

Bouw in beeld

Oktober 2025

In het kort

- De werkgelegenheid in de bouw is tussen 2016 en 2024 fors gestegen. Vooral het aantal zelfstandigen nam sterk toe. Zelfstandigen domineren in de Burgerlijke- en Utiliteitsbouw (B&U), met name in gespecialiseerde beroepen zoals tegelzetter en stukadoor. In 2025 wordt stabilisatie in de werkgelegenheid verwacht: de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) leidt tot afname van het aantal zelfstandigen, terwijl het aantal werknemersbanen licht groeit.
- De arbeidstekorten in bouw zijn groot. Onderhoud en verbouw van gebouwen en de noodzakelijke uitbreiding en verzwaring van het elektriciteitsnet, zorgen voor een grote personeelsvraag. Bovendien is er mogelijk in de nieuwbouw een lichte opleving, doordat in 2024 meer bouwvergunningen zijn afgegeven.
- De grootste krapte lijkt zich te concentreren in de grond-, water- en wegebouw. Van de 15 beroepen met de grootste krapte hebben er 9 betrekking op infrastructurele werkzaamheden.
- Om de krapte het hoofd te bieden kunnen werkgevers verschillende strategieën hanteren, zoals breder werven, inzet op het behoud van het huidig personeel (onder andere door aandacht voor gezondheid, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen) en het efficiënter organiseren van het werk, waardoor de arbeidsproductiviteit omhoog kan gaan en het werk met minder mensen kan worden gedaan.

Werkgelegenheid: omvang en ontwikkeling

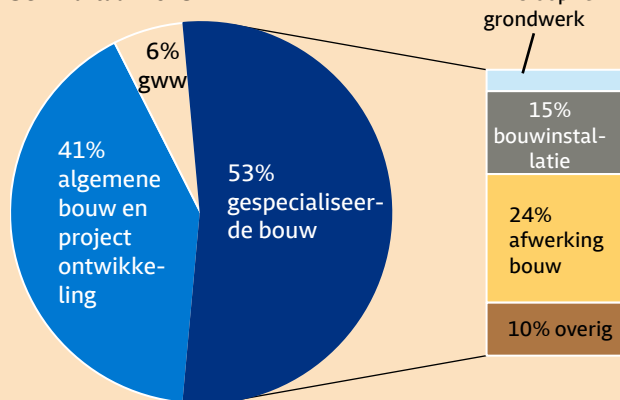
In het 3e kwartaal van 2025 zijn er in de bouwsector 269.265 bedrijven. Vergeleken met het 3e kwartaal van 2020 is vooral het aantal bedrijven in de grond-, water- en wegebouw toegenomen (+63%), maar ook het aantal bedrijven in de gespecialiseerde bouw (+34%) en in de algemene bouw en projectontwikkeling (+32%) is gegroeid. De groei betreft met name eenmanszaken en bedrijven tot 5 werknemers.

Deelsectoren

De bouw wordt gekenmerkt door veel MKB-bedrijven en is onder te verdelen in verschillende deelsectoren. In elk van deze deelsectoren vinden activiteiten plaats op het gebied van nieuwbouw, herstel en verbouw en onderhoud.

- Meer dan de helft van de bedrijven (53%) houdt zich bezig met **gespecialiseerde bouw**. Daarbinnen wordt onderscheid gemaakt tussen bedrijven voor de afwerking van gebouwen (zoals schilders- en stukadoorsbedrijven), bedrijven voor bouwinstallatie (bijvoorbeeld sanitair en verwarming) en voor sloop en het bouwrijp maken van terreinen.
- Zo'n 41% van de bouwbedrijven wordt gerekend tot de **algemene bouw en projectontwikkeling**. Dit betreft voornamelijk Burgerlijke- en Utiliteitsbouw (B&U), waarbij het gaat om de bouw van woningen, kantoren en andere bedrijfsgebouwen.
- De derde deelsector is de **grond-, water- en wegebouw (GWW)** – ook wel de infra sector genoemd – waartoe 6% van de bouwbedrijven behoort. Het gaat hier om bedrijven die werken aan (spoor- en water)wegen en het leggen van kabels en buizen in de grond zoals bijvoorbeeld voor de energie-infrastructuur.

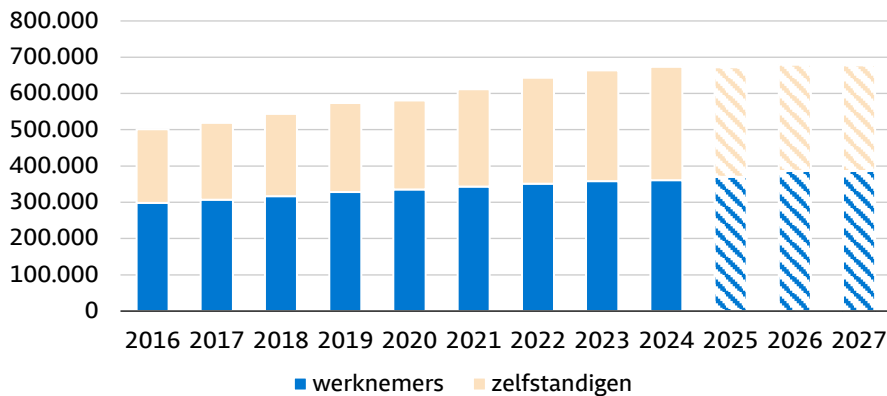
Aandeel bouwbedrijven 3e kwartaal 2025



Bron: CBS

Banenontwikkeling in de bouw

Realisatie 2016-2024, prognose 2025-2027



Bron: realisatie CBS, prognose UWV

Lichte banengroei 2025-2027

Tussen 2016 en 2024 is de werkgelegenheid in de bouw bovengemiddeld toegenomen (+34% ten opzichte van +15% voor alle sectoren bij elkaar). Aan deze forse groei komt naar verwachting een einde. Mede doordat de bouwproductie het afgelopen jaar afnam, stagneert de werkgelegenheidsgroei. In 2025 zal het aantal banen (werknemers en zzp'ers) naar schatting uitkomen op ruim 670.000. In 2026 en 2027 wordt een kleine groei van het aantal banen verwacht: doordat er in 2024 meer bouwvergunningen zijn verstrekt dan in eerdere jaren zal de nieuwbouw de werkgelegenheid waarschijnlijk opstuwten.

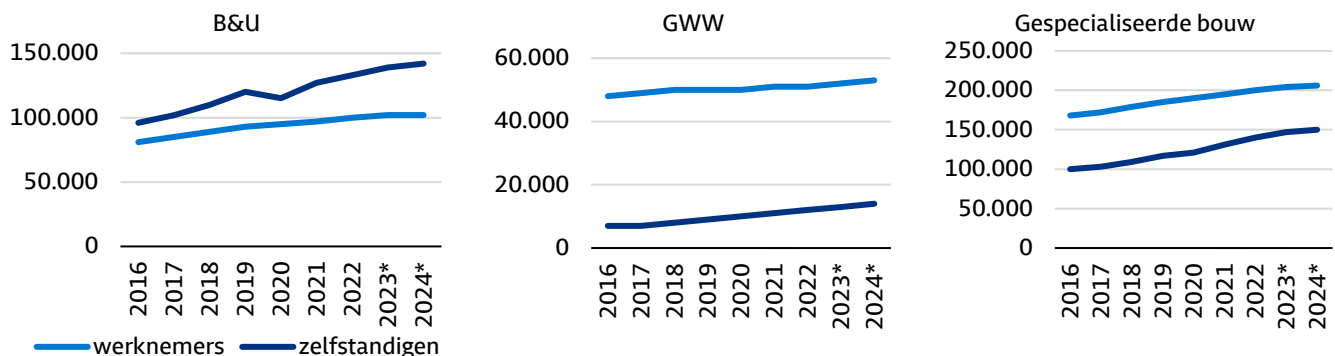
Meer zelfstandigen dan werknemers in de B&U

Sinds 2016 is het aantal werknemersbanen in de bouw geleidelijk toegenomen tot zo'n 361.000. De meeste banen zijn te vinden in de gespecialiseerde bouw (206.000). In de deelsector B&U komen zo'n 102.000 werknemersbanen voor en in de GWW 53.000.

Tussen 2020 en 2024 is het aantal zelfstandigen in de bouw hard gegroeid. Door de economische vooruitgang was er veel werk en een gunstig klimaat om zelf een bedrijf te beginnen. Dat geldt voor alle drie de deelsectoren. In absolute zin werken de meeste zelfstandigen in de deelsector Gespecialiseerde bouw (150.000 banen), gevolgd door de B&U (142.000 banen) en de GWW (14.000 banen). Opvallend is dat er in de deelsector B&U meer zelfstandigen zijn dan werknemers. Dat was in 2016 al zo, maar het verschil is in 2024 alleen maar groter geworden. De afgelopen jaren is vooral het aantal zelfstandige tegelzetters, stukadoors, dakdekkers en steigerbouwers toegenomen.¹ Het gaat hier vaak om relatief kleine, gespecialiseerde werkzaamheden die door individuele zelfstandigen kunnen worden uitgevoerd. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld GWW-projecten waarbij vaak zwaardere machines en grotere teams nodig zijn om infrastructuurprojecten uit te voeren.

Werknemers en zelfstandigen naar deelsector

2016 – 2024



*voorlopige cijfers

Bron: CBS

Eind 2024: kentering groei aantal zzp'ers in de bouw

De komende jaren is de verwachting dat het aantal werknemersbanen licht groeit en het aantal banen voor zelfstandigen afneemt. De eerste tekenen werden eind 2024 zichtbaar toen er voor het eerst meer mensen waren die zich bij de Kamer van Koophandel uitschreven als zzp'er in de bouw dan dat startende zzp'ers zich inschreven. In het voorjaar van 2025 kwam het aantal starters en stoppers weer meer in evenwicht. Toch waren er in augustus 2025 29% minder starters en 13% meer stoppers dan in augustus 2024. De piek in het aantal stoppers rond de jaarwisseling 2024-2025 is waarschijnlijk met name toe te schrijven aan de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA).

Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA)

Volgens de Wet DBA moeten opdrachtgevers en zzp'ers samen beoordelen wat hun arbeidsrelatie precies is. Per 1 januari 2025 controleert de Belastingdienst strenger op schijnzelfstandigheid. Schijnzelfstandigheid betekent dat iemand een opdracht doet als zelfstandig ondernemer (zzp'er), maar volgens de regels eigenlijk in loondienst is. Bijvoorbeeld omdat de zelfstandige niet zelf kan bepalen wanneer en hoe het werk gedaan wordt. Dit wordt ook wel verkapt dienstverband genoemd. De opdrachtgever is dan eigenlijk werkgever, maar betaalt niet de belastingen die horen bij loondienst. Als schijnzelfstandigheid wordt vastgesteld kunnen aan de opdrachtgever correctieverplichtingen en

¹ EIB (2024), Trends op de Bouwarbeidsmarkt 2024-2028

naheffingsaanslagen loonheffingen worden opgelegd. Daarnaast kunnen er vanaf 2026 boetes worden opgelegd als er sprake is van schijnzelfstandigheid en de opdrachtgever niet kan aantonen dat er stappen zijn ondernomen om dit te voorkomen.

Bron: Ondernemersplein (zd), [Schijnzelfstandigheid zzp voorkomen](#)

Werknemersbanen naar regio

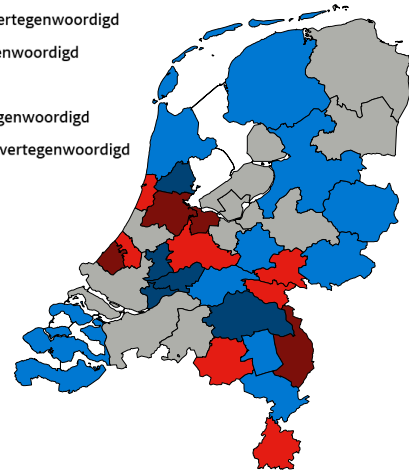
In elke regio in Nederland zijn bouwbedrijven gevestigd. Daardoor komen banen in de bouw overal voor. Toch zijn er arbeidsmarktregio's waar de sector sterker is vertegenwoordigd dan gemiddeld over heel Nederland.

- In de arbeidsmarktregio's Zaanstreek-Waterland, Midden-Holland, Drechtsteden, Gorinchem en Noordoost-Brabant (donkerblauwe regio's) zijn er naar verhouding de meeste werknemersbanen in de bouw.
- Daarnaast zijn er verspreid over het land ook arbeidsmarktregio's waar bovengemiddeld veel mensen in de bouw werkzaam zijn. Het gaat om de arbeidsmarktregio's Friesland, Zwolle, Twente, Achterhoek, FoodValley, Rivierenland, Noord-Holland Noord, Zeeland, Helmond-De Peel en Midden-Limburg (lichtblauwe regio's).

Doordat bouwbedrijven vaak ook opdrachten in andere arbeidsmarktregio's aannemen, kunnen werknemers in de bouw ook buiten hun eigen regio werkzaamheden verrichten.

Spreading werknemersbanen bouw naar regio Vertegenwoordiging in regio t.o.v. Nederland als geheel

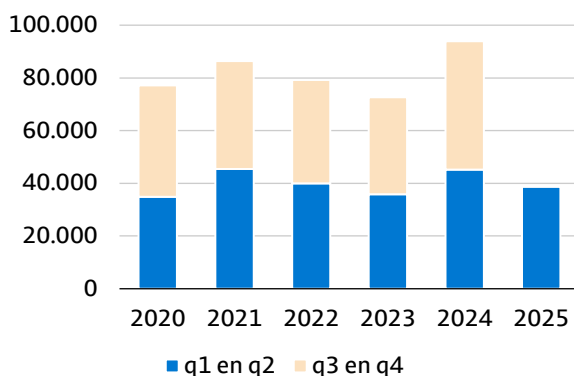
Mate van over- en ondervertegenwoordiging



Bron: UWV (2024)

Minder nieuwbouw, meer onderhoud en verbouw²

Bouwvergunningen nieuwbouw
2020 - 2025



Bron: CBS

In 2024 daalde de totale bouwproductie. De nieuwbouw van woningen en bedrijfsgebouwen nam af (vergeleken met 2023 -5% voor woningnieuwbouw en -11% voor utiliteitsnieuwbouw). De daling van het aantal nieuwbouwvergunningen in 2022 en 2023 kondigde deze terugval al aan.³ Wel nam het aantal verleende bouwvergunningen in 2024 toe, wat een positief effect kan hebben op de nieuwbouwproductie in 2025 en 2026. In het eerste half jaar van 2025 zijn er echter weer minder bouwvergunningen (-15%) verstrekt dan in dezelfde periode van 2024, waardoor de opleving van de nieuwbouw op de langere termijn vooralsnog niet lijkt door te zetten.

Grote obstakels voor nieuwbouw zijn een tekort aan bouwgrond, financiële haalbaarheid, complexe projectontwikkelingstrajecten, bezwaarprocedures en de stikstofproblematiek. Ook lopen bouwprojecten soms tegen overbelasting van het elektriciteitsnet aan. Nieuwbouw loopt dan vertraging op vanwege een gebrek aan aansluitmogelijkheden op het net.

Bouwbedrijven die gespecialiseerd zijn in nieuwbouw hebben het hierdoor moeilijker dan bedrijven met verschillende bouwactiviteiten. Dat geldt ook voor bedrijven die zich uitsluitend richten op verduurzaming. Zo zijn consumenten terughoudend met de aanschaf van zonnepanelen door onzekerheid over overheids subsidies en de terugleverkosten die energiebedrijven rekenen. Ook zijn er de afgelopen jaren al veel zonnepanelen geplaatst, waardoor verzadiging optreedt. Daarentegen is er veel werk voor bouwbedrijven die zich richten op onderhoud en verbouw van zowel woningen als bedrijfsgebouwen.

Veel werk voor GWW bedrijven op het gebied van kabels en leidingen⁴

In de grond-, water- en wegenbouw is de overheid een belangrijke opdrachtgever voor nieuwbouw en herstel van onder meer wegen, bruggen, sluizen, stuwen, tunnels en viaducten. Veel infrastructuur is in de jaren 50 en 60 van de vorige eeuw aangelegd. Ook zorgt meer en zwaarder verkeer op de weg en het water voor extra slijtage. Daarom is de komende jaren veel groot

² Bronnen: CBS; EIB (2025), Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid; ING (2025), [Bouwproductie herstelt in 2025 na kortstondige dip in 2024](#).

³ Het aantal afgegeven vergunningen is een graadmeter voor het aantal woningen dat in de nabije toekomst wordt gebouwd. De gemiddelde tijd tussen de verlening van een bouwvergunning en de oplevering van een woning is ongeveer 1,5 tot 2 jaar. Een bouwvergunning kan betrekking hebben op één of meerdere gebouwen.

⁴ Bronnen: EIB (2025), Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid; Rijkswaterstaat (zd), [Groot onderhoud aan wegen en vaarwegen](#); Rijkswaterstaat (zd), [Uitvoering Kaderrichtlijn Water](#).

onderhoud nodig. Kanttekening hierbij is dat niet alles tegelijk kan worden aangepakt, vanwege onder andere beschikbare budgetten, de krappe arbeidsmarkt en bereikbaarheid van regio's. Als de nieuwbouw van woningen aantrekt betekent dit doorgaans ook meer werk voor infra bedrijven. Denk aan de aanleg van wegen, riolering en andere nutsvoorzieningen. Andere grote opdrachtgevers zijn energie- water- en telecombedrijven. Door de uitbreiding en verzwaring van het elektriciteitsnet en investeringen in warmtenetten is er met name veel werk voor infra bedrijven die kabels en leidingen leggen. Daarnaast levert de Kaderrichtlijn Water (KRW) extra werk op voor infra bedrijven, doordat er maatregelen worden uitgevoerd voor het realiseren en behouden van schoon en gezond oppervlakte- en grondwater.

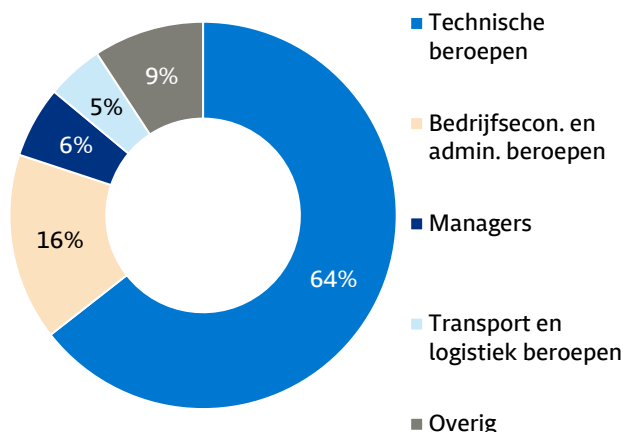
Werkgelegenheid: werkzame personen

Grote meerderheid heeft een technisch beroep

- De meerderheid van de werkzame personen in de bouw heeft een technisch (uitvoerend) beroep (64%). De meest voorkomende beroepen zijn timmerlieden, loodgieters, schilders, elektriciens en uitvoerders.
- De bouw heeft ook veel economisch-administratieve beroepen (16%). Tot deze groep horen bijvoorbeeld de werkvoorbereiders, calculatoren, productieplanners, orderbegeleiders en administratief medewerkers.
- Managers en transport- en logistieke beroepen zijn ook te onderscheiden (respectievelijk 6% en 5%). Onder managers vallen de projectleiders bouw en installatie. Tot de transport- en logistieke beroepen worden kraan-, grond- en wegenbouwmachinisten en vrachtwagenchauffeurs gerekend.

Tot de groep 'overig' behoren commerciële beroepen (zoals inkopers, verkoopmedewerkers, vertegenwoordigers, marketingspecialisten), ict'ers (zoals software & applicatie ontwikkelaars, gebruiksondersteuners ict) en schoonmakers.

Werkende beroepsbevolking sector bouw 2-jaarsgemiddelde 2023-2024



Bron: CBS, op verzoek van UWV

Meer UTA-personeel

De afgelopen jaren is het aandeel economisch-administratieve beroepen in de bouw toegenomen. Tot deze categorie behoort het uitvoerend technisch administratief (UTA) bouw personeel, zoals werkvoorbereiders, calculatoren en administratief medewerkers. Daarnaast kunnen onder deze verzamelnaam uitvoerders en projectleiders bouw en installatie worden geschaard. De werkgelegenheid van deze beroepen is in de afgelopen jaren het sterkst toegenomen⁵. Dat komt door de extra taken rondom toenemende regelgeving, complexe contractvormen, duurzaamheidseisen en wensen van opdrachtgevers. Hierdoor is er meer werk voor UTA-personeel bij aanbestedingen en tijdens de uitvoering. Bij grotere bouwbedrijven in de B&U en GWW is het aandeel UTA over het algemeen groter dan bij kleinere bedrijven. Ook ligt bij sommige bouwbedrijven het zwaartepunt meer bij UTA-beroepen, omdat werkzaamheden verschoven zijn van de bouwplaats naar de fabriek. In een industriële omgeving (fabriek) kunnen onderdelen voor op de bouwplaats gemaakt worden. Denk bijvoorbeeld aan complete gevels, waarna een huis op locatie snel gebouwd is. Daardoor is er minder uitvoerend personeel op de bouwplaats nodig.

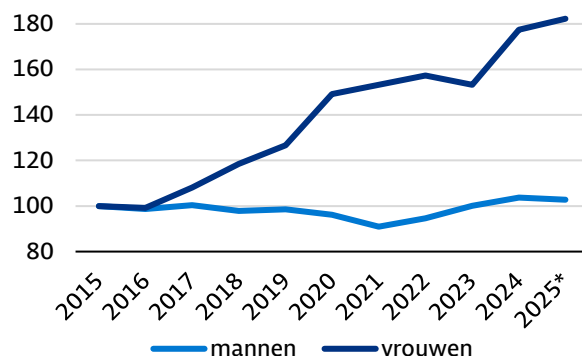
Groei aantal werkenden vooral door toename vrouwen

In de bouw werken traditioneel gezien meer mannen dan vrouwen. Het lijkt er echter op dat de groei van het aantal werkenden vooral komt door een toename van het aantal vrouwen in de bouw.⁶ Tussen 2015 en 2025 is het aandeel vrouwen naar schatting toegenomen van 7% naar 13%. Ondanks deze toename werken er nog altijd meer mannen dan vrouwen in de sector. 87% is man.

De verandering in de beroepsstructuur is waarschijnlijk een belangrijke oorzaak. Zo is niet alleen het UTA-personeel toegenomen, maar werken er bij bouwbedrijven ook steeds meer specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling, inkopers en administratief personeel zoals financieel administratief medewerkers.⁷ Dat zijn beroepen waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn. Het aantal werkenden in een technisch beroep is juist minder hard toegenomen. Zo stagneert het aantal bouwarbeiders in de ruwbouw en afbouw, waar vooral mannen werkzaam zijn.

Geschatte ontwikkeling werkenden naar geslacht

Ontwikkeling 2015-2025*. Index: 2015 = 100



* In 2025 zijn alleen cijfers over het eerste en tweede kwartaal meegenomen.

Bron: CBS

⁵ EIB (2024), Trends op de bouwmarkt 2024-2028

⁶ CBS Statline

⁷ CBS maatwerktabellen over de jaren 2014/2015 tot en met 2023/2024: omvang werkzame beroepsbevolking per beroep (ISCO 4 digit), uitgesplitst naar SBI sector

Meer deeltijders

In de bouw wordt steeds vaker in deeltijd gewerkt. Waar in 2015 slechts 14% in deeltijd werkte, is dat aandeel gestegen naar 22% in 2025.⁸ De toename is bovendien zichtbaar in verschillende technische beroepen zoals timmerlieden, elektriciens en bouwarbeiders in de ruwbouw en afbouw. In de bouw werken vooral meer mensen tussen de 20 en 35 uur per week in plaats van voltijd (36 uur of meer). Contracten van 20 uur of minder komen nog altijd weinig voor. Gemiddeld over alle sectoren werkt bijna de helft van de werkzame personen in deeltijd. Dat aandeel is in tien jaar tijd nauwelijks toegenomen.

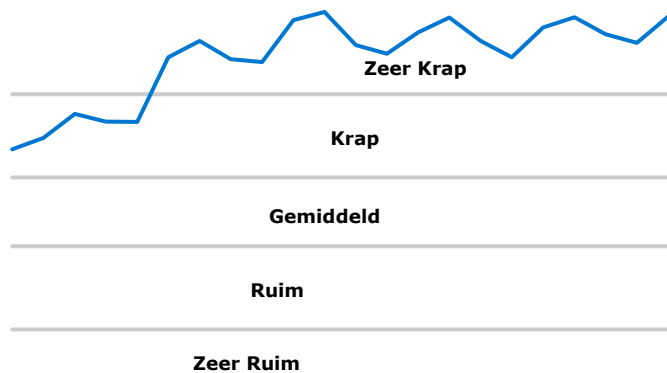
Veel buitenlandse arbeidskrachten⁹

In een aantal beroepen wordt sterk geleund op arbeidsmigratie. Bouwbedrijven komen vaak via uitzendbureaus aan buitenlandse arbeidskrachten vanwege de behoefte aan flexibele inzet van personeel. De omvang van de inzet van buitenlandse arbeidskrachten wordt door het Economisch Instituut van de Bouw (EIB) in 2024 geschat op 70.000 arbeidsjaren. Dat is een aanzienlijk deel van de totale werkgelegenheid (ongeveer 14% van de bouwgerelateerde werkgelegenheid). Het betekent dat er een grote afhankelijkheid is van buitenlandse arbeidskrachten. Ter vergelijking, in 2017 lag het aantal buitenlandse arbeidskrachten op ongeveer 40.000 arbeidsjaren (circa 9% van de bouwgerelateerde werkgelegenheid).

Vraag en aanbod

Spanningsindicator bouwberoepen

ontwikkeling 2020-2025



I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
2020				2021				2022				2023				2024				2025					

Bron: UWV

Vergrijzing én verjonging

Sinds 2015 zit het aantal studenten voor grote bouwopleidingen in de B&U behoorlijk in de lift.⁹ Dat heeft zich tussen 2015 en 2025 vertaald in een toename van 32% van het aantal 15 tot 25 jarigen in de bouw. Tegelijkertijd groeit het aantal 55-plussers nog harder. Dat komt deels door de hogere pensioenleeftijd, maar ook doordat het aantal werkenden in de bouw in de leeftijdscategorie 55 tot 65 jarigen fors is toegenomen (+54%).

Krappe arbeidsmarkt houdt aan

De spanningsindicator geeft de verhouding weer tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Kijkend naar alle bouwkundige beroepen (incl. bouwinstallatie en GWW) overstijgt de vraag al jaren het aanbod. In 2020 nam de spanning iets af door de coronacrisis, maar nog altijd gold destijds een krappe arbeidsmarkt. Ook in 2025 is de spanning op de arbeidsmarkt onverminderd groot.

Niet voor alle beroepen is in de eerste twee kwartalen van 2025 de arbeidsmarkt krap. Een gemiddelde spanning geldt voor oppermannen, stratenmakers, schilders en bouwkundig architecten. In deze beroepen zijn vraag en aanbod wat meer in balans. Zo hebben de gedaalde bouwvergunningen uitwerking op architectenbureaus, en dan met name op degene die gespecialiseerd zijn in de commerciële woningbouw. Zij zitten namelijk helemaal aan de voorkant van het bouwproces, en zien als eerste een vermindering aan opdrachten.

15 bouwberoepen met de grootste krapte¹⁰

1e half jaar 2025

	Gem. aantal openstaande vacatures		Gem. aantal openstaande vacatures
Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek	3.400	Monteurs laag-, midden- en hoogspanning	650
Adviseurs en ontwerper-constructeurs grond-, weg- en waterbouw	2.700	Inspecteurs elektrische installaties	450
(Hoofd)uitvoerders bouw en installatietechniek	2.200	Opzichters en beheerders grond-, weg- en waterbouw	450
Installateurs en monteurs luchtbehandeling, koeltechniek	1.200	Tekenaars grond-, weg- en waterbouw	200
Werkvoorbereiders en calculatoren grond-, weg- en waterbouw	1.050	Rioleringsmedewerkers	150
(Hoofd)uitvoerders grond-, weg- en waterbouw	900	Heimachinisten	100
Adviseurs en ontwerper-constructeurs bouwkunde	900	Sondeerders en boormeesters grondboring	100
Dakdekkers	800		

Bron: Spanningsindicator UWV

⁸ CBS StatLine - Werkzame beroepsbevolking; bedrijf

⁹ EIB (2024), Trends op de bouwmarkt 2024-2028

¹⁰ De krapte voor een beroep wordt bepaald door de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal werkzoekenden dat hiervoor beschikbaar is. Dit betekent dat de hoeveelheid vacatures niet doorslaggevend is: ook voor een beroep met relatief weinig vacatures kan de arbeidsmarkt krap zijn.

Grootste tekorten voor GWW beroepen

Bij veel beroepen voor de grond-, water- en wegenbouw is de krapte op de arbeidsmarkt nog groter dan bij de bouwkundige beroepen als geheel. Van de 15 beroepen met de grootste krapte hebben er 9 betrekking op infrastructurele werkzaamheden. Naast adviseurs en constructeurs zijn dat bijvoorbeeld werkvoorbereiders, uitvoerders, en monteurs laag-, midden- en hoogspanning. Een mogelijke verklaring hiervoor is een beperkt aanbod van het aantal afgestudeerden bij GWW-opleidingen, terwijl de studentenaantallen bij opleidingen gericht op de B&U verder zijn toegenomen¹¹. Mede hierdoor is het voor GWW bedrijven lastiger vacatures in te vullen.

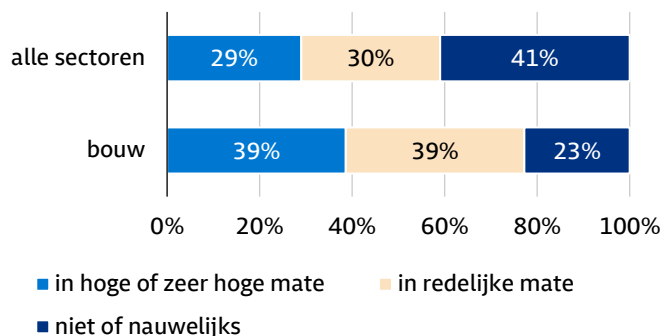
Maatregelen bij tekorten aan arbeidskrachten

In een krappe arbeidsmarkt is het voor werkgevers moeilijk personeel te vinden.¹² Werkgevers in de bouw geven het vaakst aan last te hebben van de krappe arbeidsmarkt, zo blijkt uit het werkgeversonderzoek van UWV. Dit heeft onder andere te maken met volle orderportefeuilles, verhoogde uitstroom van personeel door pensionering en gebrek aan nieuwe instroom.

Bouwbedrijven die tekorten aan arbeidskrachten ervaren, gaan daar op verschillende manieren mee om. In het voorjaar van 2025 zette ruim 4 op de 10 in op betere arbeidsvoorwaarden, tegenover 3 op de 10 een jaar eerder. In andere sectoren is het aandeel ondernemers dat deze maatregel noemt juist gedaald. Daarnaast beperkt bijna 33% van de bouwondernemers de productie tot wat met de huidige capaciteit mogelijk is. Dit komt in geen enkele andere bedrijfstak zo vaak voor.¹³

Mate waarin werkgevers last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt

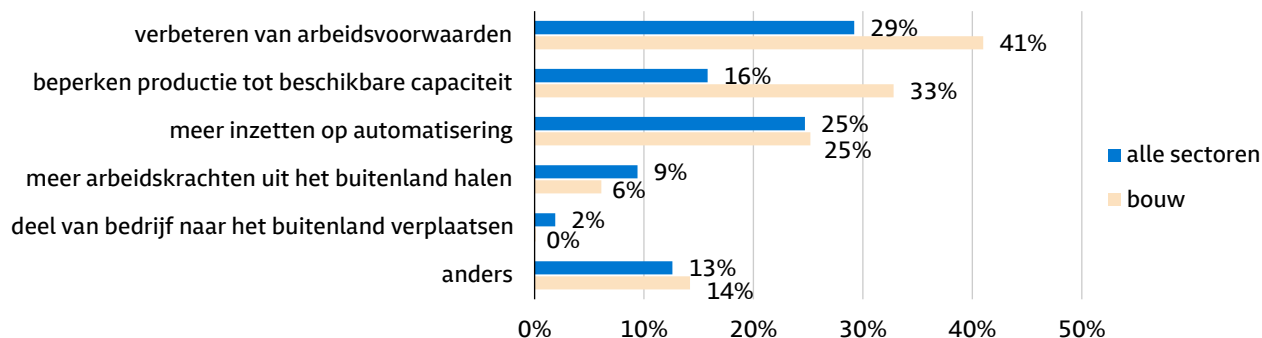
Aandeel werkgevers



Bron: UWV

Belangrijkste maatregelen bij tekorten aan arbeidskrachten*

% bedrijven



*ondernemers konden maximaal 2 antwoorden kiezen

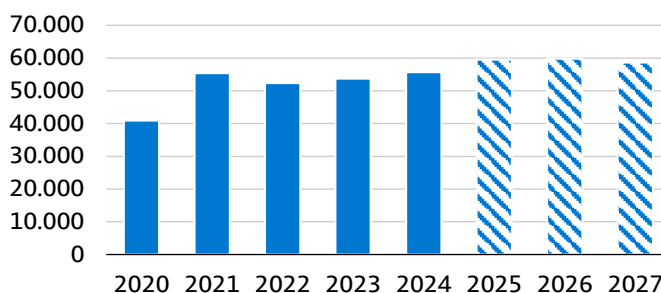
Bron: extra vragenlijst CBS conjunctuurenquête, april 2025

Grote vraag naar personeel houdt aan

Sinds coronajaar 2020, ligt de vraag naar personeel in de bouw stabiel hoog. Tussen 2021 en 2024 ontstonden er in totaal ieder jaar tussen de 52.000 en 56.000 vacatures.¹⁴ Naar verwachting zal het aantal vacatures in de bouw richting 2027 nog verder toenemen tot zo'n 60.000. Ter vergelijking, dat zijn drie keer zo veel nieuwe vacatures als in 2013. Het grootste gedeelte van de vacatures ontstaat doordat personeel vervangen moet worden, bijvoorbeeld vanwege baanwisseling. Ook zal de vergrijzing in de bouw en het personeel dat met pensioen gaat, de vraag vermoedelijk aanwakkeren. Verder trekt de nieuwbouw de komende jaren mogelijk aan, wat zal leiden tot extra vraag naar personeel.

Aantal ontstane vacatures in de bouw

Realisatie 2020-2024, prognose 2025-2027



Bron: realisatie CBS, prognose UWV

¹¹ EIB (2025) Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2025

¹² UWV (2025), [Werkgevers houden last van krappe arbeidsmarkt](#)

¹³ CBS (2025), extra vragenlijstconjunctuurenquête

¹⁴ Het aantal ontstane vacatures is de som van het totaal aantal vacatures dat in een bepaald jaar is opengezet. Het aantal ontstane vacatures is niet hetzelfde als het aantal openstaande vacatures op een bepaald moment in de tijd. Immers, ontstane vacatures die worden vervuld, staan niet meer open.

In het tweede kwartaal van 2025 staan de meeste vacatures open voor de functie van loodgieter, werkvoorbereider/calculator en bouwkundig projectleider.

Vraag naar projectleiders, uitvoerders en dakdekkers toegenomen

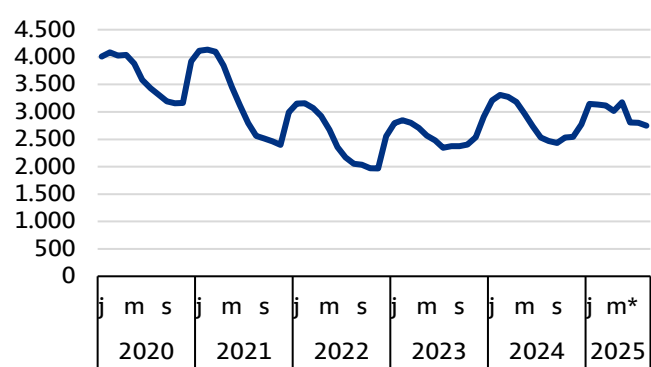
De toename van het aantal vacatures is het grootst voor projectleiders in de elektrotechniek.¹⁵ In de periode juli 2024 – juni 2025 stonden er gemiddeld bijna 600 vacatures open, een toename van 38% ten opzichte van een jaar eerder. Maar ook voor projectleiders in de (grond-, water-, en wegen)bouw en installatietechniek en voor uitvoerders nam het aantal vacatures toe. Bij projectleiders en uitvoerders speelt bijvoorbeeld een rol dat de complexiteit van de projecten is toegenomen, zowel in fysieke als maatschappelijke zin. Zo stelt toenemende diversiteit van werkploegen, zowel qua leeftijd als nationaliteit, nieuwe eisen. Daarnaast is de vraag naar dakdekkers bovengemiddeld toegenomen. Het aantal dakdekkersbedrijven (inclusief eenmanszaken) is de afgelopen jaren hard gegroeid¹⁶. De beroepsgroep heeft een nadrukkelijke rol in de verduurzaming van huizen door middel van isolatie.¹⁷

Aantal WW’ers vanuit de bouw neemt toe

In de winter ontvangen meestal meer mensen een WW-uitkering dan in de zomer. Dit komt doordat er dan minder werk is voor een aantal uitvoerende bouwberoepen. In het voorjaar daalt het aantal WW’ers vervolgens weer sterk. In april en mei 2020 bleef de verwachte daling van het aantal WW-uitkeringen uit omdat het aantal opdrachten in de bouw terugliep door de coronacrisis.

Vanaf 2021 is de periodieke daling in de WW weer zichtbaar. Tussen de zomer van 2023 en oktober 2024 nam het aantal WW’ers toe ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Daarna vlakke de groei van het aantal WW-uitkeringen af. De voorlopige WW-cijfers laten vanaf mei 2025 echter weer een stijging zien ten opzichte van dezelfde maanden in 2024. In augustus 2025 ontvingen bijna 2.750 mensen een WW-uitkering, een toename van zo’n 11% in vergelijking met augustus 2024. Toch zijn er vanuit de bouw relatief weinig mensen met een WW-uitkering ten opzichte van het aantal werkenden dat in loondienst is.

Aantal WW’ers vanuit de bouw
Ontwikkeling januari 2020 – augustus 2025



*de cijfers vanaf mei 2025 zijn voorlopig
Bron: UWW

Top 5 beroepen van inschrijving
augustus 2025*, afgerond op 50-tallen

Beroep van inschrijving	aantal WW'ers
Schilders	150
Timmerlieden bouw en beton	150
Financieel-administratief medewerkers	100
Ondersteunende secretariële medewerkers	50
Projectleiders bouw	50

* voorlopige cijfers
Bron: UWW

Uitstroomperspectieven naar werk

Binnen de WW is de dynamiek hoog. Van de WW’ers uit de bouw van wie in 2024 de uitkering werd beëindigd, was bijna 7 op de 10 weer aan het werk op het moment dat de uitkering stopte of kort daarna (ook wel werkhervatters genoemd). Dat is iets hoger dan gemiddeld over alle sectoren (63%). Van de werkhervatters uit de bouw

- hadden de meesten (69%) minder dan 6 maanden een WW-uitkering;
- ging 56% fulltime aan de slag en 28% in een baan tussen de 24 en 35 uur per week;
- ging 64% via een tijdelijk contract aan het werk. De overige werkhervatters die in loondienst gingen werken deden dat via een vast contract (25%) of een uitzendcontract (11%);
- stroomden mensen die ingeschreven stonden voor een beroep in de grond-, water- en wegenbouw het vaakst uit naar werk. Zowel hulparbeiders wegenonderhoud (95%), wegenbouwmachinisten (94%), vaklieden grond-, weg- en waterbouw (84%) en stratenmakers (82%) vonden vaker dan gemiddeld (68%) een baan. Van de overige bouwberoepen stroomden metselaars (81%), bouwkundig projectleiders (77%), schilders (76%) en werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek (72%) vaker dan gemiddeld uit naar werk.

Sectorale mobiliteit

In onderstaande grafieken is de sectorale mobiliteit zichtbaar van mensen die na een WW-uitkering in 2024 weer aan het werk zijn gegaan (werkhervatters).

Van de mensen die vóór hun WW in de bouw werkten, is een deel via een uitzendbureau aan de slag gegaan en een deel als zelfstandige. Van deze groep (in totaal 17%) is niet bekend in welke sector zij werkzaam zijn. Dat is wel het geval van de mensen

¹⁵ In deze analyse zijn alleen bouwberoepen met meer dan 200 openstaande vacatures in de periode juli 2024 - juni 2025 meegenomen.

¹⁶ CBS Statline

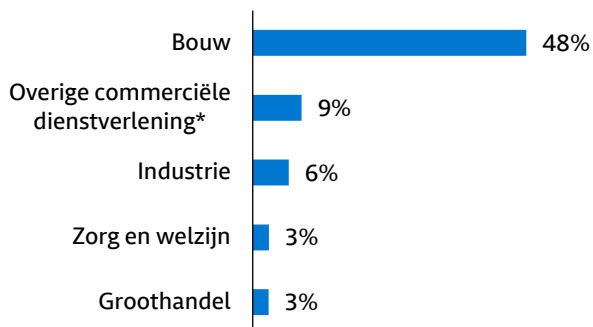
¹⁷ UWW (2022), [Veel technici nodig voor klimaatdoelen gebouwde omgeving](#)

die een baan hebben gevonden bij een werkgever in loondienst: 48% is weer opnieuw in de bouw actief (grafiek links). Anderen hebben de overstap gemaakt naar een andere sector: 9% kwam in de overige commerciële dienstverlening terecht, zoals bij ingenieurs- en architectenbureaus, telecombedrijven en woningcorporaties. 6% kwam na de bouw in de industriesector terecht.

In 2024 waren er ook werkhervatters die vanuit een andere sector de bouw instroomden. Dit deden zij vooral vanuit de overige commerciële dienstverlening, de industrie en de groot- en detailhandel (grafiek rechts). Deze 'zij-instromers' in de bouw waren het vaakst op zoek naar een baan als schilder, timmerman, financieel-administratief medewerker, productiemedewerker en werkvoorbereider/calculator.

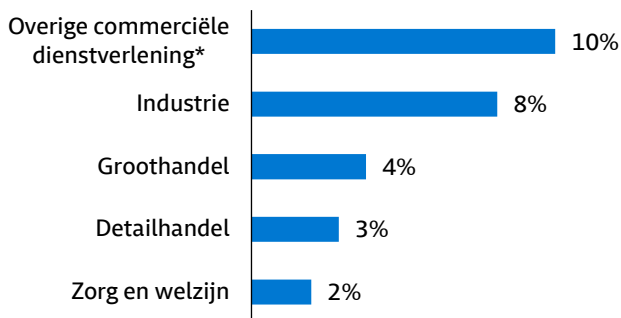
Top-5: In welke sectoren gaan mensen aan de slag die vóór hun WW in de bouw werkten

Als percentage van het aantal werkhervatters in 2024



Top-5: Vanuit welke andere sectoren zijn mensen afkomstig die ná de WW in de bouw terecht komen

Als percentage van het aantal werkhervatters in 2024



*tot de sector 'Overige commerciële dienstverlening' behoren onder meer ingenieurs- en architectenbureaus, telecombedrijven en woningbouwcorporaties.

Bron: UWV

Oplossingsstrategieën voor personeelstekorten

De personeelstekorten houden al lange tijd aan en zullen naar verwachting niet ineens verdwijnen. Daar komt bij dat de arbeidsproductiviteit in bouw de afgelopen jaren is afgenomen¹⁸. Groei van de arbeidsproductiviteit kan helpen in een krappe arbeidsmarkt. Het kan ervoor zorgen dat het werk met minder mensen toch wordt gedaan.

Arbeidsproductiviteit in de bouw

De afgelopen jaren is de arbeidsproductiviteit in de bouw gedaald. Daarvoor zijn verschillende oorzaken. Zo was er meer werk in de bestaande bouw en in de gespecialiseerde bouw. Deze werkzaamheden zijn over het algemeen arbeidsintensiever dan nieuwbouwprojecten en projecten in de GWW. Daarnaast drukt ziekteverzuim en uren die verloren gaan door vorst- en neerslagverlet de arbeidsproductiviteit. Ook speelt mee dat er in de bouw sprake is van én vergrijzing én verjonging: jonge onervaren medewerkers en oudere werkenden kunnen de arbeidsproductiviteit negatief beïnvloeden. Dat geldt ook voor de toegenomen regelgeving. Voorts kunnen buitenlandse arbeidskrachten die geen Nederlands of Engels spreken en niet goed bekend zijn met de Nederlandse werkprocessen, ervoor zorgen dat er minder efficiënt wordt gewerkt. Hierbij is vooral de communicatie met andere werkenden op de bouwplaats een probleem.

Bron: EIB (2024), Trends op de bouwmarkt 2024-2028

De bouw voelt het probleem en werkt daarom samen met andere techniekbranches in een Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Bouw, Energie en Techniek, waarin 7 actielijnen worden beschreven om de tekorten aan te pakken. Ook de overheid is gekomen met een speciaal Actieplan Groene en Digitale banen, waarin vier pijlers worden beschreven om de krapte tegen te gaan.¹⁹ Om werkgevers te inspireren heeft UWV in 2025 een publicatie uitgebracht met oplossingen om personeelstekorten aan te pakken.²⁰ Deze oplossingen zijn verdeeld in drie strategieën:

■ Breder werven van nieuw talent

Bedrijven kunnen proberen mensen te interesseren door bijvoorbeeld open dagen en excursies te houden zodat ze op een laagdrempelige manier kennis maken. Ook is het aanbieden van stageplaatsen en traineeships een optie. Daarnaast kunnen werkgevers kijken naar andere vaardigheden die mensen hebben opgedaan gedurende hun carrière of hun eigen personeel zelf opleiden voor een specifieke functie in de organisatie. Soms is dan nog wel aanvullende begeleiding of omscholing nodig. Een leven lang ontwikkelen is belangrijk. Ook leerwerktrajecten die UWV in samenwerking met het bedrijfsleven en opleidingsinstituten opstelt en ontwikkelpaden²¹ vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maken het mogelijk dat mensen met een andere achtergrond een overstap kunnen maken.

¹⁸ EIB (2024), Trends op de bouwmarkt 2024-2028.

¹⁹ Aanvalsplan Bouw, Energie & Techniek en Actieplan Groene & Digitale Banen.

²⁰ UWV (2025), Oplossingen voor personeelstekorten.

²¹ Rijksoverheid (2025), Ontwikkelpaden per sector; ontwikkelpadentechniek.nl (z.d.), Toekomst in Techniek

Voorbeelden van zij-instroomtrajecten

Leren en werken in de ondergrondse infra

Netbeheerders in Nederland zijn verantwoordelijk voor het verzwaren van de energiekabels in Nederland. Zij sluiten daarvoor contracten af met bouw & infrabedrijven om dit werk uit te voeren. UWV is een samenwerking aangegaan met de Stichting Infra Talenten, een samenwerking van 14 bedrijven verspreid over verschillende regio's in het land. UWV zoekt samen met de gemeentelijke partners kandidaten. Zij gaan op gesprek bij Infra Talenten, kunnen een dag meelopen bij één van de aangesloten aannemers waar ze uiteindelijk ook een contract aangaan. Zo worden o.a. zij-instromers lerend en werkend als aankomend monteur gas, water en/of warmte en met mooie doorgroeimogelijkheden toegeleid naar het vakgebied van de ondergrondse infrastructuur.

Energie Prestatie Adviseur als basis voor een brede adviesfunctie op gebied van duurzaamheid

UWV werkt samen met een detacheerder die zich richt op allerlei baanopeningen op het gebied van duurzaamheid en de energietransitie. Potentiële kandidaten starten in de basis met een leerwerkarrangement van zes maanden waarbinnen zij de opleiding tot gecertificeerd Energie Prestatie Adviseur volgen. Voor deze opleiding is een mbo-4/hbo werk- en denkniveau nodig. Het eerste half jaar volgen de kandidaten de opleiding met behoud van uitkering. Daarna ontvangen zij een jaarcontract en gaan zij aan de slag bij verschillende opdrachtgevers als Energie Prestatie Adviseur of energievoorzieningsadviseur. De opleiding tot gecertificeerd Energie Prestatie Adviseur Woningen biedt mogelijkheden om direct als EPA W adviseur aan het werk te gaan en door te groeien naar maatwerkadvies of utiliteit. Er vindt detachering plaats naar ingenieursbureaus, energie adviesbureaus, gemeenten en provincies.

BIM modelleur, werkvoorbereider of calculator

Hogeschool Saxion en UWV werken samen om werkzoekenden middels verkorte hbo trajecten op te leiden en te bemiddelen naar de Bouw en Infra sector. Hiervoor worden modules uit de reguliere deeltijd bachelor- en AD programma's van Saxion ingezet. De trajecten Fastswitch Werkvoorbereider, BIM-modelleur en Calculator richten zich specifiek op de sector Bouw & Infra.

Tijdens de selectie/oriëntatie periode van 2 tot 8 weken worden kandidaten getoetst en komt een match met één van de aangesloten werkgevers tot stand. De kandidaten starten vervolgens met één van de drie opleidingen (bestaande uit 7 of 8 modules). Bij dit traject is in de eerste 6 maanden ontheffing van de sollicitatieplicht mogelijk en behoud van uitkering. Van de werkgever wordt gevraagd om gedurende dit halfjaar in elk geval een praktijk plek van tenminste 2 dagen per week (stage of contract) beschikbaar te stellen en aansluitend een arbeidsovereenkomst.

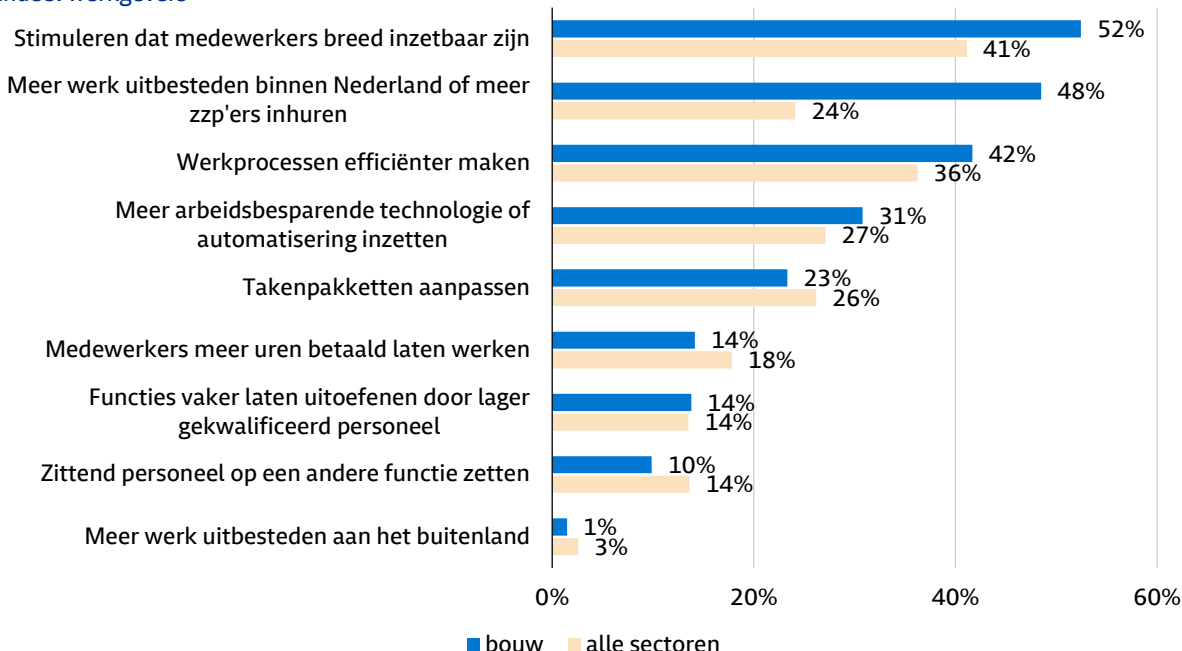
Geïnteresseerden in een van bovenstaande zij-instroomtrajecten kunnen een mail sturen naar kansenindetechniek@uwv.nl.

■ Werk anders organiseren

Door het werk anders te organiseren kan het efficiënter worden gedaan en kan de arbeidsproductiviteit toenemen. In een enquêteonderzoek in opdracht van UWV²² geeft 59% van de werkgevers in de bouw aan dat zij hiervoor kiezen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. De meeste werkgevers doen dit door te stimuleren dat **medewerkers breed inzetbaar** zijn (52%). Ook kiest bijna de helft ervoor om meer **werk uit te besteden** (binnen Nederland) of meer zzp'ers in te huren. Zo'n 42% geeft aan **werkprocessen efficiënter** te maken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan logistieke maatregelen, zoals bouw hubs waardoor de bouwmaterialen dichtbij de bouwplaats aanwezig zijn. Ook helpt het als interne processen op orde zijn (bijvoorbeeld standaardisering, planning, werkprocessen). Daarnaast zet 3 op de 10 in op **arbeidsbesparende technologie of automatisering**. In andere sectoren is het aandeel ondernemers dat deze maatregelen noemt lager.

Manieren om het werk vanwege de krapte anders te organiseren

Aandeel werkgevers



Bron: UWV

■ Personeel behouden door goed werkgeverschap

Het is belangrijk dat medewerkers **gezond** en **vitaal** blijven werken tot aan hun pensioen.²³ Zeker voor sommige beroepen in de bouw een relevant thema omdat het werk lichamelijk zwaar kan zijn. Gerichte aandacht voor gezondheid helpt om medewerkers inzetbaar te houden. Daarbij gaat het steeds meer om preventie: voorkomen dat mensen ziek of arbeidsongeschikt worden. Goede arbeidsomstandigheden, ergonomische hulpmiddelen, voorlichting over veilig werken en gezondheidschecks zijn middelen om fysieke belasting te minimaliseren en ongevallen te voorkomen. Zo ondersteunt Vollandis werkgevers en werknemers in de bouw bij hun invulling van duurzame inzetbaarheid.²⁴

Ook is aandacht voor **leren** en **ontwikkelen** belangrijk om werknemers te helpen hun vaardigheden up-to-date te houden en nieuwe taken op zich te nemen, zodat zij breed inzetbaar zijn. Dit is méér dan het volgen van een cursus of een opleiding. Ook gedurende het werk zijn mensen voortdurend aan het leren, bijvoorbeeld van collega's bij nieuwe taken of opdrachten.

²² UWV (2025), [Werkgevers houden last van krappe arbeidsmarkt](#).

²³ Bouwend Nederland (z.d.), [Duurzame inzetbaarheid en gezondheid](#).

²⁴ Vollandis (z.d.), [Vollandis](#) en [Duurzame Inzetbaarheidsanalyse \(DIA\)](#).

Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

lisan.vandenbeukel@uwv.nl
stef.molleman@uwv.nl

Persvragen

Voor persvragen kunt u terecht bij één van onze woordvoerders via 020 687 51 85.

Auteurs

Lisan van den Beukel
Stef Molleman

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2025