aantal BBL gediplomeerden van 400 in 2016 toenemen naar zo'n 1.400 in 2019. Historisch gezien is dit zeer ambitieus. Een aandeel van 40% uit de opleidingen is op basis van historische niveaus haalbaar te noemen. Namens de brancheverenigingen AFNL en NOA wordt het opleidingssysteem in deze branches onderzocht naar de kansen om de opleidingen beter op de kaart te zetten bij potentiële leerlingen.

Het rapport zal als volgt worden opgebouwd. Eerst wordt de uitdaging voor de sector in detail beschreven. Vervolgens wordt gekeken naar het mogelijk aantal leerlingen dat aangetrokken kan worden voor een beroep in de gespecialiseerde aannemerij en de afbouw. Daarna worden in de nadere analyse potentiële oorzaken van de lage leerlingenaantallen en potentiële gevaren en verbeterpunten voor de opleidingen en het BBL systeem als geheel verder onderzocht. Op basis van al het voorafgaande wordt vervolgens een oplossingsrichting geschetst die betrekking heeft op de structuur en positionering van de opleidingen en het arbeidsmarktperspectief voor de leerlingen in de GA en afbouw.

De focus van het rapport zal liggen op de BBL opleidingen omdat potentiële werknemers van deze groep moeten komen.¹²

¹² Van de in 2016 in totaal 1.415 leerlingen in de GA en afbouw zijn 903 leerlingen ingeschreven in een BBL variant. Van de 512 ingeschreven BOL leerlingen doen 266 de opleiding op niveau 4, hiervan is bekend dat voor deze leerlingen het doel is om door te stromen naar het HBO.

1 Uitdaging voor de sector

Om een goed beeld te krijgen van de uitdaging voor de sector wordt in onderstaande als eerste de benodigde extra arbeidskrachten voor de periode 2018-2022 ingeschat.

1.1 Extra arbeidskrachten

Op basis van productieramingen is de inschatting dat de GA en afbouw over de periode 2018-2022 een benodigde instroom van ruim 14.000 nieuwe arbeidskrachten kan verwachten. Deze groei zal voor bijna 6.400 arbeidskrachten uit extra werkgelegenheid bestaan en voor bijna 7.800 arbeidskrachten uit vervangingsvraag voor natuurlijke uitval. Hierbij is de inschatting dat de benodigde instroom uit 7.600 arbeidskrachten voor de GA en 6.500 voor de afbouw zal bestaan (zie tabel 1.1). Deze extra arbeidsplaatsen zullen voor een deel uit de opleidingen komen en voor een deel uit zij-instromers buiten de opleiding.

Tabel 1.1 Totaal benodigde extra arbeidskrachten in de GA en afbouw, 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022	Totaal
Extra werkgelegenheid	2.830	2.265	777	335	184	6.391
Uitval	1.475	1.547	1.572	1.583	1.589	7.766
Totale benodigde instroom	4.305	3.812	2.349	1.918	1.773	14.157
GA	2.456	2.038	1.156	1.024	942	7.616
Afbouw	1.848	1.775	1.193	895	832	6.543

Bron: EIB

Hierbij dient opgemerkt te worden dat er bij de gespecialiseerde aannemerij uit is gegaan van een natuurlijke uitstroom (uitval) van 3% en bij de afbouw van 3,5%. Het zwaartepunt ligt bij de eerste twee tot drie jaar, waarin de extra werkgelegenheidsgroei is geconcentreerd. De grote vraag is voor welk deel deze vraag, met name in de eerste jaren, kan worden beantwoord met arbeidskrachten vanuit de opleidingen. Deels kan de vraag ook worden beantwoord met zij-instroom buiten de opleiding, maar ook hier zijn grenzen aan.

1.2 Gediplomeerden

Met ruim 14.000 nieuwe arbeidskrachten over de periode 2018-2022 kan gesproken worden van 2.800 benodigde arbeidskrachten gemiddeld per jaar. Om te beoordelen in hoeverre deze benodigde nieuwe arbeidskrachten uit de opleidingen kunnen komen, wordt er gekeken naar de ontwikkeling van het aantal leerlingen dat jaarlijks een diploma haalt in de sector en tot de arbeidsmarkt toetreedt.

Tabel 1.2 Aantal BBL en BOL gediplomeerden GA en afbouw per jaar, 1998-2016

Jaar	BBL	BOL	Totaal
1998	1.076	20	1.096
1999	1.013	14	1.027
2000	1.223	9	1.232
2001	1.229	8	1.237
2002	1.217	8	1.225
2003	1.231	6	1.237
2004	1.237	10	1.247
2005	1.132	23	1.155
2006	954	12	966
2007	947	8	955
2008	1.089	9	1.098
2009	1.185	10	1.195
2010	1.295	18	1.313
2011	1.020	55	1.075
2012	986	43	1.029
2013	920	54	974
2014	591	93	684
2015	431	111	542
2016	393	83	476

Bron: DUO, EIB

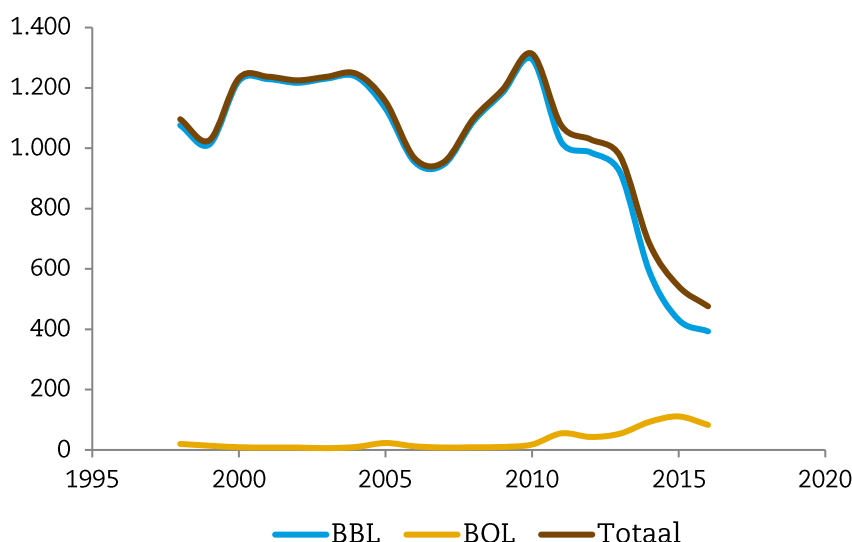
Tabel 1.2 laat zien dat het aantal gediplomeerden in de GA en afbouw de afgelopen jaren fors is gedaald. In 2016 zijn er in totaal 619 leerlingen in de GA en afbouw die een diploma behalen. Hiervan is 63% BBL leerling, 26% BOL leerling en de overige 10% zit in de categorie Extraneï. Laatstgenoemde categorie volgt geen opleiding aan het ROC, maar heeft een vak nodig om bijvoorbeeld de HAVO af te ronden en staat om die reden ingeschreven bij het ROC. Deze groep zal naar alle waarschijnlijkheid niet direct tot het potentiële werknemersdeel horen dat aan de slag gaat in de GA en afbouw.

De aanname is dat alle BBL gediplomeerden direct aan de slag gaan in de GA en afbouw. Voor de BOL leerling ligt het genuanceerder. Een deel van de BOL leerlingen zal ook rechtstreeks aan de slag gaan in de GA en afbouw en een deel, bijvoorbeeld de leerlingen die worden opgeleid tot middenkader-functionaris niveau 4, niet. Voor de verdere berekeningen wordt de categorie 'Ex' uitgesloten, worden van de BBL alle leerlingen gebruikt en wordt voor BOL de middenkader-functionaris uitgesloten. Dit resulteert in een aantal van 476 gediplomeerden in 2016.

Opvallend bij deze tabel is dat er sinds 2011 substitutie plaatsvindt van BBL naar BOL. Dit is niet vreemd, omdat in tijden van crisis de bedrijven geen plek hebben voor BBL leerlingen en de leerlingen via BOL de enige mogelijkheid hebben om de opleiding alsnog te volgen.

Figuur 1.1 illustreert dat het aantal gediplomeerde leerlingen in de GA en afbouw tot net na de start van de crisis groeit en daarna een flinke daling inzet.

Figuur 1.1 Ontwikkeling aantal GA en afbouw gediplomeerden per jaar, 1998-2016



Bron: DUO, EIB

De aantallen gediplomeerden per jaar de afgelopen jaren laten zien dat een hoeveelheid van gemiddeld 2.800 arbeidskrachten per jaar aanzienlijk is en dat de uitdaging voor de sector fors is. In 2016 is het aantal gediplomeerden slechts 476, in 2010 was dit aantal met 1.313 een stuk hoger.

In 2010 piekte het diplomeringsaantal terwijl de economische crisis begon in 2008. De reden is dat er in de diplomeringsaantallen een sterk vertragingseffect zit, omdat leerlingen die in 2008 met de opleiding startten in 2010 hun diploma haalden. Dit betekent dus ook dat de diplomeringsaantallen pas een aantal jaren nadat de leerlingenaantallen zijn gaan stijgen ook zullen stijgen, waardoor het project om meer leerlingen op te leiden om in de toenemende vraag te voorzien als een lange termijn project moet worden gezien.

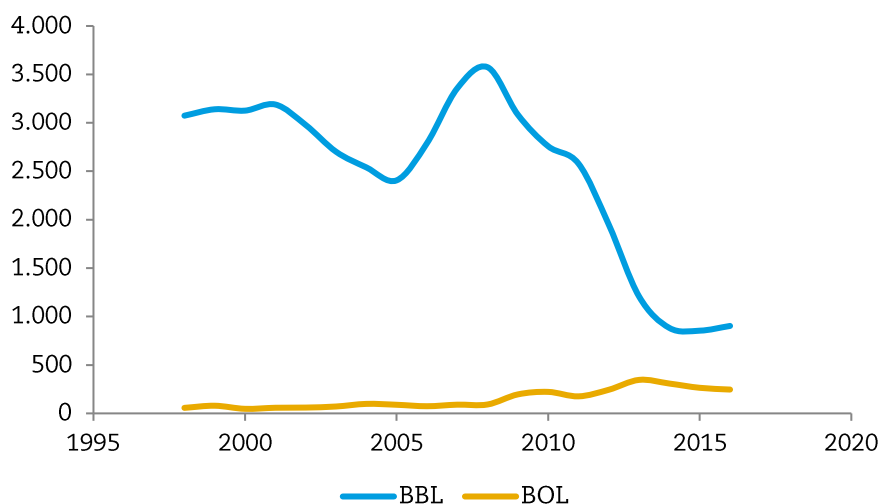
De inschatting is dat de eerste jaren arbeidsschaarste moeilijk te voorkomen zal zijn en dat de inspanningen erop gericht zullen moeten zijn om deze periode van arbeidsschaarste niet te lang te laten duren.

Leerlingenaantallen

In tegenstelling tot het aantal gediplomeerden trokken de leerlingenaantallen in 2016 weer aan. De reden is dat het aantal leerlingen in tegenstelling tot de diplomeringsaantallen niet lijdt aan het vertragingseffect¹³ en dat verwacht kan worden dat over een aantal jaren de diplomeringsaantallen (licht) zullen toenemen. Figuur 1.2 laat dit mooi zien. Daarnaast vindt, doordat de economie aantrekt, er lichte substitutie van BOL- naar BBL-leerlingen plaats.

¹³ De duur van de opleiding is afhankelijk van het niveau van de opleiding (zie tabel A.3 in de bijlage). De grootte van het vertragingseffect hangt dus af van het niveau van de door de leerlingen gevolgde opleidingen.

Figuur 1.2 Ontwikkeling BBL en BOL leerlingen in de GA en afbouw, 1998-2016



Bron: EIB

1.3 Autonome groei: bovengrens 40% opgeleid

De verhouding tussen het jaarlijks aantal gediplomeerden en de jaarlijkse benodigde instroom over de periode 2005-2008 laat zien wat een realistische verhouding is om na te streven voor de komende vijf jaar. Zowel de periode 2005-2008 als de komende vijf jaar kenmerkt zich door economische groei en optimisme.

Tabel 1.3 Verhouding tussen jaarlijks aantal gediplomeerden en jaarlijks benodigde instroom, 2005-2008

	2005	2006	2007	2008	2005-2008
Aantal gediplomeerden	1.155	966	955	1.098	4.174
Benodigde instroom	1.611	1.982	3.274	2.490	9.357
Verhouding	72%	49%	29%	44%	48%

Bron: EIB

Over de periode 2005-2008 komt 48% van de benodigde instroom uit de opleidingen. De jaarlijkse benodigde instroom is deze jaren wel fors lager dan in de verwachtingen voor de komende jaren, waardoor 48% een enigszins optimistische inschatting is.

De verwachting is dat, nu de crisis aantrekt, van de benodigde instroom bij een autonome ontwikkeling de bovengrens is dat 40% van de arbeidskrachten opgeleid is en 60% niet uit de opleidingen komt. Dit percentage hangt ook samen met de totale vijver – het bredere leerlingenaanbod in technische richtingen – waar de GA en afbouw uit moet vissen, hierover in het volgende hoofdstuk meer.

1.4 Ambitie: 50% opgeleid

Gebaseerd op de historische verhouding tussen het jaarlijks aantal opgeleiden en de jaarlijks benodigde instroom kan gesteld worden dat als bovengrens geldt om 40% van de jaarlijks benodigde instroom uit de opleidingen te halen. Dit betekent echter een fors groeipad. In dat geval is sprake van gemiddeld 1.100 gediplomeerden per jaar. Als de sector echter naar een hoger aandeel van bijvoorbeeld 50% uit de opleidingen wil groeien, dan zijn er jaarlijks 1.400 gediplomeerden vereist en dit is zeer ambitieus te noemen. Dit is misschien niet onmogelijk, maar het zijn diplomeringsaantallen die in het verleden niet zijn bereikt en hier zullen door de sector dan ook forse inspanningen voor geleverd moeten worden.

Met een dalend aantal gediplomeerden in de GA en afbouw en een flinke toename van de jaarlijkse instroom (met name de eerste jaren) zijn de uitdagingen voor 2018-2022 fors te noemen. Dat de leerlingenaantallen in 2016 licht beginnen toe te nemen is bemoedigend, maar lang niet voldoende om op het gewenste niveau te komen. In 2016 hebben namelijk slechts 476 leerlingen een diploma gehaald in de richtingen van de GA en afbouw. Over de periode 1998-2010 is echter wel een gemiddeld aantal gediplomeerden van ruim 1.100 behaald. Daarnaast was het aantal gediplomeerden over deze jaren vrij stabiel. Op basis van het verleden zou het mogelijk kunnen zijn om op dit aantal terug te keren, hiervoor dient er echter wel naar de totale vijver gekeken te worden.

De jaarlijks 300 extra gediplomeerden, om op het niveau van 50% te komen, is op basis van historische cijfers zeer lastig te realiseren en vereist extra inspanningen en gerichte beleidsveranderingen.

In ogeschouw moet worden genomen dat het in het begin onmogelijk zal zijn om de benodigde instroom met 40% te vullen met gediplomeerden. Dit komt door twee redenen. Allereerst is de benodigde extra instroom de eerste jaren het hoogst (zie tabel 1.1) en daarnaast is bij de diplomeringsaantallen sprake van een vertragingseffect. Het project moet dan ook worden gezien als een transitieproject met moeilijke eerste jaren maar met licht aan het einde van de tunnel.

2 Potentieel

Het huidige aantal leerlingen en gediplomeerden is onvoldoende om de ambitie van het halen van 40% of 50% van de benodigde instroom uit de opleidingen te bereiken. Er zal een bredere vijver moeten worden aangesproken. Als alle of een deel van de potentiële leerlingen, die nu nog voor een opleiding in een andere richting kiezen, kiezen voor een opleiding in de GA en afbouw is de geschetste opgave haalbaar. Hierbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen extra leerlingen door autonome trends en extra leerlingen als gevolg van extra inspanningen. De leerlingenaantallen in de GA en afbouw zijn (tot op zekere hoogte) trendgevoelig. Wanneer het economisch minder goed gaat neemt het aantal BBL gediplomeerden in de GA en afbouw verhoudingsgewijs sterker af dan het aantal BBL gediplomeerden in de richting Techniek. De reden is dat de GA en afbouw een specialistische richting is en in moeilijke economische tijden maken leerlingen liever de keuze een meer algemene opleiding te volgen. De cijfers laten dit ook zien. Het aantal BBL gediplomeerden in de GA en afbouw is van 2010 tot 2016 met 70% gedaald, terwijl het aantal BBL gediplomeerden in de richting Techniek met 35% gedaald is (zie tabel 2.1). In 2010 was de verhouding van het aantal BBL gediplomeerden in de richtingen van GA en afbouw ten opzichte van het aantal BBL gediplomeerden van alle MBO opleidingen dan ook 2,2% terwijl dat in 2016 1,1% is. Nu het economisch beter gaat is de verwachting dat dit aandeel mogelijk weer naar 2,2% zal stijgen. Daarnaast zijn er dus ook extra leerlingen te behalen door als sector extra inspanningen te verrichten.

2.1 Potentiële groep

Wat is binnen het totaal aantal BBL gediplomeerden per jaar het deel dat geënthousiasmeerd kan worden voor een opleiding in de GA en afbouw? Ten eerste dient hiervoor naar alle bedrijfstakken gekeken te worden die vallen binnen de richting 'techniek'¹⁴:

- Beschermings- en afwerkingstechnieken, reclame- en presentatietechnieken
- Bouw en grond-, weg- en waterbouw
- Carrosserie en autoschadeherstel
- Combinatie bedrijf
- Detailhandel, groothandel en internationale handel, mode en textiel
- Gezondheids-technische beroepen en ambachten
- Grafische beroepen
- Hout en interieur
- Metaal, elektro- en installatietechniek
- Motorvoertuigen- en tweewielertechniek en autohandel
- Proces-, milieu-, laboratoriumtechniek en fotonica
- Transport en logistiek

Van deze twaalf richtingen zijn er vier waarbinnen de meeste potentiële leerlingen zitten die geënthousiasmeerd kunnen worden voor een opleiding in de richting GA en afbouw. Hierbij gaat het allereerst om de eerste twee richtingen, namelijk de richtingen waar alle GA en afbouw opleidingen ook binnen vallen. Aangevuld met twee richtingen waar de meeste substituten te vinden zullen zijn. Dat resulteert in de volgende vier bedrijfstakken:

- Beschermings- en afwerkingstechnieken, reclame- en presentatietechnieken
- Bouw en grond-, weg- en waterbouw
- Hout en interieur
- Metaal, elektro- en installatietechniek

¹⁴Deze twaalf richtingen komen uit het overzicht van de opleidingen, aangeleverd door DUO.

Tabel 2.1 laat het aantal BBL gediplomeerden in deze vier bedrijfstakken zien. Deze groep wordt in de rest van dit rapport beschouwd als de voornaamste vijver waaruit nieuwe leerlingen gehaald moeten worden.

Tabel 2.1 BBL gediplomeerden in de GA en afbouw ten opzichte van BBL gediplomeerden in andere opleidingen, 1998-2016

Jaar	GA en afbouw	Twee bedrijfstakken	Vier bedrijfstakken	Techniek
1998	1.076	5.261	12.979	19.349
1999	1.013	5.612	13.238	18.347
2000	1.223	6.592	15.091	21.523
2001	1.229	6.561	15.352	22.797
2002	1.217	7.019	15.850	23.784
2003	1.231	7.137	16.242	24.258
2004	1.237	6.718	15.644	23.809
2005	1.132	6.415	14.989	22.758
2006	954	5.526	12.301	18.006
2007	947	5.652	12.311	18.069
2008	1.089	5.945	13.263	18.883
2009	1.185	6.475	14.836	21.571
2010	1.295	6.401	15.070	22.811
2011	1.020	5.681	13.454	23.034
2012	986	5.206	12.963	22.328
2013	920	4.361	11.966	20.311
2014	591	3.382	10.646	17.935
2015	431	2.611	9.892	15.238
2016	393	2.541	9.477	14.720

Bron: EIB

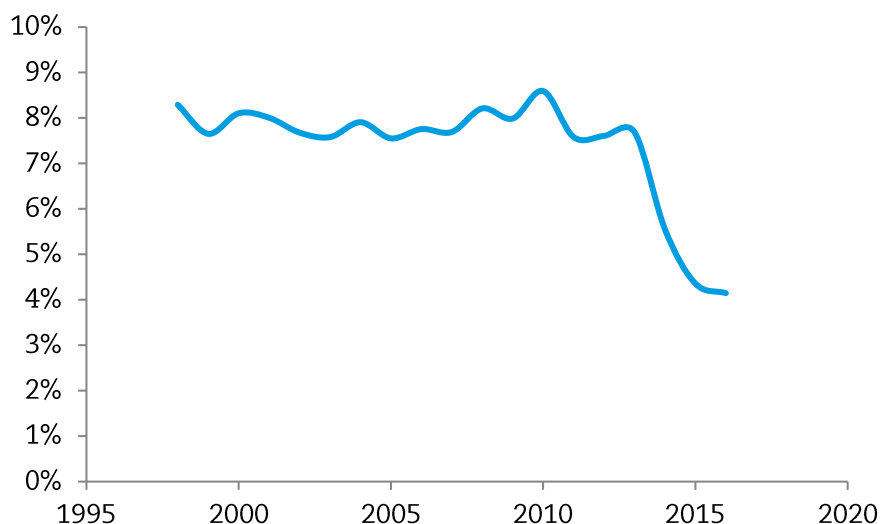
2.2 Autonome trends

Tabel 2.1 laat zien dat het aantal BBL gediplomeerden in alle groepen flink gedaald is ten opzichte van 2010. Dit wil echter nog niet zeggen dat de totale vijver is geslonken. De gediplomeerden BOL en BBL samen zijn verhoudingsgewijs namelijk veel minder geslonken dan de gediplomeerden van alleen BBL leerlingen (zie tabel A.1 in de bijlage). Dit wijst erop dat er tijdens de crisis een substitutie-effect was van BBL naar BOL opleidingen omdat er tijdens de crisis onder andere geen plek was voor de leerlingen bij de leerbedrijven. Dit duidt erop dat nu het economisch beter gaat, het aannemelijk is dat meer leerlingen zullen kiezen voor BBL opleidingen in plaats van BOL.

Daarnaast is de inschatting dat de verbeterde economische situatie er toe zal leiden dat er meer mensen voor de GA en afbouw zullen kiezen. Dit leidt er toe dat de verhouding GA en afbouw gediplomeerden ten opzichte van de totale vijver zal stijgen. Zoals in figuur 2.1 te zien is, is het aandeel BBL gediplomeerden in de GA en afbouw ten opzichte van de vier geselecteerde bedrijfstakken van 1998 tot 2016 gedaald van 8% naar 4%. Opvallend is dat het aandeel van 1998 tot 2010 altijd ongeveer 8% is geweest en dat het sinds de afgelopen jaren sterk is afgenomen. Belangrijk hierbij is om op te merken dat zowel bij de GA en afbouw als de vier bedrijfstakken het aantal BBL gediplomeerden in de crisis sterk is afgenomen, maar dat deze afname veel sterker was voor de GA en afbouw. Dit valt te verklaren doordat in moeilijke economische tijden mensen kiezen voor veiligheid en een algemene opleiding lijkt dan veiliger dan de gespecialiseerde opleidingen in de GA en afbouw. Met het aantrekken van de economie is het

realistisch te verwachten dat het aandeel van het aantal BBL gediplomeerden in de GA en afbouw in de vier bedrijfstakken weer zal toenemen.

Figuur 2.1 Aandeel BBL gediplomeerden GA en afbouw ten opzichte van BBL gediplomeerden in de vier bedrijfstakken, 1998-2016



Bron: DUO, EIB

De verwachting is echter dat de vijver waar uit gevestigd moet worden wel zal groeien ten opzichte van de situatie in de crisis, maar dat dat de totale vijver aan leerlingen iets verder zal krimpen. Dit betekent dat het marktaandeel voor de GA en afbouw zal moeten stijgen om op het niveau van voor de crisis uit te komen.

Tabel 2.2 Aantal BBL gediplomeerden GA en afbouw bij autonome groei, 2018-2022

Jaar	BBL gediplomeerden GA en afbouw	BBL gediplomeerden vier bedrijfstakken	Percentage
2018	700	12.000	6%
2019	900	13.000	7%
2020	1.100	14.000	8%
2021	1.100	14.000	8%
2022	1.100	14.000	8%
Totaal	4.900	67.000	7%

Bron: EIB

Als aan zou worden genomen dat de totale vijver licht is afgenomen, is de verwachting dat de bovengrens van het niveau waar het aantal BBL gediplomeerden in de vier bedrijfstakken naar

verloop van tijd naar toe zal groeien 14.000 per jaar is. Het aandeel GA en afbouw gediplomeerden in de totale vijver zal naar verwachting weer naar 8% toe groeien. Uitgaande van een scenario waarbij de totale vijver naar 14.000 BBL gediplomeerden zou groeien en het aandeel GA en afbouw naar 8% geeft de verwachting in tabel 2.2 weer. In de periode 2018-2022 zullen dan naar verwachting 4.900 BBL gediplomeerden gaan werken in de GA en afbouw (zie tabel 2.2).

2.3 Extra inspanningen

De doelstelling is dus om 40 of 50% van de benodigde instroom uit de opleidingen te laten komen. Dit komt erop neer dat over de periode 2018-2022 bij 40% instroom uit de opleidingen 5.500 leerlingen moeten worden opgeleid en bij 50% instroom uit de opleidingen 7.000. Naarmate de arbeidsvraag weer sterk toeneemt en er volop arbeidscontracten kunnen worden geboden, zal ook het aantal leerlingen weer kunnen stijgen tot niveaus die in de richting gaan van de situatie voor de crisis. Aangezien de verwachting is dat de totale vijver iets zal krimpen, zal het aantal gediplomeerden door de verbeterde economische omstandigheden autonoom naar een aantal van 4.900 leerlingen toe groeien.¹⁵ De overige 600 of 2.100 gediplomeerden, afhankelijk van de doelstelling, zullen dan in ieder geval moeten komen uit extra inspanningen vanuit de sector. Hoe deze extra 12% of 43% verwezenlijkt kan worden, zal in de volgende hoofdstukken worden beschreven.

De inschatting is dus dat bij een autonome groei het aandeel van 40% instroom vanuit de opleidingen nog niet gehaald wordt en dat er bij een ambitie van 50% instroom vanuit de opleidingen forse extra inspanningen geleverd moeten worden. Bij de 40% groei zijn er in ieder geval extra inspanningen nodig om het lage aantal gediplomeerden in 2018 en 2019 te compenseren. Ook indien het aantal van 1.100 wordt gehaald, dan nog zullen er in de periode 2018-2022 nog altijd meer dan 8.500 arbeidskrachten moeten komen uit de zij-instroom buiten de opleiding en een verdere toestroom van buitenlandse arbeidskrachten.

2.4 Jonge VMBO'er en zij-instromer

Binnen de vijver potentiële leerlingen wordt gevist naar twee soorten leerlingen waarvoor de optimale oplossing verschillend is, namelijk de jongere die net van het VMBO komt en de zij-instromer. De eerste groep heeft nog leerplicht en de leerlingen moeten dus nog een minimaal aantal dagen per jaar naar school. Voor deze groep moet de opleiding gezien worden als de entree naar de sector. Dit is belangrijk omdat jongeren die eenmaal hebben gekozen voor een opleiding in de GA en afbouw over het algemeen ook in deze richting gaan werken. De tweede groep heeft geen leerplicht meer en daardoor kan voor deze groep het systeem op een flexibelere wijze worden ingericht met minder verplichte schooldagen.

Op basis van de leerlingenaantallen in de GA en afbouw en het aandeel van de twee groepen onder de MBO techniek leerlingen is een benadering gemaakt van het aantal leerlingen dat net van het VMBO komt (16 t/m 18 jaar) en de zij-instromers (19 jaar en ouder)¹⁶. Opvallend is dat er tussen 2012 en 2016 relatief veel leerlingen ouder dan 19 jaar zijn.

¹⁵ 40% is autonoom, maar blijft in 2018 en 2019 achter. Dit moet later gecompenseerd worden om over 2018-2022 op 40% uit te komen.

¹⁶ Deze inschatting is geverifieerd bij de ROC's en komt overeen met de inschatting van de studieadviseurs.

Tabel 2.3 Absolute leerlingenaantallen in de gespecialiseerde aannemerij en afbouw per categorie (leerlingen die net van het VMBO komen en zij-instromers)¹

	2012	2013	2014	2015	2016
Aantal 16 t/m 18 jaar	695	395	323	337	366
Aantal 19 jaar en ouder	1251	810	558	517	536

¹ Op basis van leerlingenaantallen van DUO. Aandeel 16 t/m 18 en aandeel 19 en jaar ouder o.b.v. verhouding onder de techniek leerlingen

Bron: DUO, EIB

2.5 Primair onderwijs

In bovenstaande is er vanuit gegaan dat de vijver iets verder zal krimpen ten opzichte van het eerdere niveau. Dit beeld wordt versterkt omdat er sprake is van een neerwaarts risico. Het primair onderwijs is de afgelopen acht jaar namelijk bescheiden, maar gestaag gedaald met een procent per jaar. Ook in het VMBO, de meest directe leverancier voor de MBO opleidingen, is er de laatste twee jaar een daling zichtbaar die hier goed mee samen zou kunnen hangen. Deze daling zal op termijn effect hebben op het aantal MBO leerlingen. Dit betekent dat om de 1.100 gediplomeerde leerlingen te halen, er zeker een marktaandeel dan 8% gerealiseerd moet worden. Dit versterkt de conclusie dat de sector voor een grote opgave staat¹⁷. Hierbij dient aangetekend te worden dat er aan de andere kant binnen de sector juist wensen leven om meer mensen op te leiden.

¹⁷ Daarnaast is er een afname en herstructurering van het aanbod van bouw opleidingen op VMBO scholen die de groep van MBO leerlingen in de richting GA en afbouw kan vermoeilijken.

3 Nadere analyse

Sinds de crisis zijn de leerlingenaantallen in de GA en afbouw gedaald. Hierdoor is een aantal kleine opleidingen in de problemen gekomen. Als de leerlingenaantallen voor deze kleine opleidingen niet aantrekken, zullen zij moeten stoppen. Hierdoor dreigt voor deze opleidingen in de toekomst een schaalprobleem: zelfs in het geval dat potentiële leerlingen een bepaalde opleiding zouden willen volgen, kunnen ze dit (in de toekomst) niet meer omdat de opleiding niet meer bestaat. Om dit te voorkomen zullen deze opleidingen zich dus moeten aanpassen.

De lage leerlingenaantallen zijn niet het gevolg van een slechte kwaliteit van de opleidingen. Uit enquêtes en interviews blijkt namelijk dat betrokkenen niet negatief zijn over de kwaliteit van de opleidingen in de GA en afbouw. De belangrijkste oorzaak is het gebrek aan plaatsen voor leerlingen bij leerbedrijven tijdens de crisis. Als een bedrijf geen plek heeft, kan de leerling ook geen BBL opleiding volgen. Doordat de economie nu aantrekt, lost dit probleem zich vanzelf op. Overige potentiële oorzaken zijn het zware imago van het beroep, de relatieve onbekendheid ten opzichte van andere opleidingen door het specialistische karakter van de opleidingen en de hoge opportunitetskosten van het volgen van een studie voor oudere leerlingen.¹⁸

Om leerlingenaantallen te stimuleren zijn binnen de verschillende sectoren in de GA en afbouw samenwerkingsverbanden van bedrijven georganiseerd. Deze bedrijven delen o.a. samen het risico als er voor een BBL leerling (tijdelijk) geen werk meer is. In dit hoofdstuk wordt nader ingezoomd op de schaal en de kwaliteit van de opleidingen, de positie van de zij-instromers en de kosten van de samenwerkingsverbanden.

3.1 Schaalvereiste, voortbestaan kleine opleidingen in gevaar

Het schaalvereiste is het minimum aantal leerlingen per opleiding om de opleiding efficiënt te laten functioneren.

De leerlingenaantallen in de GA en afbouw verschillen per opleiding en per ROC. Ook de mate waarin leerlingen die dezelfde opleiding volgen verspreid zijn over verschillende ROC's verschilt per opleiding. Tabel 3.1 laat dit zien voor de grootste opleidingen in de GA en afbouw.¹⁹ De minst geconcentreerde²⁰ opleiding is de opleiding tot metselaar waar ongeveer 50% van de leerlingen de opleiding volgt in de twee provincies waar de opleiding tot metselaar het sterkst vertegenwoordigd is. Voor de meest geconcentreerde opleiding, de dakdekker, is dit meer dan 95%.

Om een opleiding in de lucht te houden is een voldoende aantal leerlingen nodig. Wanneer het schaalvereiste niet wordt behaald dreigt er een schaalprobleem: de situatie dat zowel leerling als bedrijf geïnteresseerd is dat de leerling een bepaalde opleiding volgt maar dit niet kan omdat de opleiding niet (meer) wordt aangeboden. Voor deze analyse worden de leerlingenaantallen van BOL en BBL per opleiding bij elkaar opgeteld, omdat de BOL en BBL leerlingen gebruik kunnen maken van dezelfde faciliteiten.

¹⁸ In de BBL structuur wordt vier dagen gewerkt in plaats van vijf. De zij-instromer heeft op basis van de cao een hoger uurloon. Door vier dagen te werken in plaats van vijf loopt hij daarom meer salaris mis door één dag per week naar school te gaan dan een jonger iemand. In economische termen heeft een zij-instromer hogere opportunitetskosten dan een jongere voor één dag per week naar school gaan in plaats van werken.

¹⁹ De middenkaderfunctionaris afbouw is niet meegenomen omdat deze opleiding zoals op pagina 19 wordt beargumenteerd niet de kern vormt van dit onderzoek.

²⁰ De concentratiegraad is berekend door de verhouding te berekenen tussen het aantal leerlingen in de twee provincies waar de desbetreffende opleiding de meeste leerlingen heeft en het totaal aantal leerlingen van de desbetreffende opleiding.

Tabel 3.1 Aantal BOL en BBL leerlingen per opleiding per provincie, 2016

	Metselaar	Tegelzetter	Stuka-door	Dakdekker	Overig	Totaal
Drenthe	0	0	88	0	1	89
Friesland	3	2	0	0	0	5
Gelderland	58	7	39	3	0	107
Groningen	15	3	0	0	1	19
Limburg	20	1	0	0	0	21
Noord-Brabant	102	45	106	9	185	447
Noord-Holland	37	10	0	0	2	49
Overijssel	32	17	7	4	18	78
Utrecht	35	12	23	138	271	479
Zeeland	10	0	0	0	0	10
Zuid-Holland	23	14	58	0	16	111
Totaal	335	111	321	154	494	1.415

Bron: DUO, EIB

Hoe gaan ROC's in de praktijk om met opleidingen met te lage leerlingenaantallen?

Het sluiten en niet meer aanbieden van de opleiding is de meest voor de hand liggende oplossing. Als dit niet wenselijk is, dan is de meest voor de hand liggende oplossing om de opleiding samen te voegen met een andere opleiding als dit mogelijk is. Dit kan enerzijds gebeuren door de klassen van verschillende opleidingen die veel op elkaar lijken binnen een ROC samen te voegen. Anderzijds door gelijkwaardige opleidingen die op verschillende ROC's worden aangeboden samen te voegen. De praktijk laat zien dat opleidingen die te specifiek zijn om samen te voegen met andere opleidingen op het ROC verdwijnen. De opleiding tot dekvloerenlegger aan het ROC Drenthe College of de opleiding tot voeger aan het Regiocollege in Zaandam zijn bijvoorbeeld verdwenen.

De eerste optie is dus om binnen het ROC te herorganiseren. Dit moet dan wel mogelijk zijn. Om verschillende klassen van opleidingen samen te voegen, zijn er vaak twee knelpunten die zich vooral voordoen bij de meer specialistische opleidingen. Allereerst verschillen sommige opleidingen teveel om klassen samen te voegen, waardoor er vaak een gemeenschappelijk raakvlak ontbreekt. Een tweede knelpunt, wat ook onderstreept wordt in interviews met de studieadviseurs, is dat voornamelijk voor specialistische vakken leraren alleen voor dat vak zijn opgeleid en niet in staat zijn vakken van andere opleidingen te verzorgen.

De praktijk laat ook zien dat voor meer algemene vakken voor deze oplossingsrichting wordt gekozen. De opleiding tot tegelzetter of metselaar wordt op verschillende plekken in het land aangeboden met relatief lage leerlingenaantallen (zie tabel 3.1: lage concentratie). Toch blijven de kleine opleidingen bestaan omdat de leerlingen samen met de leerlingen timmerman in de klas worden gezet.

Tabel 3.2 **Vershil tussen woonprovincie leerlingen en provincie waar hoofdvestiging ROC is gevestigd**

	Leerlingen woonachtig	Leerlingen ook in provincie naar ROC	Leerlingen naar ROC buiten provincie	Deel dat in woonprovincie naar school gaat (%)
Utrecht	155	149	6	96
Noord-Brabant	404	346	58	86
Drenthe	36	19	17	53
Zuid-Holland	201	103	98	51
Overijssel	105	52	53	50
Gelderland	186	87	99	47
Zeeland	27	10	17	37
Limburg	58	19	39	33
Noord-Holland	152	46	106	30
Groningen	31	5	26	16
Friesland	36	4	32	11
Flevoland	22	0	22	0
Totaal	1.413¹	840	575	

1 Twee leerlingen zijn woonachtig in Duitsland

Bron: DUO, EIB

De tweede optie is om gelijkwaardige opleidingen die worden aangeboden op verschillende ROC's samen te voegen. Een knelpunt voor deze oplossing is dat de reistijd voor leerlingen en docenten lang kan worden. Uit interviews komt naar voren dat de extra reistijd naar het ROC voor leerlingen geen belemmering is om de opleiding niet te doen, omdat het toch maar om één dag per week gaat. Tabel 3.2 illustreert dit ook, 40% van de leerlingen (575 van de 1.415) gaat naar een ROC waarbij de hoofdvestiging van het ROC in een provincie is elders dan de woonplaats van de leerling.

In de praktijk vindt deze oplossing dan ook vaak plaats als herorganiseren binnen het ROC niet mogelijk is. Het gevolg hiervan is dat er voor bepaalde opleidingen in Nederland slechts enkele specialistische vakcentra (vaak maar één) zijn in heel Nederland. Twee praktijkvoorbeelden zijn de opleidingen tot stukadoor en dakdekker. Deze opleidingen worden gezien als zeer specialistisch en hebben in heel Nederland genoeg leerlingen. Dit resulteert er in dat 60% van de stukadoor leerlingen de opleiding volgen aan het Koning Willem I College of aan het ROC Drenthe College. Voor de opleiding tot dakdekker geldt min of meer hetzelfde. Deze opleiding wordt vrijwel in zijn geheel aan het ROC Midden Nederland, locatie Utrecht, aangeboden.

Het ROC Drenthe College illustreert op een mooie wijze hoe aan het reis knelpunt voor de leerlingen tegemoet gekomen kan worden, hoewel reistijd voor de leerlingen over het algemeen dus geen probleem vormt²¹. Dit ROC heeft 89 stukadoor leerlingen, waarvan bijna de helft woonachtig is in Purmerend. Iedere week rijdt er een docent vanuit Drenthe naar Purmerend, om de leerlingen les te geven. De reden voor deze uitzonderlijke situatie is dat de opleiding tot stukadoor in Noord-Holland niet meer wordt gedoceerd.

In de praktijk vormen de strikte kwalificatiedossiers een probleem bij het herorganiseren van opleidingen. Als een opleiding niet voldoet aan de gestelde eisen in de kwalificatiedossiers, dan

²¹ Uiteraard is er wel een maximale afstand die leerlingen willen afleggen.

volstaat volgens de huidige regels de opleiding niet en kunnen leerlingen geen officieel diploma halen.

3.2 Schaalprobleem

Een aantal van de opleidingen in de GA en afbouw heeft in het verleden te maken gehad met de situatie dat leerlingenaantallen zo laag waren dat opleidingen niet meer konden worden aangeboden op ROC's. Een voorbeeld is de opleiding tot betonmodelmaker die vanaf 2012 niet meer wordt aangeboden. Er is echter pas sprake van een schaalprobleem als er wel leerlingen en bedrijven geïnteresseerd zijn in deze opleiding. Een bedrijf kan bijvoorbeeld een 16-jarige die net van het VMBO komt en betonmodelmaker wil worden niet aannemen (omdat de 16-jarige nog leerplicht heeft en de BBL constructie onmogelijk is omdat de opleiding niet meer bestaat op het ROC). Als zowel leerling als bedrijf niet geïnteresseerd is in de opleiding is de opleiding overbodig en is het goed dat de opleiding is verdwenen. In de onderstaande analyse wordt gefocust op de huidige kleine opleidingen en of er voor deze opleidingen een potentieel schaalprobleem dreigt.

Zijn er opleidingen in Nederland waar het schaalprobleem dreigt?

De verschillende opleidingsrichtingen in de GA en afbouw volgen een gelijkwaardige trend. Ongeacht of een opleiding groot of klein²² was (zie tabel 3.3 voor het overzicht), daalde het aantal leerlingen tussen 2009 en 2014.

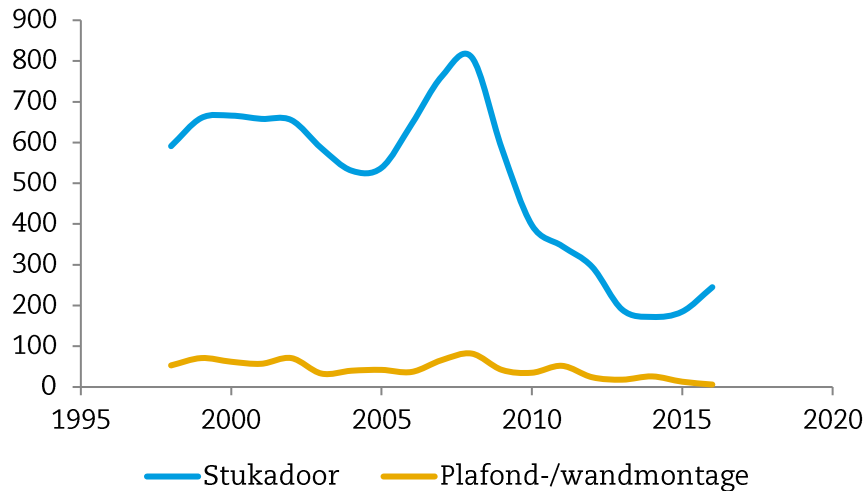
Tabel 3.3 Overzicht grote, middelgrote en kleine opleidingen op basis van leerlingenaantallen, 2016		
Klein	Midden	Groot
Uitvoerder	Betonreparateur	Metselaar
Steigerbouwer	Betontimmerman	Stukadoor
AV productie	Natuursteenbewerker	Dakdekker
Betonstaalverwerker		Tegelzetter
Sloper		
Voeger		
Plafond-/wandmontage		
Monteur metalen daken en gevels		
Dekvloerenlegger		
Assistent		

Bron: EIB

De reden voor de dalende leerlingenaantallen in deze jaren is de beperkte beschikbaarheid van opleidingsplaatsen bij bedrijven. Opvallend is dat voor de grote opleidingen de leerlingenaantallen stabiliseren of licht stijgen na 2014 en dat voor de kleine opleidingen de leerlingenaantallen blijven dalen (zie figuur 3.1 ter illustratie en voor alle figuren figuur A.1 t/m A.5 in de bijlage). Uitzonderingen bij de kleine opleidingen zijn de opleidingen tot uitvoerder en voeger. De opleidingen AV productie, sloper, monteur metalen en gevels en assistent afbouw konden helaas niet in de analyse worden meegenomen omdat deze opleidingen recentelijk zijn gestart. Wanneer deze trend zich zal doorzetten dan zullen de kleine opleidingen verdwijnen en dreigt een potentieel schaalprobleem. Tabel 3.4 laat ook zien dat de leerlingenaantallen van de kleine opleidingen tussen 2015 en 2016 in absolute termen met 25 leerlingen krompen, terwijl de leerlingenaantallen van de grote opleidingen met 83 leerlingen stegen.

²² Classificatie: grootte opleiding afhankelijk van aantal leerlingen in 2016. Grote opleiding: meer dan 50 leerlingen. Middelgrote opleiding: tussen 20 en 50 leerlingen. Kleine opleiding: minder dan 20 leerlingen. De opleidingen tot monteur metalen daken en gevels en sloper zijn niet meegenomen omdat deze opleidingen voor 2015 geen leerlingen hadden.

Figuur 3.1 Leerlingenaantallenverloop opleiding tot stukadoor (grote opleiding) en plafond-/ wandmontage monteur (kleine opleiding)



Bron: DUO, EIB

Wanneer verder wordt ingezoomd op de kleine opleidingen, dan is opvallend dat ze tot een aantal jaren geleden nog op diverse locaties in het land aangeboden werden. Nu is dat vaak nog maar op één plek. In het verleden is er dus vaak gekozen voor het creëren van specialistische vakcentra. De vraag is of het sluiten van deze opleidingen leidt tot een schaalprobleem: zijn er ook leerlingen die de opleiding willen volgen en bedrijven die geïnteresseerd zijn in deze leerlingen? Op het moment lijkt dit niet het geval te zijn. Uit interviews met studieadviseurs en bedrijven blijkt namelijk dat de bedrijven op het moment opleidingsplaatsen te over hebben maar dat ze geen leerlingen kunnen vinden. Ook worden de meeste kleine opleidingen op het moment nog steeds aangeboden ondanks de al jaren lage leerlingenaantallen. De logische conclusie lijkt dat leerlingen nu niet geïnteresseerd zijn in deze opleidingen en dat er daarom voor de kleine opleidingen in 2016 geen concrete aanwijzingen zijn voor een schaalprobleem. Het aandachtspunt lijkt om jonge leerlingen die net van het VMBO komen te motiveren voor de kleinere opleidingen en zo nodig deze opleidingen te herorganiseren. Schaalproblemen kunnen zich namelijk eventueel in de toekomst wel voordoen als leerlingaantallen laag blijven. Grote opleidingen²³ kunnen gewoon in hun huidige vorm blijven bestaan. Deze opleidingen trekken namelijk voldoende leerlingen. Binnen de grote opleidingen kan ook worden nagedacht over verbeteringen in de opleidingsstructuur want mogelijk kunnen er meer leerlingen getrokken worden. De directe noodzaak vanuit een voortbestaansperspectief is er voor deze opleidingen echter niet.

²³ Zoals de opleidingen tot metselaar, stukadoor, dakdekker en tegelzetter.

Tabel 3.4 Absolute groei leerlingenaantallen, 2015-2016

Klein		Groot	
Uitvoerder	8	Metselaar	29
Steigerbouwer	-17	Stukadoor	60
Betonstaalverwerker	-12	Dakdekker	3
Voeger	7	Tegelzetter	-9
Plafond-/wandmontage	-7		
Dekvloerenlegger	0		
Betonreparateur	-6		
Sloper	-4		
Natuursteenbewerker	0		
Betontimmerman	9		
Assistent afbouw	-3		
	-25		83

Bron: EIB

3.3 Kwaliteit opleidingen

Leerlingen niet ontevreden, beperkt belang schooldag

Uit de leerlingenenquête van het EIB blijkt dat de huidige BBL leerlingen in de GA en afbouw over het algemeen tevreden zijn over de opleidingen. Slechts 20% van de leerlingen vindt de opleidingen geen goede basis voor hun huidige werkzaamheden. Daarentegen vindt 27% de opleidingen een zeer goede basis en de overige 53% is redelijk tevreden (tabel A.9 in bijlage).²⁴

Hoewel uit de enquête blijkt dat de leerlingen redelijk tevreden zijn, kwam uit interviews met BBL leerlingen in de richtingen van de GA en afbouw duidelijk naar voren dat de leerlingen met name enthousiast zijn over het feit dat ze meteen meerdere dagen aan het werk kunnen. Ze zien de opleiding als 'iets dat erbij hoort'. Uit interviews komt dan ook naar voren dat leerlingen kritisch zijn over de invulling van de schooldag. De opmerking dat wat ze leren vaak niet direct toepasbaar is in hun dagelijkse werkzaamheden is typerend. Uit de leerlingenenquête komt verder duidelijk naar voren dat 'het werken met de handen' als een belangrijke motivatiebron geldt om deze opleiding te gaan volgen (zie bijlage tabel A.10).

Opleidingen moeten meer toepassingsgericht

Uit de jaarlijkse werkgeversenquête van het EIB blijkt dat over het algemeen bedrijven liever BBL opgeleid personeel in dienst nemen dan niet BBL opgeleid personeel (zie bijlage tabel A.7). Nadere interviews met bedrijven in de GA en afbouw wijzen uit dat bedrijven een BBL leerling als een investering voor de toekomst zien. De bedrijven benadrukken wel dat het niveau en de motivatie erg verschillen per leerling.

Over de inrichting van het huidige opleidingssysteem zijn de bedrijven tevreden, maar ze geven aan dat het systeem beter zou zijn als de schooldag praktijkgericht zou zijn (zie bijlage tabel A.8). Zo zijn er bijvoorbeeld theoretische vakken als Nederlands en Burgerschap waar leerlingen niet in geïnteresseerd zijn en vanuit het perspectief van de bedrijven ook geen vraag naar is. Daarnaast is een vak als Rekenen eventueel nuttig, maar wordt niet praktisch genoeg onderwezen. Typerend is de opmerking van één van de geïnterviewde werkgevers die aangeeft dat een vak als Rekenen erg nuttig zou zijn als metselaars bijvoorbeeld zouden leren berekenen

²⁴ Lage respons.

hoeveel stenen van een bepaalde afmeting er nodig zijn om een muur van een bepaalde grootte te maken; een vaardigheid die hij miste bij zijn jongere werknemers.

Het algemene beeld uit interviews is dat leerlingen, net als de werkgevers, vinden dat ze tijdens de opleiding te veel theorie krijgen en daardoor veel dingen moeten leren die ze in de praktijk niet kunnen toepassen, omdat daar geen tijd voor is. Ook de leerlingen geven aan dat een vak als Rekenen nuttig zou kunnen zijn, maar anders moet worden onderwezen. Daarnaast geven leerlingen aan dat ze tijdens de praktische vakken dingen leren die vanuit hun vakgebied nog heel traditioneel zijn, maar in de praktijk niet meer gebruikt worden. Ze geven aan dat het moeilijk is om gemotiveerd te worden voor het leren van zaken die ze niet toe kunnen passen.

Uit interviews met studieadviseurs blijkt dat de rol van bedrijven en leermeesters op dit moment nog te gering is bij de praktische invulling van de schooldag. Daartegenover staat dat de studieadviseurs (docenten) zelf ook aangeven niet altijd op de hoogte te zijn van de praktijk. Studieadviseurs geven ook aan dat de kwaliteit van de praktische lessen in hun ogen van een hoog niveau is, maar dat er in de praktijk geen tijd en geld is om dit toe te passen. Zoals bijvoorbeeld blijkt uit een interview met één van de studieadviseurs ontstaat hierdoor een verschil in mening over wat leerlingen nuttig vinden en wat vanuit het oogpunt van een goede opleiding nuttig is. Hij geeft aan dat bedrijven leerlingen meer de kans zouden moeten geven om ook de betere maar duurere technieken in de praktijk onder de knie te krijgen. Daarnaast is er vanuit studieadviseurs wel de wil om het curriculum te veranderen, maar dit kunnen ze niet omdat ze gebonden zijn aan de kwalificatiedossiers mede opgesteld door de branche. Hierdoor zijn ze verplicht bepaalde vakken te geven waardoor er weinig ruimte is om de opleiding in te richten naar de specifieke wensen en het niveau van de leerling.

Er kan dus worden gesteld dat betrokken partijen niet ontevreden zijn over het huidige BBL systeem, omdat het leerlingen de kans geeft school en praktijk te combineren. Alle partijen vinden echter dat er kritisch gekeken moet worden naar de invulling van de schooldag zodat hier meer uitgehaald kan worden.

Betrokkenen niet negatief tegenover alternatieven van huidige systeem

Alternatieven voor het huidige systeem zijn het samenvoegen van vakken, het oprichten van een opleiding tot allround vakman en het oprichten van een certificatenstelsel.²⁵ De eerste twee oplossingen sluiten goed aan bij het samenvoegen van opleidingen binnen ROC's en volgen de BBL structuur van vier dagen werken en één dag naar school, terwijl de laatste oplossing goed aansluit bij het creëren van specialistische vakcentra.

Een ontwikkeling in de richting van een allround vakman is waarschijnlijk het beste te realiseren door inhoudelijk verwante activiteiten te combineren, zodat de leerling in de toekomst breed inzetbaar is. Een dergelijke allround opleiding is praktisch mogelijk. Aan het Koning Willem I College in Den Bosch bestond er tijdens de crisis een allround opleiding in de BOL variant. Dit werkte goed en leerlingen waren tevreden, maar volgens een studieadviseur van dit ROC werd het initiatief niet voldoende ondersteund vanuit de branche waardoor de opleiding in de knel kwam met de kwalificatiedossiers. Maar praktisch is het dus mogelijk.

In het certificatenstelsel gaan werknemers in de GA en afbouw meteen fulltime aan het werk en waar nodig een aantal dagen naar school om een beroeps-specifiek certificaat te behalen. Het is een flexibel systeem waar werknemers een certificaat kunnen halen wanneer ze het gevoel hebben dat het hen aan bepaalde kennis ontbreekt. Ze kunnen deze nieuwe kennis dan ook meteen in de praktijk toepassen. Het certificatenstelsel kan ook als aanvulling dienen op de opleiding tot allround vakman: eerst volgen leerlingen de opleiding tot allround vakman waarna ze zich specialiseren bij de specialistische centra en daar een certificaat halen.

Uit de jaarlijkse werkgeversenquête blijkt dat leerbedrijven kritisch zijn over het huidige systeem. Over alle alternatieven zijn de leerbedrijven positiever dan over het huidige systeem (figuren A.6 en A.7 in de bijlage). Onder de huidige werknemers is het beeld verschillend. Deze groep is het positiefst over het huidige systeem maar de opleiding tot allround vakman en het

²⁵ In de rest van het onderzoek wordt ingezoomd op de opleiding tot allround vakman en het certificatenstelsel.

certificatensysteem worden niet veel slechter beoordeeld dan het huidige systeem (figuur A.8 in de bijlage). Betrokkenen staan dus niet negatief tegenover de alternatieven van het huidige systeem, maar zijn tegelijkertijd ook redelijk positief over het huidige systeem. Uit interviews en de nadere analyse volgt wel dat er behoefte is aan differentiatie tussen leerplichtigen en zij-instromers en tussen grote en kleine opleidingen.

3.4 Problemen zij-instromers

Een probleem waar de zij-instromer tegenaan kan lopen is dat de opportunitykosten van het volgen van een opleiding hoger zijn dan voor de leerlingen die net van het VMBO komen. De bouw & infra cao voor de gespecialiseerde aannemerij en de afbouw cao voor de afbouw eisen een hoger minimumloon voor oudere leerlingen/werknemers. In de BBL structuur worden de leerlingen vier dagen betaald.²⁶ Aangezien de zij-instromer meer verdient dan de leerlingen die net van het VMBO komen, loopt de zij-instromer meer loon mis door een dag in de week naar school te gaan. Hierdoor zullen zij-instromers minder snel geneigd zijn om een opleiding te gaan volgen. Op basis van de minimumuurlonen uit de bouw & infra cao en het feit dat BBL leerlingen vier dagen werken en normale werknemers vijf, is het verschil tussen een 21-jarige BBL leerling en iemand die meteen fulltime gaat werken ruim € 9.000 per jaar (zie de tabellen A.4 en A.5 in de bijlage voor een berekening).

Hoewel het voor een zij-instromer dus veel kostbaarder is om een BBL opleiding te volgen is, zoals in hoofdstuk 2 al is aangegeven, het aandeel van de leerlingen dat ouder is dan 19 vrij hoog in de GA en afbouw (zie tabel 2.3). Uit interviews met huidige BBL leerlingen blijkt dat de motivatie van deze leerlingen om toch een opleiding te volgen het behalen van een diploma is. Met dit diploma hebben ze later in hun carrière meer mogelijkheden.

3.5 Samenwerkingsverbanden

De samenwerkingsverbanden zijn door verschillende bedrijven in de sector opgericht om er samen voor te zorgen dat meer leerlingen de GA en afbouw instromen. In de praktijk schrijft een BBL leerling zich bij de start van zijn opleiding in bij een samenwerkingsverband²⁷. Dit samenwerkingsverband zorgt er vervolgens voor dat de leerling bij een leerbedrijf kan werken en één dag naar school gaat. Het alternatief is dat leerlingen zich niet bij een samenwerkingsverband inschrijven maar direct bij een leerbedrijf aan de slag gaan. Ze schrijven zich dan parallel daaraan in bij het ROC. De leerling die via een samenwerkingsverband werkt heeft een contract met een samenwerkingsverband en het samenwerkingsverband gaat een contract aan met het leerbedrijf. Als de leerling geen gebruik maakt van het samenwerkingsverband, heeft de leerling direct met het leerbedrijf een contract.

Het samenwerkingsverband betaalt leerlingen het garantieloon uit de cao van de betreffende sector en hanteert zo een vast uurloon voor de leerling²⁸. De kosten die in rekening worden gebracht van het leerbedrijf liggen echter een stuk hoger, omdat het samenwerkingsverband kosten maakt. Hoeveel het leerbedrijf het samenwerkingsverband moet betalen is alleen in de afbouw cao vastgelegd. Een voorbeeld van deze kosten is het risico dat het samenwerkingsverband wegneemt bij het leerbedrijf. Als het leerbedrijf geen werk meer heeft voor de leerling kan het leerbedrijf de leerling kosteloos terugsturen en betaalt het samenwerkingsverband het loon van de leerling. Het samenwerkingsverband zorgt dan weer voor een nieuwe opdracht bij een ander leerbedrijf of de leerling volgt een cursus binnen het samenwerkingsverband. Daarnaast zorgt het samenwerkingsverband voor verzekeringen voor de leerling en reiskosten naar de werkplaats, materiaal en klaslokalen. Met andere woorden, het facilitaire stuk.

De samenwerkingsverbanden kunnen dus van toegevoegde waarde zijn, de kosten zijn echter hoog, zeker met weinig leerlingen. De samenwerkingsverbanden zijn vaak per regio en per vakgebied opgericht en hebben om te functioneren een minimaal aantal leerlingen nodig. De

²⁶ Zie artikelen 42b lid 2 en artikel 42c lid 7 bouw & infra cao en artikel 72 afbouw cao.

²⁷ Waar in de afbouw wordt gesproken van samenwerkingsverbanden wordt er in de GA gesproken van opleidingsbedrijven B&U.

²⁸ De leerling is in dienst bij het samenwerkingsverband en daarom moet het samenwerkingsverband voldoen aan het garantieloon uit de desbetreffende cao. De gespecialiseerde aannemerij moet zich houden aan de bouw en infra cao terwijl de afbouw een eigen cao heeft.

reden is dat samenwerkingsverbanden vaste overheadkosten hebben die gespreid worden over het aantal ingeschreven leerlingen. Als er minder leerlingen bij het samenwerkingsverband zijn ingeschreven, betekent dit dus hogere vaste overheadkosten per leerling.

Kosten samenwerkingsverband per leerling

De kosten van een samenwerkingsverband per leerling zijn aanzienlijk. Per BBL leerling is de wig ongeveer € 6,25 per uur in de afbouw, in de GA worden naar verwachting dezelfde type opslagen gehanteerd (zie de bijlage tabel A.6). Onder de aanname dat 80% van de ongeveer 838 relevante BBL leerlingen via een samenwerkingsverband werkt²⁹ en dat de gemiddelde BBL leerling in de GA 1.280 uur per jaar werkt en in de afbouw 1.200 uur, betekent dit een jaarlijkse kostenpost van € 5,2 miljoen voor de sectoren GA en afbouw.

Het idee achter de berekening van de wig wordt geïllustreerd met een voorbeeld. Neem het geval van een BBL leerling 'afbouw' niveau 2 die tussen 16 en 20 jaar oud is en in zijn 2^e jaar zit. De afbouw cao geeft aan dat deze leerling bruto minimaal € 8,00 per uur verdient terwijl het leerbedrijf aan het samenwerkingsverband € 17,50 per uur moet betalen. Een realistische aanname is dat een bedrijf met een rechtstreeks contract € 13,60 per uur aan werkelijke kosten maakt voor de leerling, dit is het brutoloon verhoogd met 70% werkgeverslasten. Deze werkgeverslasten zijn ruim omdat een BBL leerling jaarlijks een beperkt aantal weken kan werken, het percentage is gebaseerd op een aantal praktijkvoorbeelden. Het leerbedrijf dat rechtstreeks een leerling in dienst neemt heeft ook nog recht op een subsidie van het ministerie van OCW (die kan oplopen tot € 2.700 per jaar per leerling)³⁰. Met deze subsidie zouden de werkelijke kosten in dit voorbeeld € 11,35 per uur zijn. Een realistische inschatting van het verschil in de kosten voor het leerbedrijf door het inhuren van een leerling via een samenwerkingsverband en de kosten van het direct inhuren van een leerling, is dat de extra kosten voor een leerbedrijf bij een samenwerkingsverband in dit voorbeeld € 6,15 per uur per leerling bedragen. Dit wordt gedaan voor alle groepen waardoor per groep een wig wordt berekend. Door gebruik te maken van een inschatting van het aantal leerlingen per groep, wordt de gemiddelde wig van alle groepen bepaald. In het tarief voor de samenwerkingsverbanden zitten kosten verrekend (zoals loonadministratie, kleding en gereedschap) die anders door het leerbedrijf zelf gemaakt worden, in een zuivere vergelijking zou de marginale wig iets lager uitvallen.

In het licht van deze kosten dient een goede afweging te worden gemaakt van de kosten en baten van de opleidingsstructuur. De kosten dienen goed afgezet te worden tegen de voordelen die de samenwerkingsverbanden leveren. Er dient gekeken te worden of er niet een efficiëntere aanwending van middelen plaats kan vinden. Dit geldt in het bijzonder voor de kleine samenwerkingsverbanden waar de beperkte schaal lastig te verenigen is met doelmatigheid. Overigens is er in de GA al sprake van een ontwikkeling in deze richting.

Doelmatigheid verhogen door herorganiseren BBL

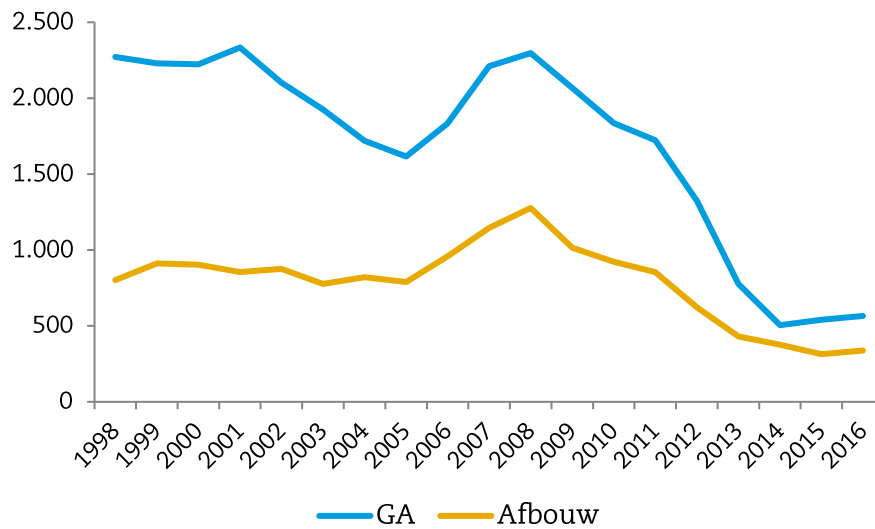
Figuur 3.2 laat zien dat het leerlingenaantal in zowel de GA als de afbouw sterk gedaald is de afgelopen jaren. Dit in combinatie met het feit dat de samenwerkingsverbanden een weinig geconcentreerd karakter hebben en er dus veel (kleine) samenwerkingsverbanden op decentraal niveau zijn maakt dat de kosten van de samenwerkingsverbanden per leerling hoog zijn en met lagere leerlingenaantallen worden die alleen maar hoger. De dalende leerlingenaantallen zorgen er namelijk voor dat de vaste kosten³¹ over minder leerlingen verdeeld moeten worden.

²⁹ Inschatting op basis van de interviews.

³⁰ Uit interviews blijkt dat de meeste samenwerkingsverbanden deze subsidie krijgen.

³¹ Die al aanzienlijk zijn doordat er veel kleine samenwerkingsverbanden zijn die allemaal een eigen kantoor, eigen systeem, etc. nodig hebben. Door samenwerkingsverbanden samen te voegen kan op deze kosten worden bespaard.

Figuur 3.2 Leerlingenaantallen (BBL) GA en afbouw



Bron: DUO, EIB

Ondanks dat leerlingen en bedrijven niet ontevreden zijn over de huidige BBL-opleidingsstructuur zijn er toch de nodige slagen te maken om de doelmatigheid van de opleidingen te verbeteren. Door bijvoorbeeld een efficiëntere inrichting van met name de kleine samenwerkingsverbanden kan flink bespaard worden op de kosten. Deze kostenbesparingen kunnen worden gebruikt om de huidige BBL opleidingsstructuur en de arbeidsvoorwaarden op een kostenneutrale manier te verbeteren.

4 Oplossingsrichtingen

Er ligt een aanzienlijke uitdaging om in de komende jaren ruim 14.000 nieuwe arbeidskrachten te introduceren in de GA en afbouw. De ambitie is om de nieuwe arbeidskrachten voor tussen de 40% en 50% uit de opleidingen te halen. Zoals aangegeven betekent dit dat er door actieve beleidsveranderingen in ieder geval 600 tot 2.100 leerlingen extra opgeleid moeten worden over deze periode. Dit betekent dat er vanuit de sector en de bedrijven een forse inspanning geleverd moet worden. Om bovenstaande te bewerkstelligen, wordt er eerst naar noodzakelijke veranderingen ten aanzien van het arbeidsmarktperspectief van BBL leerlingen in de GA en afbouw gekeken. Vervolgens wordt er gekeken naar de ideale opleidingsstructuur die verschillend is voor jongeren die net van het VMBO komen en zij-instromers en grote en kleine opleidingen. De ideale opleidingsstructuur vereist hiermee dus een gedifferentieerde aanpak. Daarnaast wordt geschetst hoe de opleidingen in de GA en afbouw beter te positioneren op de VMBO's en tenslotte wordt er nog aandacht besteed aan de bekostigingsstructuur.

4.1 Een aantrekkelijk arbeidsmarktperspectief

De huidige BBL leerlingen in de GA en afbouw zien de opleidingen vooral als een baan met een opleidingscomponent. Dit betekent ook dat de concurrentie vooral speelt rond het arbeidscontract en de condities die daarin kunnen worden geboden ten opzichte van concurrerende beroepen. Het salaris is dan het eerste aangrijpingspunt. Uit de cao's bouw & infra, afbouw, klein metaal en hout & interieur blijkt dat de garantielonen van BBL leerlingen in de verschillende sectoren vrij dicht bij elkaar liggen (zie tabel A.11 in de bijlage), een stijging van de lonen binnen de GA en afbouw kan dus al snel een positief effect hebben. Echter, het begrip arbeidscondities kan ook breder getrokken worden.

Er moet onderscheid gemaakt worden tussen het loon tijdens de BBL opleiding en na de BBL opleiding. In de werknemersenquête van het EIB geeft 20% van de geïnterviewde werknemers in de gespecialiseerde aannemerij aan dat de verdiensten één van de redenen zijn om tevreden te zijn over hun huidige baan. Hiermee lijkt dus niet zoveel mis. Naast het feit dat de directe arbeidsvoorwaarden in de GA en afbouw dus in orde lijken, ligt de focus van dit rapport op de opleidingen en daarmee wordt in dit rapport gefocust op het loon van BBL leerlingen tijdens de opleiding.

De motivatie van de leerlingen om een opleiding in de GA en afbouw te volgen is verschillend. Er is een groep die van huis uit bekend is met het beroep en waarbij de leerling intrinsiek gemotiveerd is om het beroep te leren. Dit zijn vaak de jongere leerlingen die nog leerplichtig zijn.

Daarnaast is er een groep die op een wat latere leeftijd instroomt en die niet meer leerplichtig is. Met name bij deze groep speelt in eerste instantie de directe arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol en daarna het perspectief op lange termijn, zoals goede loopbaankansen of bijvoorbeeld de mogelijkheid om in de toekomst een andere functie te vervullen. Binnen deze groep is het belangrijk om naar het loonverschil te kijken die ontstaat bij het volgen van een BBL opleiding. Zoals hierboven is geconstateerd is er een aanzienlijk verschil tussen het loon van een BBL leerling en de werknemer die meteen fulltime gaat werken. Door de opleidingen flexibeler in te richten ontstaat de mogelijkheid om de jonge zij-instroomer een hoger loon te bieden, dit kan voor een positief effect zorgen.

Naast het generieke loon kan ook het verbeteren van andere arbeidsvoorwaarden het werken in de GA en afbouw aantrekkelijker maken. Een interessante optie is om goed presterende leerlingen de mogelijkheid te bieden om aanvullende cursussen te volgen en het succesvol afronden hiervan onder de aandacht te brengen en ook rechtstreeks financieel te belonen (boter bij de vis). Dit soort vormen van incidentele beloning zijn vaak niet erg kostbaar op bedrijfsniveau, terwijl de signaalwerking groot kan zijn.

4.2 Gedifferentieerde aanpak

Om het aantal arbeidskrachten te doen stijgen dient er een onderscheid gemaakt te worden tussen grote en kleine opleidingen. Voor grote opleidingen is er geen reden tot verandering. Hier kunnen de leerlingen die bijvoorbeeld specifiek metselaar of stukadoor willen worden terecht. De kleine opleidingen moeten echter wel nadenken over veranderingen, want het risico bestaat dat deze opleidingen dan in de toekomst niet meer zullen bestaan en dat potentiële leerlingen geen opleiding meer kunnen volgen in deze richting. Daarnaast dient er ook een onderscheid gemaakt te worden tussen de leerlingen die net van het VMBO komen en nog leerplichtig zijn en de zij-instromer. Door de verschillende karakteristieken van de twee groepen is de optimale opleidingsstructuur verschillend voor de twee groepen. Ook moet rekening gehouden worden met de praktische mogelijkheid om onderdelen van opleidingen samen te voegen. Voor goed met elkaar samenhangende activiteiten kan dit een oplossing zijn, echter de herkenbaarheid en uitstraling van opleidingen moeten niet verwateren.

Specialistische kleine opleidingen herorganiseren

Voor de jongere die net van het VMBO komt, is het verplicht om gemiddeld één dag per week naar school te gaan. De BBL structuur sluit hierop aan. Bij de grotere opleidingen werkt dit systeem vrij goed en hebben de opleidingen en beroepen ook bekendheid onder jongeren. Zo kiezen jongeren vaak bewust voor het vak van stukadoor en willen zij liever niet dat dit 'verwatert' met andere beroepen. Bij de kleinere opleidingen ligt dit anders. Deze hebben niet altijd voldoende aantrekkingskracht en uitstraling of bekendheid of het arbeidsvolume voor de beroepen is gering en het gevolg is dat weinig leerlingen de opleidingen volgen en het moeilijk is om de opleidingen in de lucht te houden. Tijdens de crisis zijn dan ook een aantal kleine opleidingen afgeschaft en nu er wel weer belangstelling is kunnen deze opleidingen niet zonder meer weer worden opgestart. Om toch goed in potentiële behoeftes te voldoen en ervoor te zorgen dat de opleidingen voldoende massa hebben is een goede coördinatie over alle ROC's heen vereist. Er is in alle gevallen actie vereist om te voorkomen dat er niet aan de belangstelling kan worden voldaan. Dit zal deels extra financiële middelen vereisen en een goede organisatie tussen overheid en sector. Het betekent echter niet dat de situatie van voor de crisis op dezelfde wijze terug zal moeten keren. De meest kansrijke route is om goed met elkaar samenhangende activiteiten van de bestaande kleine opleidingen samen te voegen zodat aan de gewenste schaal kan worden voldaan. Deze modules, die vakmatig veel verwantschap vertonen, kunnen dan worden aangevuld met specialistische vakken waardoor de herkenbaarheid en uitstraling en dus de wervingskracht van de opleiding niet 'verwatert' en de BBL leerling zich zowel ontwikkelt in de gewenste richting als breed inzetbaar is. Het voordeel is dus dat de employability van de BBL leerling hiermee stijgt. Voor zowel de grotere als de kleinere opleidingen geldt dat de schooldag toepassingsgerichter kan.

Systeem met certificaten voor de zij-instromer

De zij-instromer heeft geen leerplicht en voor hem is het kostbaarder om maar vier dagen per week te werken (zie paragraaf 3.4). Daarnaast heeft de zij-instromer een beter beeld van wat hij wil dan de jongere die net van het VMBO komt. Hierdoor past het certificatenstelsel zeer goed bij deze groep. De zij-instromer kan in deze variant gewoon vijf dagen per week werken en kan indien nodig gericht een certificaat halen in een bepaalde (specialistische) richting. Doordat de zij-instromer een beter beeld heeft van wat hij nodig heeft, is hij beter in staat om de juiste certificaten te kiezen.

Betere coördinatie tussen ROC's

Het aanbod en de invulling van de opleidingen verschilt vaak sterk tussen de ROC's, waardoor de afstemming nu niet optimaal is. Meer afstemming met de sector zou een slagvaardiger opleidingsstructuur op kunnen leveren. Daarbij is een goede coördinatie gewenst om ervoor te zorgen dat de kleinere opleidingen altijd aan de belangstelling kunnen voldoen.

4.3 Positionering op de VMBO's

Ook de positionering van de opleidingen ten opzichte van concurrerende opleidingen verdient aandacht. Hierbij zal de meeste aandacht moeten uitgaan naar de positionering ten opzichte

van andere opleidingen die vissen in dezelfde vijver potentiële leerlingen ofwel de naaste substituten van de opleidingen in de GA en afbouw. Denk hierbij eerst aan de opleidingen in de andere bouwopleidingen en de opleidingen in metaal,- elektro en installatietechniek en hout en interieur en daarna aan de andere opleidingen in de techniek. Er kunnen veel extra leerlingen gehaald worden door de jongere VMBO'ers al op het VMBO actief te benaderen. Wanneer de jongeren nog op het VMBO zitten, hebben zij vaak een afwachtende houding (JOB en LAKS, 2009³²). De leerlingen vinden dat de informatievoorziening vanuit de school beter kan. Als de GA en afbouw hier actief mee aan de slag gaat, zijn hier dus veel extra leerlingen mee binnen te halen.

Er zijn drie manieren geïdentificeerd waarop de GA en afbouw de opleidingen beter kunnen positioneren. Ten eerste het actief aanbieden van meeloopdagen. De door JOB en LAKS (2009) geïnterviewde VMBO en mbo leerlingen geven aan dat meeloopdagen erg informatief zijn omdat de leerling dan echt een beeld krijgt van de opleiding.

Ten tweede het aanbieden van stages. Uit voorgaand onderzoek blijkt dat dit een goede manier is om potentiële leerlingen te enthousiasmeren voor een bepaalde opleiding. Op deze manier kunnen jongeren tijdens het VMBO op een laagdrempelige manier al een (paar) maand(en) stage lopen bij een bedrijf werkzaam in de GA of de afbouw. Om effectief te zijn moet een stage langer zijn dan één week (JOB en LAKS, 2009).

Ten derde hebben opleidingen in de GA en afbouw op het moment een specialistisch karakter. Huidige leerlingen geven aan dat ze voor deze opleiding hebben gekozen juist omdat ze al helder voor ogen hebben dat ze dit beroep willen uitoefenen, veelal omdat er al een familielid werkzaam is in de sector. De GA en afbouw zou met name bij de kleine opleidingen een breder publiek kunnen trekken als de employability van de (toekomstige) werknemer stijgt omdat onderdelen van kleine opleidingen die vakmatig verwantschap tonen samen zijn gevoegd en er zo een zekere mate van verbreding plaats heeft gevonden. De leerling zal dan in de toekomst breed inzetbaar zijn en toch gespecialiseerd zijn opgeleid.

4.4 Flexibelere toepassing kwalificatiedossiers gewenst

In de praktijk stelt de Minister van OCW kwalificatiedossiers vast op basis van advies van het SBB (Stichting Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven, een overlegorgaan tussen leerbedrijven en ROC's). Om de schooldag toepassingsgericht te maken en goed met elkaar samenhangende onderdelen van kleine opleidingen samen te voegen en een certificatenstelsel te introduceren, is een bepaalde flexibele toepassing van de kwalificatiedossiers een vereiste.

4.5 Huidige bekostigingsstructuur onderwijs

De overheid levert een bijdrage aan de bekostiging van de ROC's en een zekere bijdrage aan de samenwerkingsverbanden³³, maar de bouwsector moet daarnaast zelf een forse bijdrage leveren aan de bekostiging van het onderwijs. Dit gebeurt via afdrachten aan de opleiding- en ontwikkelingsfondsen in de bouw en de afbouw die worden gefinancierd via opslagen op de loonsom c.q. de omzet van bedrijven. De groeiende groep zzp-ers draagt niet aan dit systeem bij, wat het draagvlak binnen de sector voor dit systeem doet afnemen.

Daarnaast heeft de crisis laten zien dat het systeem zeer kwetsbaar is. Met het wegvallen van grote aantallen banen tijdens de crisis konden er nauwelijks nog gecombineerde arbeids- en opleidingsplekken worden aangeboden. Dit is echter niet specifiek voor de GA en afbouw. De substitutie van BBL naar BOL in de crisis is een trend die in meerdere sectoren wordt geobserveerd. Dit betekent dat hier een kans ligt voor de GA en afbouw om hierin voorop te lopen. Binnen de bouwsector breed is het hervormen daarnaast van extra belang omdat het een sector is waar traditioneel relatief veel BBL leerlingen (t.o.v. BOL leerlingen) opleidingen volgen, waardoor arbeidsschaarste na de crisis een groter probleem is in deze sector omdat tijdens de

³² JOB en LAKS, 'Kiezen moet je (stimu)leren', 2009.

³³ De BBL leerlingen hebben meestal een contract met een samenwerkingsverband, echter op het moment dat de leerling rechtstreeks met een leerbedrijf een contract heeft krijgt het leerbedrijf een bijdrage vanuit de overheid.

crisis te weinig leerlingen zijn opgeleid door een tekort aan werkplekken bij leerbedrijven. Een fluctuerend 'stop-go-beleid' is niet doelmatig en ook niet bevorderlijk voor de uitstraling van de bouw in het algemeen en de GA en afbouw in het bijzonder.

Om een moderniseringsslag te kunnen maken met aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden en een meer flexibele en praktijkgericht opleidingsmodel zal het nodig zijn om ook naar de bekostiging van de opleidingen te kijken. Allereerst kunnen flinke kostenbesparingen gerealiseerd worden door de samenwerkingsverbanden anders in te richten. Daarnaast is het belangrijk om de rol van de overheid in de bekostigingsstructuur te bekijken. Het kunnen opteren voor modules en certificaten, ook buiten de ROC's om, zou binnen de huidige systematiek volledig bij de sector landen, terwijl de overheid lagere uitgaven heeft aan de ROC's en de samenwerkingsverbanden. Ook rijst de vraag wat sector en overheid samen kunnen doen om het systeem kwalitatief te versterken en minder conjunctuurgevoelig te maken. Efficiencyverbeteringen kunnen helpen in de bekostiging, maar extra middelen kunnen ook nodig blijken om de kwaliteit van de opleidingen te laten aansluiten bij de hoge maatschappelijke ambities (duurzaamheid, innovatie, veiligheid, hoge opleverkwaliteit). Verwezenlijkingen van deze ambities vereisen immers ook een zeer goed opgeleide bouwberoepsbevolking.

Een mogelijke route om het certificatenstelsel te introduceren is dat de sector zorg draagt voor het behalen van de certificaten en de overheid voor de bekostiging van de algemene vakken via de ROC's. Hierbij is erkenning vanuit de overheid en de ROC's van essentieel belang. Een andere route is dat overheid en sector hierin samen optrekken.

Bijlage A Tabellen, grafieken en berekeningen

Tabel A.1 BOL en BBL gediplomeerden in de GA en afbouw ten opzichte van BOL en BBL gediplomeerden in andere opleidingen, 1998 - 2016

	GA en afbouw	Techniek	Totaal
1998	1.096	37.630	113.446
1999	1.029	35.367	115.447
2000	1.234	39.249	120.097
2001	1.261	38.947	128.003
2002	1.231	39.249	127.918
2003	1.253	39.809	134.187
2004	1.253	40.055	140.906
2005	1.156	38.252	143.539
2006	966	32.385	143.816
2007	955	32.759	147.720
2008	1.098	33.207	152.542
2009	1.247	36.156	158.669
2010	1.383	37.947	175.984
2011	1.164	38.928	168.987
2012	1.099	38.731	172.237
2013	1.052	37.580	173.121
2014	756	36.405	167.373
2015	615	37.093	157.427
2016	555	37.046	149.813

Bron: EIB

Tabel A.2 Aandeel BBL gediplomeerden GA en afbouw in BBL gediplomeerden van alle MBO opleidingen

	GA en afbouw	Alle MBO opleidingen	Aandeel GA en afbouw (%)
1998	1.076	40.773	2,6
1999	1.013	39.352	2,6
2000	1.223	45.703	2,7
2001	1.229	49.286	2,5
2002	1.217	57.327	2,1
2003	1.231	60.068	2,0
2004	1.237	60.554	2,0
2005	1.132	56.517	2,0
2006	954	46.436	2,1
2007	947	46.339	2,0
2008	1.089	50.519	2,2
2009	1.185	55.694	2,1
2010	1.295	60.217	2,2
2011	1.020	59.971	1,7
2012	986	59.084	1,7
2013	920	56.419	1,6
2014	591	50.247	1,2
2015	431	41.884	1,0
2016	393	36.874	1,1

Bron: EIB

Opleidingsduur gemiddelde BBL opleiding

Tabel A.3 Aantal jaren per BBL opleiding

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Aantal jaren	1 jaar	1 à 2 jaar	2 à 3 jaar	3 jaar

Bron: EIB

Verschil inkomen werknemer (zonder opleiding) versus BBL leerling

Tabel A.4 Verschil inkomen werken en volgen éénjarige BBL opleiding Niveau 2 21-jarige^{34 35}

	Min. uurloon	Uur per dag	Aantal dagen per week	Totaal per week	Totaal per jaar	Verschil
21-jarige werknemer	€ 11,66	8	5	€ 466	€ 24.253	€ 9.393
21-jarige leerling BBL niveau 2	€ 8,93	8	4	€ 286	€ 14.860	

Bron: EIB

Verschil €9.393 (eenjarige BBL opleiding of werken 21-jarige):

- Verschil in uurloon * 4 dagen
 $(€11,66 - €8,93) * 8 * 4 = €87,36$

- Extra werkdag per week
 $€11,66 * 8 = €93,28$

→ Per jaar
 $(€87,36 + €93,28) * 52 = €9.393$

³⁴ Aangezien de BBL leerling hier met de werknemer wordt vergeleken, wordt er in deze berekening uitgegaan van 52 weken per jaar. Het is echter aannemelijk dat de BBL leerlingen in een jaar minder weken werkt en dat betekent dat het verschil in werkelijkheid nog groter is.

³⁵ In deze berekening wordt ervan uitgegaan dat de BBL niveau 2 opleiding één jaar duurt (zie tabel A.2)

Tabel A.5 Verskil inkomen werken en volgen tweejarige BBL opleiding Niveau 3 21-jarige^{36 37}

	Min. uurloon	Uur per dag	Aantal dagen per week	Totaal per week	Totaal per jaar	Verskil
Werknemer jaar 1	€11,66	8	5	€466	€24.253	
Werknemer jaar 2	€11,66	8	5	€466	€24.253	
Totaal (over 2 jaar)					€48.506	€12.064
Leerling BBL niveau 3 Jaar 1	€10,03	8	4	€321	€16.690	
Leerling BBL niveau 3 jaar 2	€11,87	8	4	€380	€19.752	
Totaal (over 2 jaar)					€36.442	

Bron: EIB

Verskil € 12.064 (tweejarige BBL opleiding of werken 21-jarige):

- Verskil in uurloon * 4 dagen

$$\text{Jaar 1: } (\text{€}11,66 - \text{€}10,03) * 8 * 4 = \text{€}52,16$$

$$\text{Jaar 2: } (\text{€}11,66 - \text{€}11,87) * 8 * 4 = \text{€} - 6,72$$

$$\text{Totaal over 2 jaar: } (\text{€}52,16 - \text{€}6,72) * 52 = \text{€}2.362,88$$

- Extra werkdag per week

$$\text{Jaar 1: } \text{€}11,66 * 8 = \text{€}93,28$$

$$\text{Jaar 2: } \text{€}11,66 * 8 = \text{€}93,28$$

$$\text{Totaal over 2 jaar: } (\text{€}93,28 + \text{€}93,28) * 52 = \text{€}9.701,12$$

→ Per 2 jaar

$$\text{€}2.362,88 + \text{€}9.701,12 = \text{€}12.064$$

Het minimum uurloon uit tabel A.4 en A.5 komt uit de cao bouw & infra 2017/2018, 22 mei 2017 (def).

³⁶ Aangezien de BBL leerling hier met de werknemer wordt vergeleken, wordt er in deze berekening uitgegaan van 52 weken per jaar. Het is echter aannemelijk dat de BBL leerlingen in een jaar minder weken werkt en dat betekent dat het verschil in werkelijkheid nog groter is.

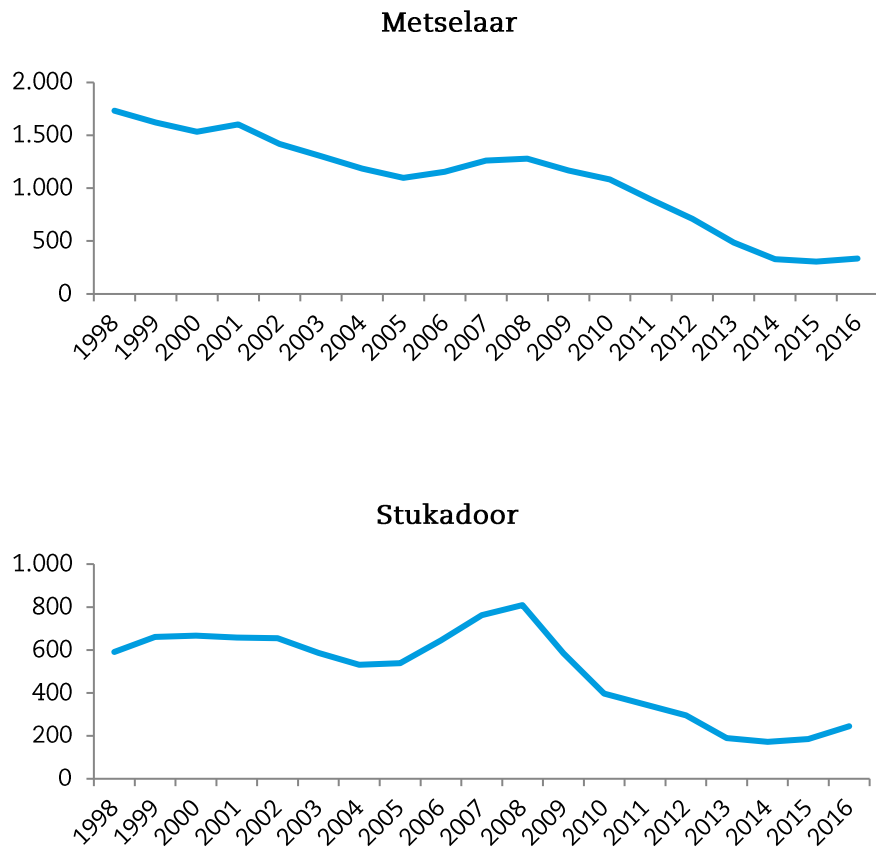
³⁷ In deze berekening wordt ervan uitgegaan dat de BBL niveau 3 opleiding 2 jaar duurt (zie tabel A.2).

Schaalvereiste

Grote opleidingen

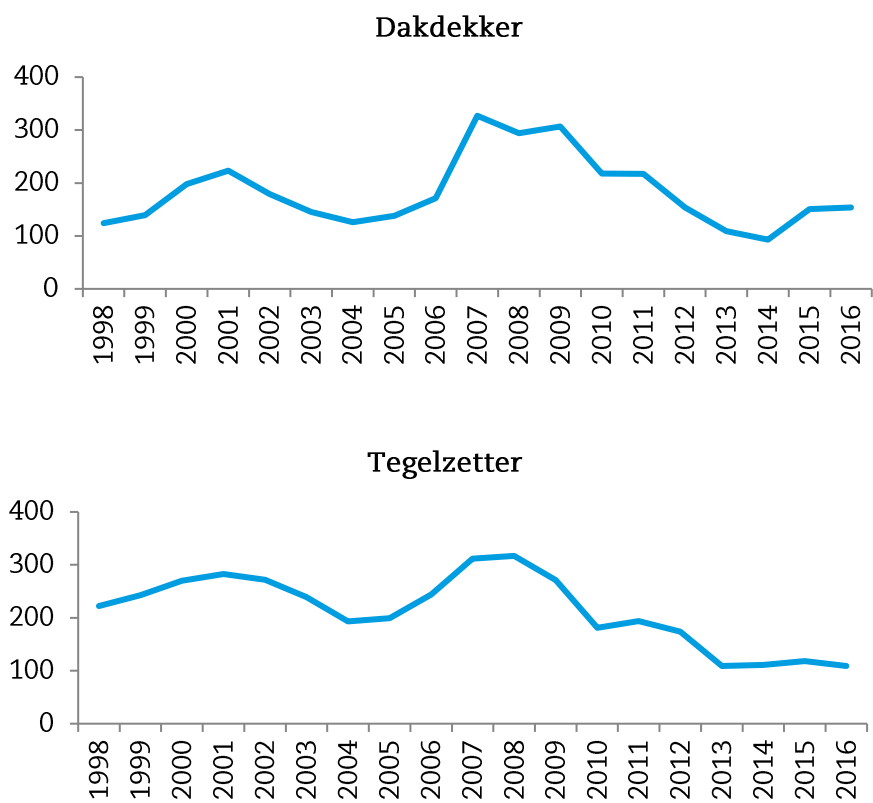
De trend is dalende leerlingenaantallen tot 2014, waarna in 2015 en 2016 een stijging of stabilisatie van de leerlingenaantallen plaatsvindt.

Figuur A.1



Bron: EIB

Figuur A.2

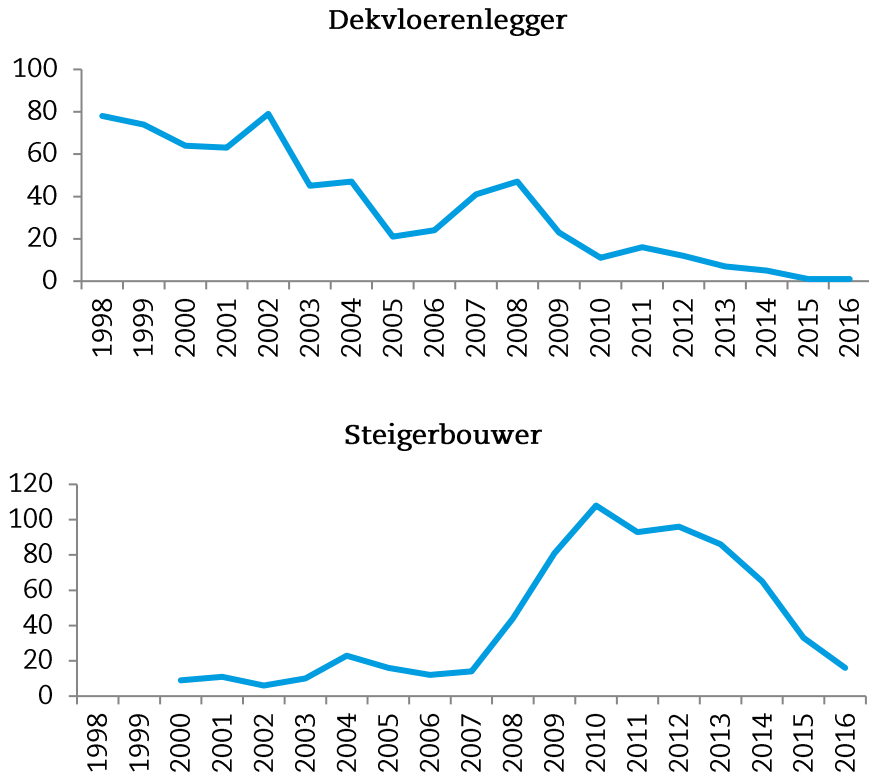


Bron: EIB

Kleine opleidingen

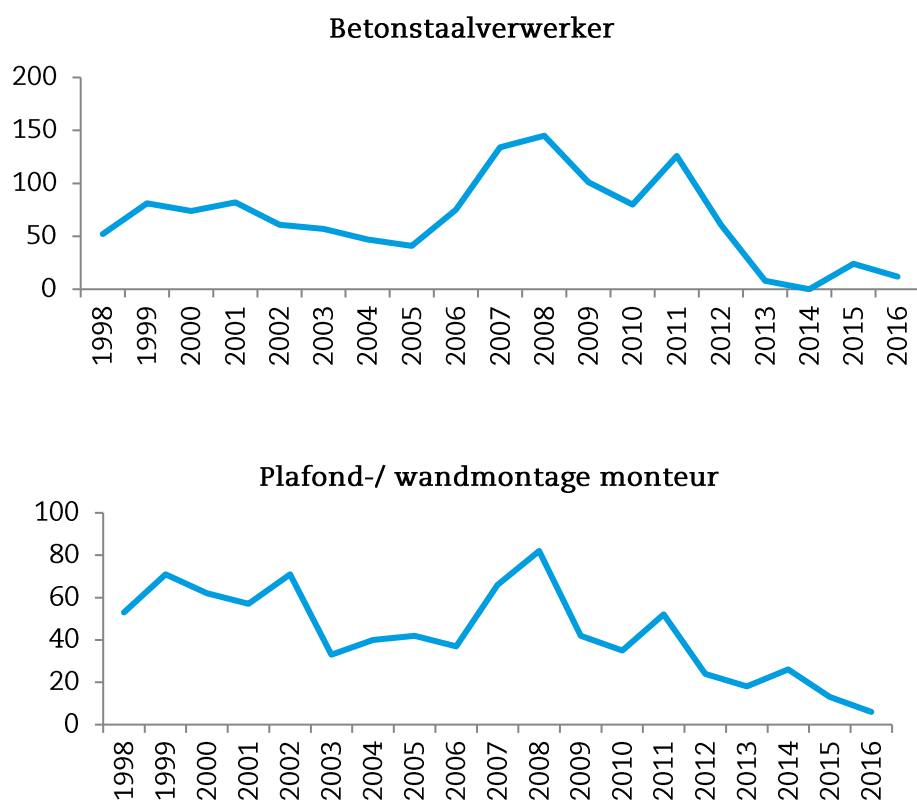
De trend is dalende leerlingenaantallen die voortduurt. Uitzonderingssituaties zijn de opleidingen uitvoerder en voeger.

Figuur A.3



Bron: EIB

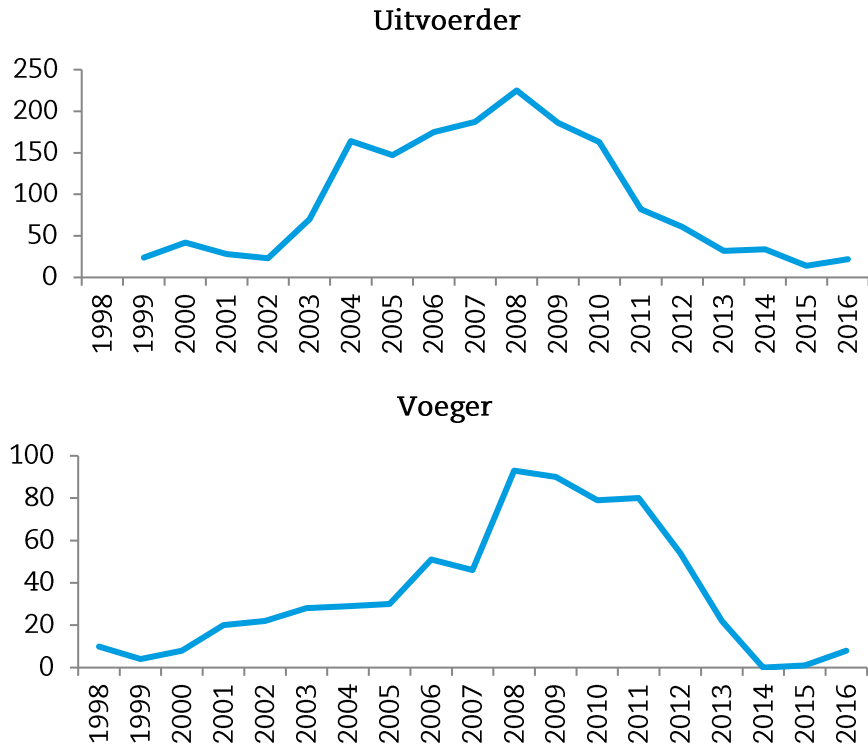
Figuur A.4



Bron: EIB

Uitzonderingssituaties

Figuur A.5



Bron: EIB

Kosten samenwerkingsverbanden

Om de gemiddelde wig te berekenen tussen de kosten die een leerbedrijf per uur per BBL leerling aan een samenwerkingsverband betaalt en de kosten die een leerbedrijf zonder samenwerkingsverband zou betalen, wordt uitgegaan van de afbouw cao. Alleen voor BBL niveau 2 en 3 zijn de tarieven bekend. Er is verder nog een klein deel BBL niveau 4. Dit is voor het grootste gedeelte de middenkaderfunctionaris en deze opleiding is voor deze analyse buiten beschouwing gelaten.

Het aantal BBL niveau 2 en 3 leerlingen in de afbouw is 273. Tabel A.6 geeft de wig per categorie weer. De gemiddelde wig in onderstaande is € 6,25 per uur. Hiervan is € 4 het verschil tussen het tarief van het samenwerkingsverband en de werkelijke loonkosten (zie tabel A.6) voor een leerbedrijf die rechtstreeks met een leerling een contract heeft en € 2,25 de subsidie die het samenwerkingsverband ontvangt, die bij een rechtstreeks contract naar het leerbedrijf zou gaan. Met de aanname dat leerlingen gemiddeld 1.200 uur per jaar werken en dat 80% van de leerlingen via een samenwerkingsverband bij een leerbedrijf werkt, resulteert dit in een totaalbedrag van € 1,6 miljoen voor de afbouw.

Tabel A.6 Kosten samenwerkingsverbanden per leeftijd en niveau (los van de overheidssubsidie)						
Aantal leerlingen	BBL niveau	Opleidingsjaar	Leeftijd	Kosten zonder samenwerkingsverband	Kosten met samenwerkingsverband	Wig
78	2	1	16-20	10,88	14,40	3,52
9	2	1	21/22	14,52	18,50	3,98
14	2	1	23+	17,24	21,60	4,36
78	2	2	16-20	13,60	17,50	3,90
9	2	2	21/22	14,96	19,50	4,54
14	2	2	23+	17,68	22,60	4,92
28	3	1	16-20	15,40	19,50	4,10
3	3	1	21/22	16,32	20,60	4,28
5	3	1	23+	19,04	23,90	4,86
28	3	2	16-20	16,32	20,50	4,18
3	3	2	21/22	17,24	21,60	4,36
5	3	2	23+	19,96	24,70	4,74

273

Bron: EIB

Voor de GA is dezelfde berekening gemaakt. Het aantal BBL leerlingen in de GA is 565 voor niveau 2 en 3. De aanname is dat de gemiddelde wig hier ook € 6,25 per uur bedraagt. Met verder de aanname dat leerlingen gemiddeld 1.280 uur per jaar werken (in de GA werken BBL leerlingen 8 uur per dag, in de afbouw 7,5 uur) en 80% via een samenwerkingsverband bij een leerbedrijf zit, resulteert dit in een totaalbedrag van € 3,6 miljoen voor de GA.

Dit betekent dat de kosten voor de samenwerkingsverbanden jaarlijks voor de GA en afbouw samen € 5,2 miljoen bedragen. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat 80% van de leerlingen via een samenwerkingsverband bij een leerbedrijf werkt, jaarlijks 1.280 uur werken en de opleiding tot middenkaderfunctionaris is hier wederom buiten beschouwing gelaten. Controleberekening:

$(273 * € 6,25) * 1.200 \text{ uur} * 80\% + (565 * € 6,25) * 1.280 \text{ uur} * 80\% = € 5,2 \text{ miljoen.}$

De gemiddelde wig voor de GA en afbouw is:

$(273 * € 6,25) + (565 * € 6,25) / 838 = € 6,25 \text{ per leerling per uur.}$

Enquête resultaten

- Werkgevers

Tabel A.7 Wat vindt u van het niveau van BBL opgeleid personeel ten opzichte van personeel dat niet een BBL scholing heeft doorlopen? ³⁸

Opties	Percentage
Ik vind BBL opgeleid personeel beter dan niet BBL opgeleid personeel	69
Ik vind BBL opgeleid personeel even goed als niet BBL opgeleid personeel	15
Ik vind BBL opgeleid personeel niet beter dan niet BBL opgeleid personeel	15
Totaal	100

Bron: EIB

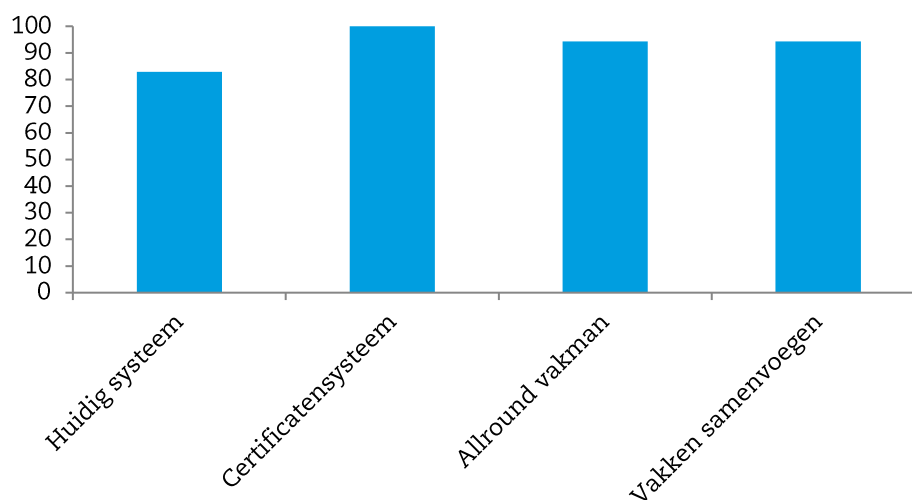
Tabel A.8 Wat is uw algehele indruk van het niveau van de BBL opleidingen in de gespecialiseerde aannemerij en afbouw?

Opties	Percentage
Er is te weinig aandacht voor technische vaardigheden	43
De studie is een hele goed basis	35
De studie moet specialistischer	18
De studies zijn te breed voor leerlingen die met hun handen willen werken	5
Totaal	100

Bron: EIB

³⁸ Laag aantal respondenten

Figuur A.6 Verhouding voorkeur voor opleidingssysteem – bedrijven (gespecialiseerde aannemers)³⁹

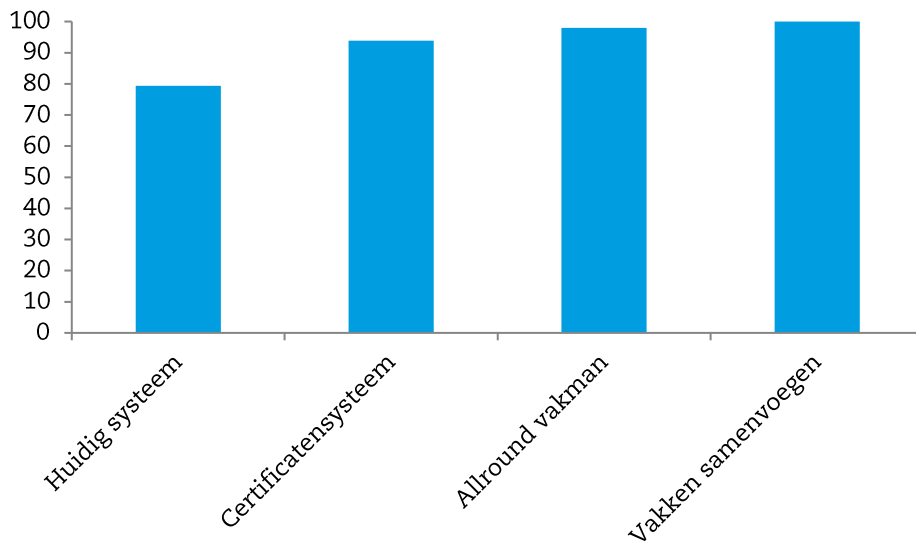


Iedere leerling is gevraagd een ranking te maken van 1 (beste) tot 4 (minste) naar zijn voorkeur voor een systeem. Op basis hiervan is een index geconstrueerd waarin het beste systeem 100 punten heeft.

Bron: EIB

³⁹ Respondenten gevraagd om een top 4 van de vier verschillende systemen te maken. Het systeem dat op de eerste plaats is gezet is met 4 vermenigvuldigd, het systeem op de tweede plaats met 3, het systeem op de derde plaats met 2 en het systeem op de vierde plaats met 1 punt. Met het totaal aantal punten per systeem is een percentage berekend.

Figuur A.7 Verhouding voorkeur voor opleidingssysteem – bedrijven gespecialiseerde aannemers aangevuld met bedrijven die zowel gespecialiseerde aannemer als hoofdaannemer zijn



Iedere leerling is gevraagd een ranking te maken van 1 (beste) tot 4 (minste) naar zijn voorkeur voor een systeem. Op basis hiervan is een index geconstrueerd waarin het beste systeem 100 punten heeft.

Bron: EIB

- Leerlingen⁴⁰

Tabel A.9 In hoeverre vindt u dat uw opleiding een goede basis is voor uw werkzaamheden bij het bedrijf waar u nu werkt?

Antwoordopties	Percentage
Niet echt	20
Redelijk	53
Zeer	27
Totaal	100

Bron: EIB

⁴⁰ Laag aantal respondenten

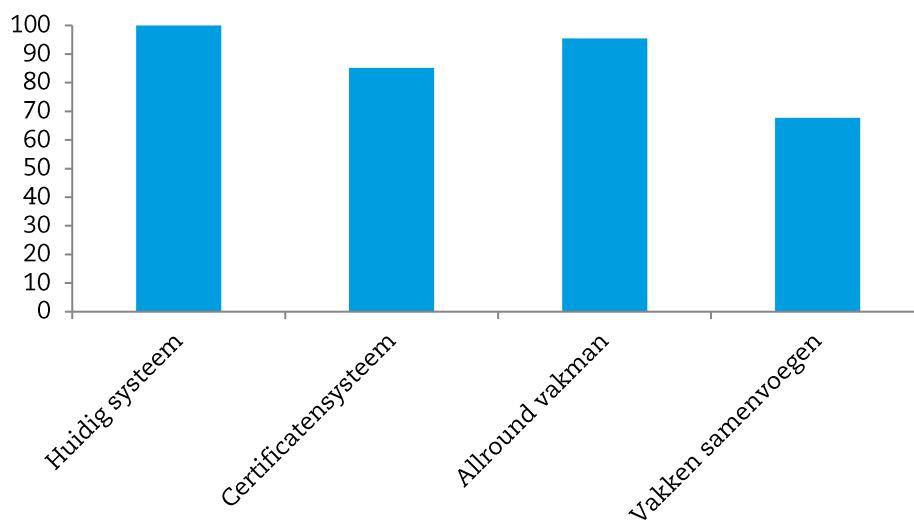
Tabel A.10 Waaron bent u uw BBL opleiding gaan volgen?

Motivatie	Percentage
Omdat ik graag met mijn handen werk	32
Ik heb mijn passie gevolgd	11
Omdat mij dit een leuke opleiding leek	11
Omdat ik graag in de bouw wil(de) werken	11
Omdat ik het loon tijdens de vakopleiding goed vond	11
Overig	11
Om financiële redenen	5
Omdat ik graag in de buitenlucht werk	5
Op advies van kennis en familie	5
Omdat ik de combinatie leren en praktijk leuk vind/vond	0
Omdat ik graag in een bouwberoep wil(de) werken	0
Totaal	100

Bron: EIB

- Werknemers

Figuur A.8 Verhouding voorkeur voor opleidingssysteem - werknemers



Iedere leerling is gevraagd een ranking te maken van 1 (beste) tot 4 (minste) naar zijn voorkeur voor een systeem. Op basis hiervan is een index geconstrueerd waarin het beste systeem 100 punten heeft.

Bron: EIB

Vergelijking brutolonen concurrerende sectoren

In tabel A.11 is een schatting van het maandsalaris van een 17 jarige BBL niveau 2 leerling gegeven voor de verschillende sectoren.

Sector	Maandsalaris	Bron, artikel uit cao
Bouw & infra	€677,59	Artikel 42b, bijlage 10a, tabel IVA
Afbouw	€890,47	Artikel 36
Metaal en techniek, met. bewerkingsbedrijf	€779,00	Artikel 33a, artikel 72
Hout- en meubileringsbedrijf	€891,25	Bijlage II, tabel 3

Bron: Cao's bouw & infra, afbouw, metaal- en techniek (metaalbewerkingsbedrijf), hout- en meubileringsbedrijf, EIB

In de sectoren bouw & infra en afbouw krijgt de leerling vier dagen betaald (artikel 42b en artikel 42c bouw en infra cao) terwijl in de sectoren metaal- en techniek en hout- en meubileringsbedrijf de leerling vijf dagen per week betaald krijgen (artikel 72 lid 2 metaal en techniek (metaalbewerkingsbedrijf) cao artikel 32, lid 1.b. hout- en meubileringsbedrijf cao). De uurlonen zijn hier echter op aangepast waardoor op maandbasis de verschillen tussen de sectoren niet schrikbarend hoog zijn.

De bedragen zijn als volgt berekend:

Bouw & infra:	$€ 4,87 * 32 * 4,348 = €677,59$
Afbouw:	$€ 6,40 * 32 * 4,348 = €890,47$
Metaal- en techniek:	€ 799
Hout- en meubileringsbedrijf	$€ 204,98 * 4,348 = 891,25$

In de bouw & infra en afbouw cao's is het garantieloon gegeven (artikel 42b en bijlage 10a, tabel IV bouw & infra cao en artikel 36 afbouw cao). Leerlingen werken 32 uur per week en in een maand zitten gemiddeld 4,348 weken. In de metaal- en techniek cao wordt geen garantieloon voor BBL leerlingen gegeven. Daarom geldt voor deze sector het garantieloon van een jongere met een VMBO diploma. Dit bedrag is per maand gegeven (artikel 33a). In de hout- en meubileringsbedrijf cao is het weekloon gegeven in bijlage II, tabel 3.

Bijlage B Bijdrage van externen

Wij danken de volgende personen voor deelname aan een interview of een andere bijdrage:

John Niemeijer	DUO
Koen van Duivenbode	ROC Midden Nederland
Arjan Peters	ROC Drenthe
Hilbert Everts	ROC Drenthe
Erwin Brouwer	Koning Willem I College
Wiel Hustin	Koning Willem I College
BBL Leerlingen	Koning Willem I College
Theo Jacobs	Regio College
BBL leerlingen Tegelzetter	Regio College
Reijer Hollander	Regio College
BBL leerlingen Metselaar	Regio College
Ingrid Niemeijer	Bouwmensen
Toine Visker	Stuc Zuid-West
Edwin de Koning	J.P. de Koning B.V.
Mark Legierse	Stukadoorsbedrijf L&L B.V.
Raymond Janssen	Janssen stukadoors
Josine Neuhof	Neuhof Haans B.V.
Bas den Brader	Marcelis Tegels
Ben van der Slikke	Van der Slikke Bouw

Literatuurlijst

Data bestanden deelnemers aan MBO opleidingen, Geraadpleegd op 18 januari, 2017, van https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/mbo/onderwijsdeelnemers/

JOB en LAKS. (2009), Kiezen moet je (stimu)leren. Gedownload van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2010/09/10/rapport-kiezen-moet-je-stimu-leren>

EIB (2017, Verwachting bouwproductie en werkgelegenheid 2017

EIB (2012), Bouwschoolverlaters

DUO (2017), Aantal deelnemers in het mbo (5. per sector, bedrijfstak, type mbo, niveau , provincie, deelnemer, leeftijd). [Dataset]. https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/mbo/onderwijsdeelnemers/deelnemers-mbo5.jsp

EIB-publicaties

2013

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2013

Verhuurderheffing en huurmaatregelen in krimpregio's

Bouwconcerns in beeld 2011-2012

Woonakkoord - effecten op bouwproductie en werkgelegenheid

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2013-2018

Investeringsfaciliteit en verhuurderheffing

De Stroomversnelling

Ziekteverzuim in de bouw 2012

Verkenning woningbouwprogrammering Regio Amersfoort

De feiten rond aanbesteden

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2012 (ARBOUW)

Bouwen voor het onderwijs

Regionale kantorenmarkten Metropoolregio Rotterdam en Den Haag

SER Energieakkoord

Duurzame inzetbaarheid van arbeid

Bouw in beeld 2012-2013

Restauratie en onderhoud van monumenten

Waterbouw en waterschappen tot 2020

MKBA Zeeuws-Vlaanderen

Infrastructuurmonitor - MIRT 2014

EMVI, tenzij.....

Verkenning woningbouwprogrammering regio Arnhem-Nijmegen

Kostenverschil binnenstedelijk bouwen en bouwen op uitleglocaties in Noord-Holland

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2010-2012

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2012

2014

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2014
Bouwconcerns in beeld 2012-2013
Eindgebruiker en opdrachtgever in de bouw: lessen uit het buitenland
Toekomstperspectieven sloopsector
Scenariostudie Overijssel
Verkenning woningbouwprogrammering Regio Amersfoort
Startersregeling Regio Amersfoort
Succesfactoren opdrachtgeverschap
Ziekteverzuim in de bouw 2013
Gebruik en effecten van de Starterslening
Transactiekosten aanbesteden
Bouw in beeld 2013-2014
Regionale afstemming van werklocaties in Noord-Brabant
Infrastructuurmonitor - MIRT 2015
Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2013 (Arbouw)

2015

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2015
Grondmarkt in crisistijd
Van de grond af aan
Algemene kosten in het bouwbedrijf 2011-2013
Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2013
Restschulden in Nederland
Beleggen in zorgvastgoed
Effect vrijstelling WWS en verhuurderheffing
Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2014 (Arbouw)
Investeren in Nederland
Werkloosheid in de bouw 2009-2011
Woningmarktgebieden in de Noordvleugel
Infrastructuurmonitor: MIRT 2016

Circulaire Projecten in de Praktijk

Vitaliteit op de lange termijn

Succesvolle EMVI-aanbestedingen

Energiebesparende technieken en kwalificaties bouwpersoneel

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2014

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2012-2014

Monitor bouwketen, najaar 2015

Bouw in beeld 2014-2015

MKBA wetsvoorstel kwaliteitsborging voor het bouwen

Monitor Zzp'ers in de bouw 2014, eerste halfjaar

Monitor Zzp'ers in de bouw 2014, tweede halfjaar

2016

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2016

Macro-economische verkenning betonakkoord

Ziekteverzuim in de bouw 2014

Instandhouding van monumenten

Monitor Zzp'ers Bouw 2015, eerste halfjaar

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2016 - cijfers over 2015 (Arbouw)

Evaluatie marktvisie waterschappen

Monitor bouwketen, voorjaar 2016

Maatschappelijke kosten van proceduretijden bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State

Investeren in de Nederlandse woningmarkt

Ziekteverzuim in de bouw 2015

Energieakkoord

Trends waterbouw tot 2025

Verplicht energielabel voor kantoren

Monitor Zzp'ers Bouw 2015, tweede halfjaar

Investeren in de infrastructuur

Monitor bouwketen, najaar 2016

Huurtoeslag en de woningmarkt

2017

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2017

De leermeester in de praktijk

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2013-2015

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2015

Woningmarktbeleid in de komende regeerperiode

Infrastructuurmonitor: MIRT 2017

Internationale vergelijking kwaliteitsborging

Woningmarkt in Twente

Sustainable Urban Delta

Monitor bouwketen, voorjaar 2017

Bouw in beeld 2015-2016

Monitor ZZP'ers Bouw 2016, eerste halfjaar

Eerder stoppen met werken voor zware beroepen

Energiebesparing in de utiliteitsbouw

Innovatie in de bouw

De effecten van een prijsopslag op beton

Ziekteverzuim in de bouw 2016

Analyse plancapaciteit woningbouw in Noord-Holland

Bouwstenen voor beweegbare bruggen

Trends op de funderingsmarkt

De woningmarkt in het regeerakkoord

Trends op de bouwarbeidsmarkt 2017-2022

Kwalitatieve woningvraag in Twente

Marktmonitor Rijksvastgoedbedrijf 2017

2018

Monitor Bouwketen najaar 2017

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2018

De Vermogensgeneratie

Woningmarktbeleid in Amsterdam

Monitor Arbeidsongevallen in de bouw 2016

Gespecialiseerde restauratiebedrijven in beeld

Economisch Instituut voor de Bouw

Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam

T (020) 205 16 00

eib@eib.nl
www.eib.nl

Na een flinke daling van de werkgelegenheid tijdens de crisis neemt de vraag naar personeel in de bouw en in het bijzonder de gespecialiseerde aannemerij (GA) en afbouw weer toe. Naar verwachting zal de vraag naar arbeidskrachten in de komende jaren krachtig blijven toenemen en de vraag dient zich aan hoe hier in kan worden voorzien en hoe daarbij kwaliteit kan worden geborgd.

Hoeveel nieuwe arbeidskrachten zijn hiervoor nodig? Hoe staat het met de aantrekkingskracht van de beroepen en opleidingen in de GA en afbouw en hoe groot is de vijver waarin moet worden gevist om jonge mensen naar de sectoren te halen? En, in hoeverre kunnen de beroepen en het opleidingssysteem worden gemoderniseerd om de aantrekkingskracht van de gespecialiseerde beroepen en de afbouw te vergroten?

Dit zijn vragen die centraal staan in deze studie.



Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam
t (020) 205 16 00
eib@eib.nl
www.eib.nl