BOLD MOVES . BRILLIANT PEOPLE .

Rapport met insights, bevindingen, aanbevelingen en meer.

ROUNDTABLE BOUW & TECHNIEK

timetohire

WAAROM EEN ROUNDTABLE?

De bouw- en techniekSector staat voor structurele arbeidsmarktuitdagingen:

- **Vergrijzing versnelt**
- **Jong talent kiest minder vaak voor de bouw & techniek sector**
- **Organisaties zijn afhankelijk van inhuur en bureaus**
- **Recruitment wordt vaak nog operationeel aangestuurd**

Doel van deze sessie:

- **Inzichten delen tussen vakgenoten**
- **Sectorbrede uitdagingen bespreken**
- **Praktische oplossingsrichtingen formuleren**

timetohire

DEELNEMERS ROUNDTABLE

Samenstelling van de groep

- 13 senior HR- en recruitmentprofessionals uit de sector

De organisaties die deelnamen zijn actief binnen:

- Industriële technische dienstverlening
- Installatietechniek
- Advies- en ingenieursbureaus in de bouw en techniek
- Bouw- en installatietechniek
- Test- en veiligheidsdiensten binnen de bouw en techniek
- Arbeidsmarktcommunicatie, met specialisatie in de bouw en techniek

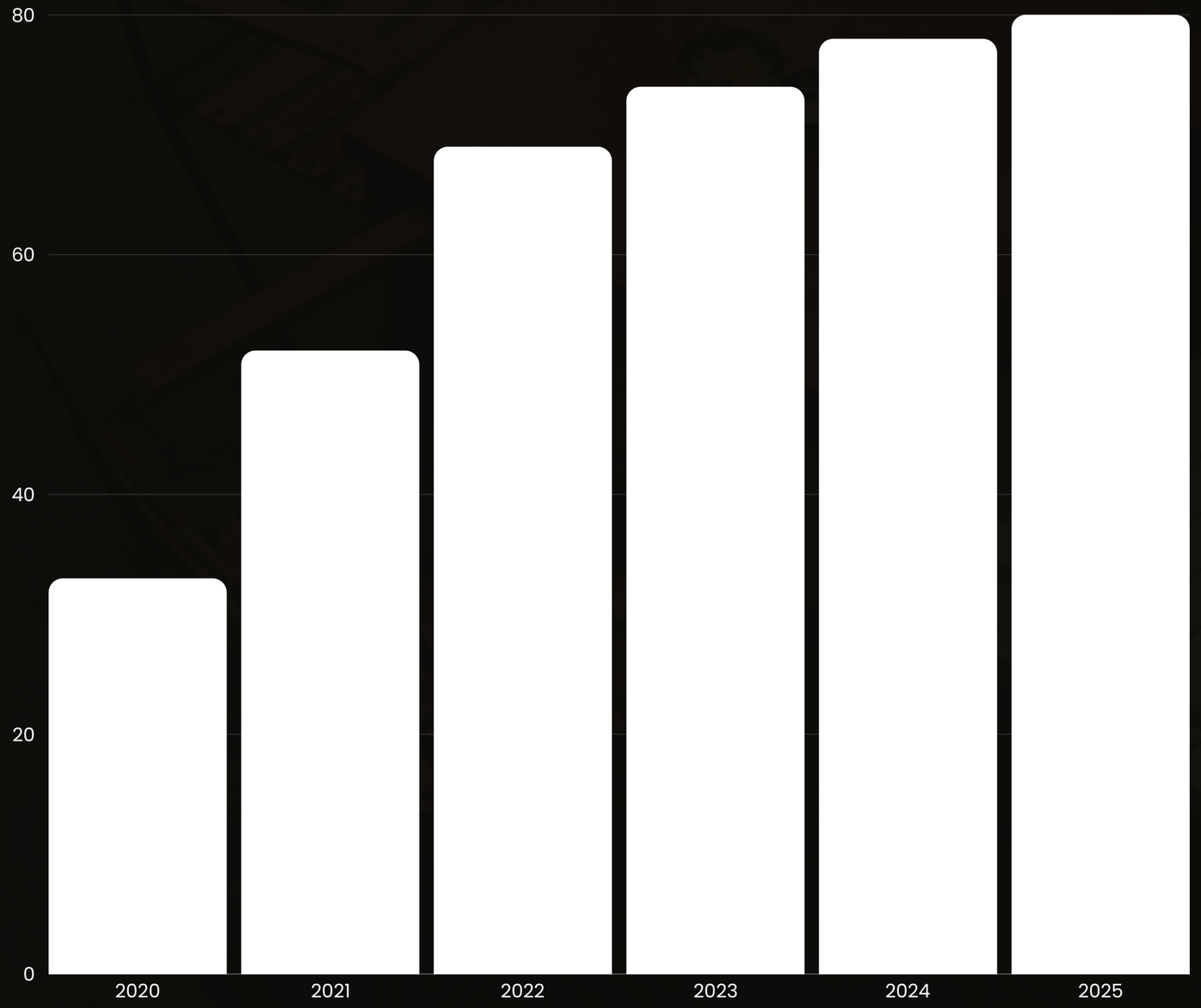
Wetenschappelijke input van:

- Djurre Holtrop – Tilburg University

Focus van de sessie:

- Arbeidsmarktontwikkelingen
- Recruitmentstrategie
- Welke uitdagingen zien we bij de organisaties die vandaag aanwezig zijn?

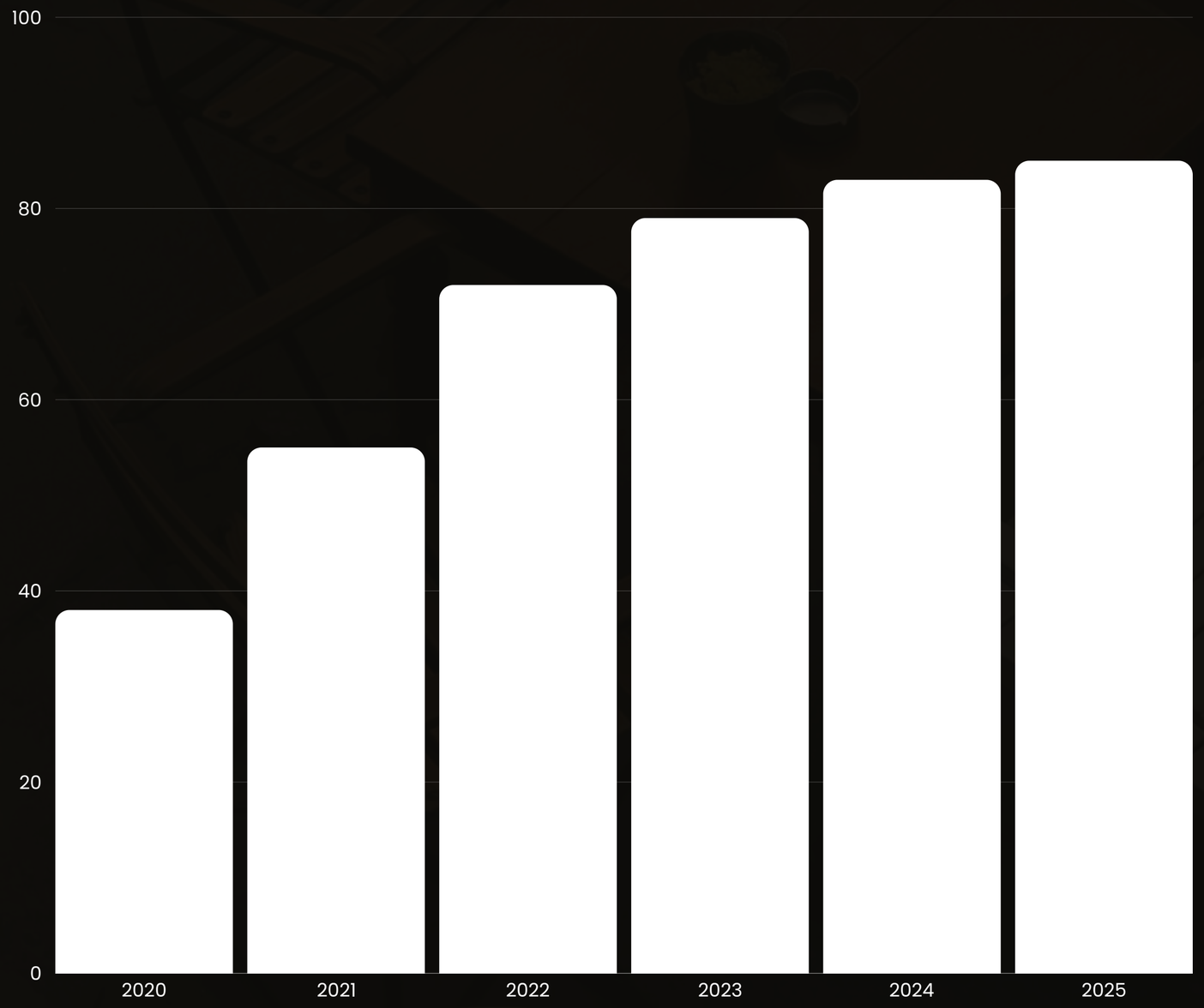
timetohire



GROEI PERSONEELSTEKORT BOUWSECTOR

- Indicator: vacatures per 1.000 banen
- Bron: CBS arbeidsmarktdata
- Sinds 2020 is het personeelstekort in de bouwsector met +145% gestegen

timetohire



GROEI PERSONEELSTEKORT TECHNIEK

- Indicator: vacatures per 1.000 banen
- Bron: CBS arbeidsmarktdata
- Sinds 2020 is het personeelstekort in technische beroepen met +124% gestegen.

timetohire

BELANGRIJKE BEVINDINGEN

Deze vraagstellingen en aanbevelingen kwamen naar voren tijdens de Roundtable. Ontdek meer insights en de volledige antwoorden op de volgende pagina's.

01

Hoe krijgen we meer medewerkers in vaste dienst?

Ontwikkel een 'vaste dienst'-propositie.

02

Hoe selecteer je op de juiste intenties?

Zet biodata-vragenlijsten in als aanvulling op selectiemethoden.

03

Is de sector klaar voor de komende uitstroom?

Ontwikkel een 'uitstroom-dashboard' en maak de data zichtbaar en onweerlegbaar.

04

Waarom is er geen tijd om jong talent intern op te leiden?

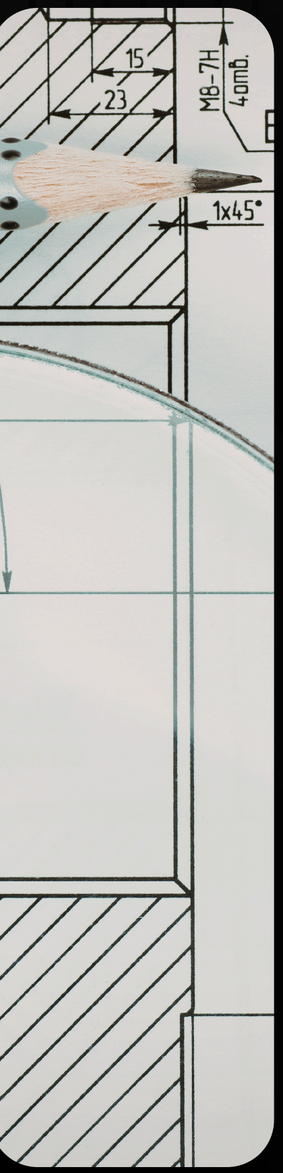
Wacht niet op het "schaap met vijf poten" maar definieer een 'groeiprofiel'.

05

Hoe bouw je een langdurige relatie met talent?

Talent binden zou kunnen beginnen bij een leven lang ontwikkelen.

timetohire



Thema 1 - Flexibele arbeid vs. vaste dienst

●●●●

Wat is er gezegd?

Tijdens de roundtable werd een duidelijk patroon zichtbaar binnen de sector. Organisaties geven aan dat een groot deel van het werk inmiddels wordt uitgevoerd door onderaannemers en inleenkrachten, soms oplopend tot wel 80%.Hierdoor ontstaat een disbalans tussen vast en flexibel personeel, terwijl tegelijkertijd het gewenste recruitmentvolume voor vaste instroom niet haalbaar blijkt.

De ambitie is helder: bouwen aan een sterker, vast personeelsbestand.
De realiteit: de huidige markt, processen en afhankelijkheid van flexibiliteit maken dit complex.

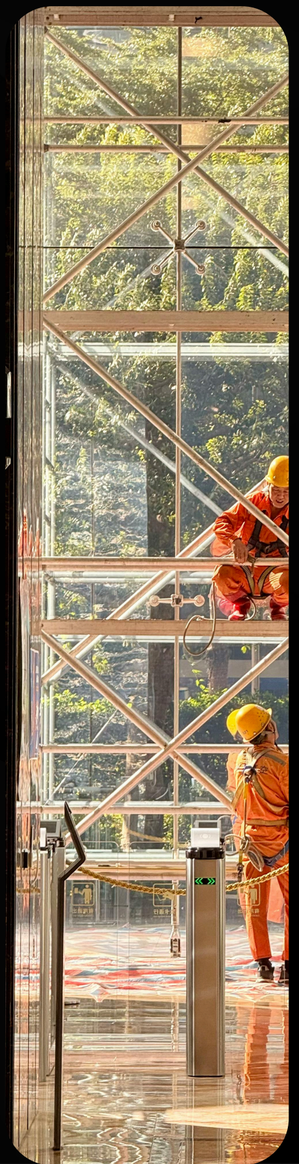
Wat zijn de risico's?

- Hoge afhankelijkheid van externe partijen vermindert sturing op kwaliteit en veiligheid.
- Bedrijfscultuur en -identiteit zijn moeilijker over te dragen aan inleenkrachten.
- Kosten en continuïteit zijn kwetsbaar bij marktturbulentie.
- Groeiplanning is structureel onbetrouwbaar als capaciteit grotendeels extern wordt ingevuld.

Aanbevelingen

- Stel een strategisch doel: breng de flexibele schil binnen 1–2 jaar terug naar maximaal 40–50%.
- Ontwikkel een 'vaste dienst'-propositie: wat biedt jij dat een ZZP'er of onderaannemer elders niet krijgt? Denk aan zekerheid, ontwikkeling en een helder perspectief.
- Investeer in eigen materieel als middel om mensen aan te trekken én te binden, dit vergroot ook de professionele trots.
- Maak een intern capaciteitsplan met een duidelijke migratieroute van flex naar vast.

timetohire



Thema 2 - Motivatie toetsen bij ZZP’ers die in dienst willen treden

●●●

Wat is er gezegd?

Een terugkerend vraagstuk binnen de sector draait om motivatie en betrokkenheid.

Uit de gesprekken bleek dat de instroom van zelfstandigen die de overstap naar loondienst overwegen, in de praktijk lastig te realiseren is. De centrale vraag: komt deze keuze voort uit intrinsieke motivatie, of is het vooral een reactie op veranderende wet- en regelgeving rondom arbeidsrelaties?

Daarnaast werd duidelijk dat het een uitdaging is om kandidaten betrokken te houden tijdens het sollicitatieproces, zeker in een arbeidsmarkt waarin de keuzevrijheid groot is.

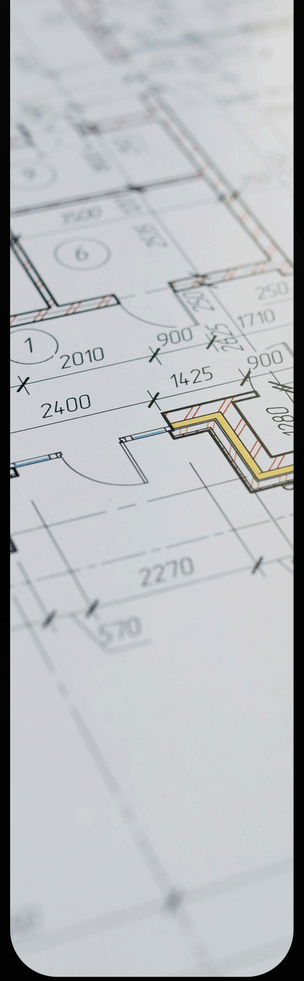
Wat zijn de risico’s?

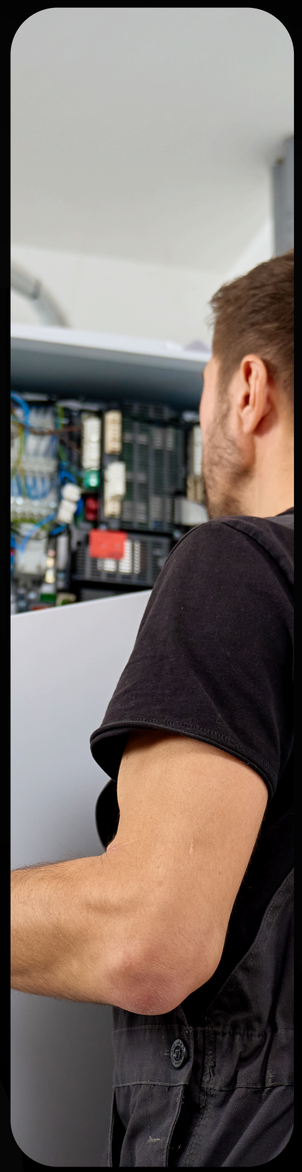
- Kandidaten die louter uit noodzaak in dienst treden vertonen hogere uitstroom op korte termijn.
- Organisaties investeren in onboarding van mensen die intern niet passen.
- Afhaken tijdens het sollicitatieproces is duur en frustrerend voor beide partijen.

Aanbevelingen

- Gebruik motivatie-interviews met scenariovragen: “Als de wetgeving morgen verandert, blijf je dan nog steeds?
- Zet biodata-vragenlijsten in als aanvulling op traditionele selectiemethoden. Een biodata-vragenlijst (biographical data questionnaire) is binnen recruitment een gestructureerde set vragen over iemands gedrag, ervaringen en keuzes uit het verleden, met als doel te voorspellen hoe iemand in de praktijk zal presteren.
- Houd het sollicitatieproces actief en persoonlijk: regelmatig contact, duidelijkheid over stappen, en een buddy of aanspreekpunt.
- Overweeg een proefperiode of meeloopdag voor ZZP’ers, zodat beide partijen kunnen testen of dit gaat werken vóór het contract gemaakt wordt.

timetohire





Thema 3 - Gebrek aan urgentiebesef rondom vergrijzing

●●●●

Wat is er gezegd?

Er werd geschrokken gereageerd door de deelnemers op het gebrek aan urgentie binnen een sector die weet dat er over drie jaar een schrijnend tekort dreigt door vergrijzing. De uitstroom als gevolg van vergrijzing wordt door ‘de business’ nog onvoldoende onderkend.

Wat zijn de risico’s?

- Organisaties worden overvallen door een tekort dat al jaren zichtbaar was.
- Kostbare kennis verdwijnt met de uitstroom van ervaren medewerkers.
- Recruitment wordt reactief in plaats van strategisch.

Aanbevelingen

- Maak de data zichtbaar en onweerlegbaar: ontwikkel een ‘uitstroom-dashboard’ dat direct inzicht geeft in verwachte vacatures per jaar op basis van leeftijdsopbouw.
- Verbind exitgesprekken aan recruitmentinformatie: maak een structurele feedbackloop van HR naar recruitment.
- Organiseer periodieke ‘urgentiesessies’ met directie en lijnmanagers op basis van concrete prognoses, cijfers overtuigen meer dan gevoel.
- Laat recruitment een adviserende rol spelen in strategische HR-planning, niet alleen een uitvoerende.
- Vertaal vergrijzingsdata naar financiële impact: wat kost het als functies 3-6 maanden openstaan? Deze taal begrijpt de business.

timetohire

Thema 4 - Doe ons maar het “schaap met vijf poten” profiel

●●●●

Wat is er gezegd?

Een hardnekkig patroon binnen de sector is de voorkeur voor direct inzetbare ervaring boven potentieel. Uit de gesprekken bleek dat organisaties vaak blijven zoeken naar het ‘schaap met vijf poten’, terwijl er tegelijkertijd weinig ruimte of tijd wordt gemaakt om junior talent op te leiden en te begeleiden. Hierdoor ontstaat een paradox: de ideale kandidaat wordt gezocht, maar is in de praktijk nauwelijks nog beschikbaar.

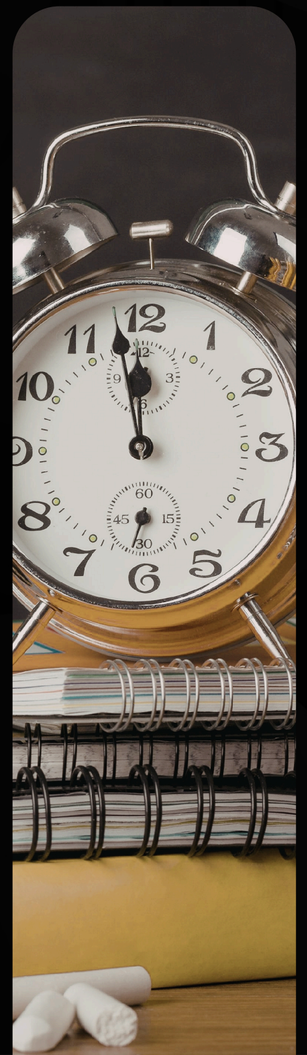
Wat zijn de risico’s?

- Vacatures blijven langer openstaan
- Hogere recruitmentkosten
- Stagnerende groei van de organisatie

Aanbevelingen

- Accepteer dat het ideaalprofiel niet bestaat en definieer in plaats daarvan een ‘groeiprofiel’: wie kan over 2 jaar de rol volledig vervullen?
- Investeer in begeleiding: koppel junioren aan ervaren medewerkers via een mentorstructuur. Dit is ook een retentiemiddel voor senioren.
- Herdefinieer ‘we hebben geen tijd’ als een organisatievraagstuk, niet als een individueel probleem: als er structureel geen ruimte is voor onboarding, dan is dat een cultuur- en capaciteitsvraagstuk.
- Start pilots met leer-werktrajecten in samenwerking met onderwijs.
- Maak in je employer branding expliciet wat iemand kan leren, niet alleen wat iemand moet meebrengen

timetohire



Thema 5 – Duurzaam talent binden: ‘Een leven lang ontwikkelen’

●●●●

Wat is er gezegd?

Djurre Holtrop (Universiteit, onderzoeker W&S) wijst op een structureel probleem: organisaties leiden mensen op en laten ze vervolgens los. Het contact raakt kwijt. Hij pleit voor biodata- vragenlijsten als selectiemethode en voor een meer continue benadering van ontwikkeling.

Het uitgangspunt komt uit de arbeids- en organisatiepsychologie: Past behavior predicts future behavior. Dus: niet “wat denk je dat je kunt?”, maar “wat heb je aantoonbaar gedaan en hoe heb je gehandeld?”.

Wat zijn de risico’s?

- Organisaties investeren in opleiding en ontwikkeling, maar verliezen talent vervolgens aan andere werkgevers.
- Wanneer professionals vertrekken zonder blijvende relatie of ontwikkelpad, gaat waardevolle kennis en ervaring verloren.
- Zonder structurele relatie met talent ontstaat een afhankelijkheid van de externe arbeidsmarkt.

Aanbevelingen

- Bouw alumni-netwerken op: oud-medewerkers en oud-studenten zijn waardevolle ambassadeurs én potentiële teruggekeerde medewerkers.
- Implementeer biodata-vragenlijsten in het selectieproces als aanvulling op cv en interview, ze bieden een betrouwbaardere voorspelling van functieprestaties.
- Maak een ‘leven lang ontwikkelen’-strategie concreet: welke ontwikkelmogelijkheden bied je actief aan, en op welke momenten in de loopbaan?
- Onderhoud relaties met opleidingsinstellingen ook ínader het moment van werving, niet alleen wanneer er een vacature is

timetohire

OVERIGE AANBEVELINGEN VANUIT DE ROUNDTABLE

Van inzicht naar actie: 11 aanbevelingen.

1. Het aannemen van kandidaten wordt qua ROI tot twee keer zo effectief als je dit gestructureerd aanpakt (zeker in combinatie met een biodata-vragenlijst).
2. Stap over op skillsgericht werven in plaats van diploma- en ervaringsfetisjisme.
3. Gebruik de sectorale ontwikkelpaden actief in je recruitment- en opleidingsstrategie. Voor bouw/energie/techniek zijn erkende ontwikkelpaden en scholingssubsidies beschikbaar.
4. Maak urgentie meetbaar: Ontwikkel een real-life dashboard van uitstroom en instroom.
5. Werk regionaal samen met onderwijs, UWV en branchepartners.
6. Een referral proces moet duidelijk zijn, iedere hire is de bron voor twee tot drie nieuwe medewerkers.
7. Herwaardeer junioren en zij-instromers: Bouw onboarding-capaciteit in als onderdeel van de bedrijfsvoering, niet als iets extra's.
8. Verbeter de informatiestroom binnen organisaties: Exit-informatie, personeelsprognoses en recruitmentdata moeten bij elkaar komen voor strategische besluitvorming.
9. Bouw aan werkgeversmerken: In een krappe markt wint de werkgever met de beste reputatie. Investeer in employer branding gericht op de doelgroepen van morgen.
10. Stuur net zo hard op behoud en doorstroom als op instroom.
11. Slechts 14% van alle recruitmentmanagers in Nederland traint zijn/haar recruiters. Start hier dit jaar mee en pak direct een voorsprong op de concurrentie.

timetohire

CONCLUSIE

De gesprekken tijdens de roundtable maken één ding duidelijk: de sector benoemt haar uitdagingen scherp, maar vertaalt dit nog te weinig naar concrete actie.

De vergrijzing is geen verrassing, het is een voorspelbare golf. De organisaties die nu investeren in nieuwe instroom, betere selectiemethoden, sterkere interne teams en realistischere profielen, staan straks sterker.

De knelpunten zijn oplosbaar mits urgentie niet alleen wordt gevoeld door recruiters, maar wordt gedragen door de gehele organisatie.

Maart 2026

SAMEN BOUWEN WIJ AAN DE TOEKOMST VAN RECRUITMENT BINNEN

BOUW & TECHNIEK

Dank voor het lezen van deze samenvatting van de Round Table Bouw & Techniek. We hopen dat de inzichten niet alleen inspireren, maar ook aanzetten tot actie en nieuwe gesprekken binnen de sector.

Wil je de volgende keer onderdeel zijn van deze groep vakgenoten en bijdragen aan het gesprek dat de sector vooruit helpt?
Stuur een bericht naar Sales@timetohire.com om je interesse kenbaar te maken.

Deelname is kosteloos en wordt volledig verzorgd door Timetohire. Het aantal plekken is beperkt.

PEOPLE . BOLD MOVES . BRILLIANT

timetohire

2026

Zij gingen je voor

Wij helpen organisaties groeien door het anders te doen.

Wij zijn timetohire, dé strategische partner in Recruitment. Met maatwerkoplossingen helpen we organisaties het juiste talent aantrekken, ontwikkelen en behouden. Samen bouwen we aan toekomstbestendige teams die zichtbaar impact maken.

timetohire

timetohire

Tijd om van inzicht naar impact te gaan.

Weten waar je staat is één ding. Er iets mee doen is waar het verschil zit.

Plan een gesprek en ontdek wat er mogelijk is.

085 105 4111

Sales@timetohire.com

www.timetohire.nl

Einsteinlaan 8, 2289 CC Rijswijk