

## Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE

2513AA22XA

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
www.rijksoverheid.nl

**Onze referentie**  
2018-0000103079

Datum 15 juni 2018  
Betreft Aanpak krapte op de arbeidsmarkt

Het gaat goed met de economie. Bedrijven groeien en steeds meer mensen hebben een baan. Maar juist in deze economisch goede tijden zien we dat de arbeidsmarkt nog onevenwichtigheden kent. Aan de ene kant krijgen bedrijven vacatures niet of moeilijk vervuld. Aan de andere kant komen bijvoorbeeld oudere werkzoekenden maar mondjesmaat weer aan de slag en werken vrouwen relatief vaak in een deeltijdbaan. Het is belangrijk dat vraag en aanbod elkaar gemakkelijk en snel vinden, zeker aangezien de tekorten in sectoren als het onderwijs, de zorg en de techniek waarschijnlijk nog verder gaan oplopen.

Belangrijk is dat de gemeenschappelijke wil er is om zoveel mogelijk mensen zo snel mogelijk (weer) bij de arbeidsmarkt te betrekken en tegelijk structurele problemen aan te pakken. Dat is een mooi uitgangspunt. Als we op basis van die gemeenschappelijke wil de krapte op de juiste wijze aanpakken, versterken we ook op lange termijn onze economie en arbeidsmarkt. Vandaar dat ik, mede namens de staatssecretaris van SZW, met deze brief graag inga op de vraag van uw Kamer via de motie Van Weyenberg c.s.<sup>1</sup> naar onze aanpak van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.

### Werkgevers zoeken mensen en mensen zoeken banen<sup>2</sup>

#### ***De groeiende economie betekent meer mensen aan het werk en meer vacatures.***

De Nederlandse economie groeit momenteel in een stevig tempo. De positieve economische ontwikkelingen van de laatste jaren worden duidelijk zichtbaar op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheid stijgt, de loongroei trekt aan, het aantal openstaande vacatures neemt toe en de werkloosheid daalt snel. Op het toppunt van de crisis stonden er nog ruim zeven werklozen tegenover elke vacature. In het eerste kwartaal van 2018 is dat minder dan twee.

Het is normaal dat de arbeidsmarkt meebeweegt met de economie. De economie draait op volle toeren en dat biedt kansen aan mensen die (ander) werk zoeken of meer willen werken.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34 755, nr. 56.

<sup>2</sup> In de bijlage bij deze brief treft u een analyse van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

### ***Dat stelt werkgevers voor een uitdaging...***

Door de toenemende krapte kan een groeiend aantal werkgevers echter geen geschikt personeel vinden voor openstaande vacatures. Inmiddels geeft bijna één op de vijf bedrijven aan belemmeringen te ervaren door een tekort aan arbeidskrachten. Dat is een verdubbeling ten opzichte van vorig jaar.

**Datum**  
15 juni 2018

**Onze referentie**  
2018-0000103079

Niet elke werkgever heeft in gelijke mate met krapte te maken. Terwijl de arbeidsmarkt in de administratieve sector op dit moment nog altijd ruim is, ervaren met name werkgevers in de vervoersbranche, de ICT-sector, de bouw, de zakelijke dienstverlening, de zorg en de kinderopvang knelpunten door een tekort aan personeel.

### ***...Nu en op middellange termijn...***

Krapte is niet alleen een tijdelijk gevolg van de aantrekkende economie. We moeten ook vooruitkijken naar de uitdagingen van morgen. Onze samenleving verandert. Techniek maakt steeds meer mogelijk, maar zorgt ook voor uitdagingen. Ontwikkelingen als vergrijzing, globalisering en de benodigde energietransitie veranderen de structuur van de economie. Hoe en wanneer die veranderingen plaatsvinden is niet altijd voorspelbaar, maar dat er druk ontstaat op de arbeidsmarkt lijkt zeker. De vergrijzing zal bijvoorbeeld de zorgvraag vergroten en tegelijk het aanbod van jonge mensen die de zorg kunnen leveren verkleinen.

De veranderingen in onze economie en samenleving hebben verschillende effecten voor verschillende sectoren en beroepsgroepen.<sup>3</sup> Voor werkgevers in de techniek (met name ICT), onderwijs en in specifieke beroepen binnen de zorg worden knelpunten voorspeld. Voor administratieve en commerciële beroepen zal naar verwachting juist sprake zijn van een ruime arbeidsmarkt.

De bouw en de vervoersbranche zijn wat dat betreft bijzondere sectoren, omdat de krapte daar met name op de korte termijn groot is, terwijl de krapte op middellange termijn beperkter is.<sup>4</sup>

### ***Tegelijk zijn er nog veel mensen die (meer uren) kunnen werken***

Het goede nieuws is dat er nog veel potentieel in de arbeidsmarkt zit.<sup>5</sup>

Ten eerste hebben nog veel mensen geen werk, gewild of ongewild. Weliswaar is de arbeidsparticipatie in de jaren na de crisis grotendeels hersteld, maar er blijven nog altijd groepen mensen achter. Vrouwen, vijftigplussers en Nederlanders met een migratieachtergrond zijn hierin oververtegenwoordigd.

Ten tweede werken Nederlanders met gemiddeld 30 uren het minste aantal uren per week binnen de EU. Met name vrouwen werken relatief veel in deeltijd. Ook zzp'ers die tijdens de crisis moeilijk aan opdrachten kwamen, hebben de mogelijkheid om hun opdrachten en uren uit te breiden nu de economie weer aantrekt.

---

<sup>3</sup> ROA (2017) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022.

<sup>4</sup> ROA (2017) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022 en EIB (2017) Trends op de bouwmarkt.

<sup>5</sup> In de motie Van Weyenberg c.s. wordt gesproken over "onbenut arbeidspotentieel". Deze term sluit aan bij een internationale definitie en bijpassende CBS-statistieken. Zie voor een analyse van het onbenut arbeidspotentieel volgens internationale definitie de bijlage.

Naast deze potentie aan mensen die extra zouden kunnen werken, zijn er ook mensen die vanuit hun huidige baan kunnen overstappen naar een kraptesector- of beroep. Bijvoorbeeld omdat ze hun huidige baan nu of op termijn onder druk zien staan. Zeker op middellange termijn kunnen werkgevers in kraptesectoren en voor krapteberoepen uit deze groep mensen putten.

**Datum**

15 juni 2018

**Onze referentie**

2018-0000103079

### ***Bedrijven en mensen kunnen elkaar dus niet goed genoeg vinden***

Dat er krapte is, terwijl er tegelijk grote groepen mensen langs de kant staan of niet naar hun volledige potentieel werken duidt op een mismatch op de arbeidsmarkt. Vraag en aanbod vinden elkaar niet goed genoeg. Daarvoor zijn verschillende oorzaken (zie figuur 1):

- Gaan werken of meer uren werken is voor mensen niet aantrekkelijk genoeg of een overstap naar een kraptesector –of beroep is voor mensen niet aantrekkelijk genoeg. Dit is een mismatch in voorkeuren.
- Vaardigheden van werkzoekenden sluiten niet aan bij door werkgevers gevraagde vaardigheden. Dit is een mismatch in vaardigheden.
- De arbeidsmarkt is onvoldoende transparant. Hier is sprake van informatiemismatch.
- Werkgevers en werknemers zoeken niet in dezelfde regio. Dit is een geografische mismatch.

## Werkgevers en mensen moeten elkaar sneller vinden

### ***De arbeidsmarkt past zich aan...***

De arbeidsmarkt is dynamisch. Er is een continue instroom van afgestudeerden en werkzoekenden, uitstroom van mensen die stoppen met werken vanwege pensionering of andere redenen en baanwisselingen van werkenden tussen beroepen en sectoren. Op korte termijn zorgt deze dynamiek voor tekorten of overschotten. Op lange termijn vinden vraag en aanbod op de arbeidsmarkt elkaar wanneer de verschillende partijen op de arbeidsmarkt in actie komen. Krapte is daarom geen structureel fenomeen, maar is wel mogelijk op korte en middellange termijn.<sup>6</sup>

Het voorspellen van krapte is in het verleden dan ook lastig gebleken. De krapte die daadwerkelijk op gaat treden is namelijk afhankelijk van de conjuncturele ontwikkeling van de economie en de mate waarin de verschillende betrokkenen op de arbeidsmarkt effectief en pro-actief in actie komen. Adviezen van de commissie van Rijn (2001)<sup>7</sup>, de SER (2005)<sup>8</sup> en de commissie Bakker (2009)<sup>9</sup> werden soms al ingehaald door de realiteit, voordat de inkt droog was.

---

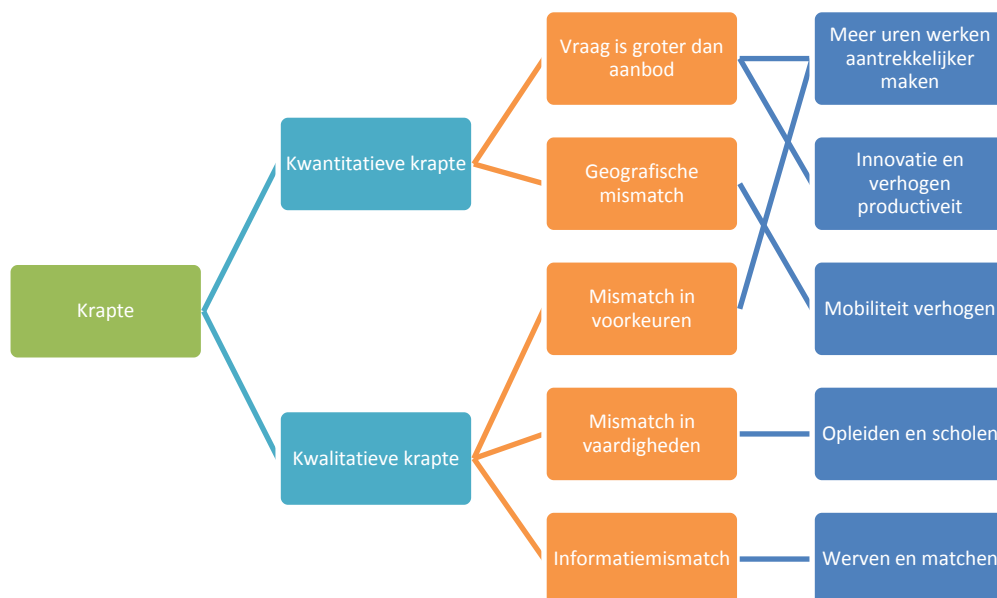
<sup>6</sup> CPB (2013) Economische analyse van korte en lange termijn knelpunten op de arbeidsmarkt.

<sup>7</sup> Ministerie van BZK (2001) De arbeidsmarkt in de collectieve sector: investeren in mensen en kwaliteit.

<sup>8</sup> SER (2006) Voorkomen arbeidsmarktknelpunten collectieve sector.

<sup>9</sup> Advies Commissie Arbeidsparticipatie (2008) Naar een toekomst die werkt.

*Figuur 1: Schematisch overzicht van oorzaken en oplossingsrichtingen bij arbeidsmarktkrapte*



**Datum**  
15 juni 2018  
**Onze referentie**  
2018-0000103079

### ***...mits we nu in actie komen...***

Om ervoor te zorgen dat de arbeidsmarkt zich kan aanpassen aan de verwachte krapte, is het noodzakelijk dat de verschillende partijen op de arbeidsmarkt in actie komen en aan oplossingen werken. Samen kunnen we daartoe op vijf oplossingsrichtingen inzetten, die aansluiten op de onderliggende oorzaken van de mismatch op de arbeidsmarkt:

- Meer uren werken aanbieden en (meer uren) werken aantrekkelijker maken
- Innoveren om beter gebruik te maken van specifieke vaardigheden
- Bevorderen van mobiliteit van werkgevers en werkzoekenden
- Opleiden voor krapteberoepen en om- en bijscholen
- De werving en matching op de arbeidsmarkt verbeteren

Hoe sneller en effectiever we reageren of liefst anticiperen, hoe sneller mensen profiteren van de economische groei en hoe kleiner de kans dat de productie in marktsectoren en publieke sectoren in gevaar komt. Sommige oplossingen kosten meer tijd dan andere. Op korte termijn kunnen we wellicht een snellere en betere match maken tussen bepaalde banen en werkzoekenden. Maar als we mensen echt moeten omscholen, kost dat tijd.

### ***...ieder vanuit zijn eigen rol***

De werkgever is als eerste aan zet, door te bepalen welke oplossingsrichting voor zijn bedrijf het meest passend is om de krapte aan te pakken. Werkzoekenden hebben daarbij ook zelf de verantwoordelijkheid om te anticiperen en te reageren op arbeidsmarktontwikkelingen. UWV, gemeenten, arbeidsbemiddelaars en het onderwijs kunnen vervolgens hun gedrag aanpassen op basis van het gedrag en de wensen van werkgevers en werknemers. De rol van de rijksoverheid is om de onderliggende werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Uiteindelijk wil het kabinet met marktpartijen de krachten bundelen om zo de aansluiting tussen

vraag en aanbod zo snel en goed mogelijk tot stand te brengen: nu en in de toekomst.

## Het kabinet ziet vier grote uitdagingen

**Datum**

15 juni 2018

**Onze referentie**

2018-0000103079

Een goed functionerende arbeidsmarkt past zich aan op veranderende omstandigheden. Het kabinet ziet echter dat het aanpassingsvermogen van onze arbeidsmarkt nog onvoldoende is. Daarbij ziet het kabinet vier uitdagingen die we samen met onze partners gaan aanpakken.

1. De arbeidsmarkt structureel beter laten functioneren, zodat vraag en aanbod elkaar sneller vinden bij veranderingen in de economie en maatschappij.
2. Mensen toerusten voor de grote veranderingen die we nu doormaken.
3. Werkgevers helpen met de huidige krapte en daarmee zo snel mogelijk mensen (weer) bij de arbeidsmarkt betrekken.
4. Daar waar specifieke sectorale knelpunten spelen, zeker in publieke sectoren, een specifieke aanpak volgen.

### 1. De structurele werking van de arbeidsmarkt verbeteren

De werking van de arbeidsmarkt moet structureel beter. In de brief 'Naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt' is uw Kamer geïnformeerd over de ambitieuze agenda van het kabinet voor de arbeidsmarkt en de bijbehorende planning langs vijf routes.<sup>10</sup> De aanpak is erop gericht het aangaan van een (vast) dienstverband aantrekkelijker te maken voor werkgevers, flexibiliteit te blijven faciliteren en mogelijk te maken waar dit gewenst is én past bij de aard van het werk, en negatieve effecten van specifieke vormen van flexibele arbeid te beperken of te beprizen. Zo worden arbeidsrelaties waarbij werkgevers en werknemers wederzijds in elkaar investeren gestimuleerd.

#### **...door werken aantrekkelijker te maken...**

Werken en meer uren werken moet aantrekkelijk zijn. Sectoraal vormt dit vooral een uitdaging voor werkgevers. Werkgevers kunnen (meer uren) werken aantrekkelijker maken door de arbeidsvoorwaarden te verbeteren, bijvoorbeeld via variatie in loon, mogelijkheden voor scholing en door het aanbieden van vaste contracten. Nieuw afgesloten cao's laten inmiddels een versnelling in de loongroei zien.<sup>11</sup> Zo wordt voor de CAO Bouw en Infra een voorstel uitgewerkt voor een verhoging van 5,35% procent van de salarissen als reactie op krapte.<sup>12</sup> Individuele bedrijven of sectoren maken zichzelf daarmee aantrekkelijker als werkgever. Ook op macroniveau leidt dit tot minder krapte, aangezien onbenut arbeidspotentieel zich hierdoor (meer) zal aanbieden op de arbeidsmarkt.

Ook kunnen werkgevers een aantrekkelijker baan creëren, bijvoorbeeld door de combinatie van werken en zorgen te vergemakkelijken of banen te combineren ('baanstapelen'). Mogelijkheden om thuis te werken dragen bij aan een lager ziekteverzuim onder werknemers en verhogen de arbeidsparticipatie<sup>13</sup> en dragen zo bij aan het tegengaan van knelpunten in de personeelsvoorziening. Ook het imago van een opleiding, beroep of sector kan een rol spelen. We hebben bijvoorbeeld gezien dat techniekopleidingen de afgelopen jaren meer in trek zijn gekomen door een campagne specifiek gericht op vrouwen.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2017/18, 29 544, nr. 813.

<sup>11</sup> CPB (2018) Centraal Economisch Plan 2018.

<sup>12</sup> <https://nos.nl/artikel/2227334-nieuwe-cao-voor-de-bouw-ruim-5-procent-loon-erbij.html>

<sup>13</sup> SCP (2012) Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen.

Voor de arbeidsmarkt als geheel neemt het kabinet forse stappen om (meer uren) werken lonend te maken. Het huidige stelsel is via bijvoorbeeld de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting al gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie en het vergroten van het aantal uur dat men werkt, vooral van de tweede verdiener bij wie het grootste onbenut potentieel ligt. Het kabinet verlaagt de lasten op arbeid vanaf 2019, oplopend tot € 5,2 miljard in 2021. Dit komt voornamelijk ten goede aan de invoering van het tweeschijvenstelsel met lagere belastingtarieven en de hogere heffingskorting en arbeidskorting. Gaan werken wordt aantrekkelijker en meer werken wordt fors lonender. De gemiddelde marginale druk voor mensen met een inkomen tussen minimumloon en modaal daalt door een hogere arbeidskorting, het opschuiven van het afbouwpunt van het kindgebonden budget en een minder steile afbouw van de huurtoeslag.

**Datum**

15 juni 2018

**Onze referentie**

2018-0000103079

Het is belangrijk dat, wanneer medewerkers meer uren willen werken, werkgevers en werknemers samen kijken naar de mogelijkheden om dit te realiseren. In de semipublieke sectoren onderwijs en zorg bestaan er signalen van sectorspecifieke knelpunten voor het verhogen van de deeltijdfactor. In de sectorspecifieke aanpak van het Ministerie van OCW<sup>14</sup> en VWS<sup>15</sup> is hier nadrukkelijk aandacht voor.<sup>16</sup> Voor de zomer wordt u door de ministers van Onderwijs verder geïnformeerd over de situatie in het onderwijs. Daarnaast wil het kabinet onderzoeken hoe meer uren werken in bredere zin bevorderd kan worden, zowel vanuit werkgeverszijde als vanuit werknemerszijde.

Het kabinet wil de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken, zodat ouders met (jonge) kinderen vaker en meer uren kunnen (blijven) werken. Het kabinet verbetert de kwaliteit van kinderopvang en investeert €248 miljoen extra in de kinderopvangtoeslag. Toegankelijke informatie over de kwaliteit kan het vertrouwen vergroten in en daarmee het gebruik van kinderopvang. Op 12 april jl. is daarom 'in-één-oogopslag' gestart. 'In-één-oogopslag' is een samenvatting van de inspectiebevindingen per kinderopvanglocatie, zodat ouders gemakkelijker inzicht krijgen in de kwaliteit. Ook krijgen partners een forse uitbreiding van het beschikbare geboorteverlof. Uiteindelijk vergt een goede verdeling van zorgtaken een weloverwogen en toekomstbestendige keuze door ouders.<sup>17</sup> Daarom zet het kabinet een campagne op om aankomende ouders en ouders met jonge kinderen na te laten denken over hun wensen in de verdeling van taken.

### ***...en de matching tussen werkzoekenden en werkgevers te verbeteren***

Als werkgevers en werkzoekenden elkaar niet kunnen vinden, laten we kansen liggen. De regio is meestal het zoekgebied van werknemers en werkgevers, dus daar ligt de basis van het matchingsproces. Dat vraagt om een goed lopende regionale infrastructuur, waarin partijen elkaar weten te vinden.

Met het programma 'Matchen op Werk'<sup>18</sup> versterkt het Ministerie van SZW, samen met de landelijke en regionale partners, de gecoördineerde werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's, zodat vraag en aanbod beter bij elkaar komen. Hiervoor is inzet nodig op twee niveaus: op het niveau

<sup>14</sup> Kamerstukken II 2017/18, 29 282, nr. 292.

<sup>15</sup> Kamerstukken II 2017/18, 29 282, nr. 303.

<sup>16</sup> Hiermee voldoen wij aan uw motie Kamerstukken II 2017/18, 30 420, nr. 284.

<sup>17</sup> Emancipatienota. Kamerstukken II, 2017/18, 30 420, nr. 270.

<sup>18</sup> Kamerstukken II 2017/18, 29 544 nr. 807.

van regiospecifieke knelpunten en op het niveau van de randvoorwaarden in het stelsel. De staatssecretaris van SZW informeert uw Kamer na de zomer over de stand van zaken van het programma Matchen op Werk.

Ook de Tijdelijke regeling cofinanciering Projecten Dienstverlening werkzoekenden en Projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (DWSRA)<sup>19</sup> draagt bij aan de matching op regionaal niveau. Er lopen 48 projecten met 60% subsidie en 40% bijdrage van sociale partners. Hiervan hebben 22 projecten betrekking op de dienstverlening werkzoekenden bijvoorbeeld via scholing, ondersteuning bij oriëntatie op de loopbaan en hulp bij het vinden van werk. De 26 andere projecten versterken de samenwerking en regie op de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het onder andere om uitwisseling van arbeidsmarktinformatie (ook via arbeidsmarktdashboards), ontwikkeling van samenwerkingsverbanden en sturing op de arbeidsmarkt door sociale partners.

**Datum**

15 juni 2018

**Onze referentie**

2018-0000103079

Werkgevers kunnen ook een beroep doen op de internationale arbeidsmarkt. Het kabinet faciliteert arbeidsmigratie die een zinvolle bijdrage kan leveren aan de Nederlandse economie. Daarom voeren wij naar rato van de behoefte van de arbeidsmarkt een positief legaal migratiebeleid. Het kabinet zet in op kortere procedures en meer elektronische dienstverlening voor kennismigranten. Voor andere arbeidsmigranten maakt het kabinet het mogelijk de tewerkstellingsvergunning voor drie jaar te verlenen. In de brief van 29 maart 2018 over de integrale migratieagenda is uw Kamer over het migratiebeleid, waaronder het beleid ten aanzien van arbeidsmigratie, geïnformeerd.<sup>20</sup>

## 2. Mensen voorbereiden op de transities van deze tijd

Mensen moeten wendbaar en weerbaar zijn op de arbeidsmarkt van de toekomst. Zodat ze om kunnen gaan met de transities die we aan zien komen, maar ook met veranderingen die we wellicht nog niet kennen. Dat begint bij het initieel onderwijs, dat leerlingen kan begeleiden bij hun keuze en opleidingen kan bieden die qua richting en qua programma aansluiten op de arbeidsmarkt. Vervolgens is het van belang dat mensen zich ook gedurende hun loopbaan (kunnen) blijven ontwikkelen. Op die manier blijft onze economie innovatief en concurrerend en komen publieke taken niet in het gedrang.

### ***...door onderwijs aan te laten sluiten op de vragen vanuit de arbeidsmarkt...***

Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt begint met het bevorderen van een bewuste studiekeuze. Studenten kunnen voor informatie over arbeidsmarktperspectief van studies onder andere terecht op websites als Studiekeuze123 en de toekomstige portal 'Kies mbo'. In de brief van 30 november 2017 hebben de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media (BVOM) uw Kamer geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Sectorraden, studentenorganisaties en decanenverenigingen hebben agenda's opgesteld over hoe zij de aankomende jaren komen tot een kwaliteitsverbetering van de LOB en studiekeuzevoorlichting in het onderwijs. De partijen houden samen met het Ministerie van OCW vinger aan de pols voor wat

<sup>19</sup> Tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt.

<sup>20</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 19 637, nr. 2375.

betreft de uitvoering van de agenda's. Uw Kamer wordt voor de zomer van 2019 geïnformeerd over de voortgang.

Het kabinet bevordert daarnaast een opleidingsaanbod dat op landelijk niveau doelmatig is en aansluit bij de behoeften op de arbeidsmarkt, de wetenschap en de maatschappij. Zowel in het bestuursakkoord van het mbo als in de sectorakkoorden van het hoger onderwijs heeft de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt een belangrijke plek gekregen. Nauwe samenwerking op de regionale arbeidsmarkt tussen bedrijven en onderwijsinstellingen is daarbij van groot belang.

**Datum**

15 juni 2018

**Onze referentie**

2018-0000103079

De aansluiting van opleidingen in het mbo op de arbeidsmarkt komt tot stand in de regio: door betrokkenheid van werkgevers, docenten, schoolbesturen en vele andere actoren op lokaal niveau. Mbo-instellingen hebben de plicht om, bij het inrichten van hun opleidingsaanbod, goed te kijken naar het arbeidsmarktperspectief. In de nieuwe kwaliteitsafspraken met de sector zal de aansluiting op de arbeidsmarkt eveneens een landelijk speerpunt worden, om te stimuleren dat de samenstelling van het portfolio aan opleidingen van mbo-scholen nog sterker verbonden wordt met de sociaaleconomische kenmerken en ontwikkeling van het werkgebied van de school.

Ook in het hoger onderwijs wordt gewerkt aan een nog betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Het macrodoelmatigheidsbeleid is daarom herzien. Het kabinet werkt deze herziening momenteel verder uit in regelgeving en afspraken met de sectoren. Er komt in het nieuwe beleid meer ruimte voor vernieuwing en responsiviteit. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de doelmatigheid van nieuwe opleidingen, maar ook naar de doelmatigheid van het bestaande aanbod van opleidingen. Het eigenaarschap daarvan ligt bij de sector zelf, waarbij een goede samenwerking tussen hogescholen en universiteiten onderling en met andere relevante partners, waaronder het bedrijfsleven, van belang is.

Ten slotte is het van belang dat het primair en voortgezet onderwijs leerlingen goed voorbereidt op het vervolgonderwijs en hen optimaal toerust voor hun persoonlijke, maatschappelijke en latere beroepsmatige functioneren. Daarvoor is een actueel curriculum onontbeerlijk, zodat leerlingen de kennis en vaardigheden verwerven die ze later nodig zullen hebben. Momenteel wordt hiertoe onder de noemer *curriculum.nu* het formele curriculum van het primair en voortgezet onderwijs herijkt.

Een voorbeeld van het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is dat het kabinet het Techniepact voortzet dat in 2013 is gestart. Technische kennis en vaardigheden zijn namelijk niet alleen belangrijk voor de technische sector, maar ook voor de economie als geheel. Het kabinet informeert u nog voor de zomer over de gezamenlijke en vernieuwde inzet van alle partners.

***...en doordat mensen zich continu kunnen blijven ontwikkelen...***

Het kabinet zet in op een brede aanpak van een Leven Lang Ontwikkelen, samen met sociale partners, onderwijsinstellingen en veldpartijen. Onderdeel daarvan is het versterken van de regie van het individu over zijn loopbaan en ontwikkeling door onder meer een individuele leerrekening. Goede ondersteuning is hierbij onontbeerlijk. Daarom wil het kabinet de regionale ondersteuningsstructuur versterken om laagdrempelige ondersteuning te bieden aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers bij hun leer- en ontwikkelvragen. Belangrijk is



verder dat een flexibel onderwijsaanbod beschikbaar komt dat goed aansluit bij leer- en ontwikkelbehoeften van volwassenen en dat de informatievoorziening daarover wordt verbeterd. Zeker voor mensen die een carrièreswitch willen maken (zij-instromers) of zich moeten bijscholen (herintreders). Tot slot maakt het stimuleren van een positieve leercultuur deel uit van deze aanpak, in het bijzonder bij kleinere bedrijven waar vaak kennis en tijd ontbreken om hieraan een goede invulling te geven. De brief over Leven Lang Ontwikkelen die de Ministers van SZW en OCW voor de zomer naar uw Kamer zullen toesturen gaat dieper in op deze maatregelen.

**Datum**  
15 juni 2018  
**Onze referentie**  
2018-0000103079

### 3. Iedereen inschakelen die kan bijdragen

Het is te eenvoudig om te denken dat mensen die nu langs de kant staan meteen aan de slag kunnen op specifieke plekken in de techniek, de zorg of het onderwijs. Tegelijk biedt de volop draaiende economie wel een enorme kans om ook die mensen in te schakelen, die de afgelopen jaren wellicht te weinig kansen hebben gekregen. Ik weet dat velen van hen staan te popelen om deze kans te grijpen.

#### ***...door specifieke groepen aan te spreken...***

De sociale partners en de overheid hebben gezamenlijk drie programma's lopen gericht op groepen, waarvan we weten dat ze het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt: vijftigplussers, migranten en mensen met een arbeidsbeperking. Een match is vaker mogelijk dan men denkt, mits we gericht naar de kwaliteiten van werkzoekenden kijken en we zorgvuldig onderzoeken hoe zij kunnen bijdragen aan werkprocessen van bedrijven. Dat vergt flexibiliteit, om de juiste baan te creëren, om nieuwe vaardigheden op te doen en de juiste ondersteuning te bieden. Een voorbeeld hiervan is 'job carving', waarbij specifieke taken uit verschillende banen een nieuwe baan vormen. Dat biedt kansen aan mensen met een arbeidsbeperking. En het zorgt er gelijk voor dat werknemers met bepaalde specifieke, schaarse vaardigheden vooral hun tijd kunnen besteden aan de specifieke taken die bij die vaardigheden horen.

- Het actieplan "Perspectief voor vijftigplus"<sup>21</sup> ondersteunt vijftigplussers in hun zoektocht naar werk, en heeft tegelijk als doel de terughoudendheid bij werkgevers terug te dringen. Hoewel oudere werknemers niet vaker werkloos worden dan andere leeftijdsgroepen, blijkt het voor hen op dit moment namelijk wel lastiger om weer aan de slag te komen.
- Het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt<sup>22</sup> richt zich op Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond en asielstatushouders. Werk krijgt een centrale plek in het integratie- en inburgeringsbeleid. Op basis van een evaluatiekader experimenteren we met verschillende aanpakken voor de diverse doelgroepen, om te bezien welke we moeten opschalen. De uitdagingen voor de groep die langdurig in de bijstand zit, zijn immers anders dan bijvoorbeeld voor jongeren die net het mbo verlaten hebben, of voor recent gevluchte asielstatushouders.
- Het kabinet zet in op het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van mensen met een arbeidsbeperking met de Banenafpraak en voor personen die in de WIA zitten wordt het aantrekkelijker om te gaan werken. Ook wordt de dienstverlening in de WIA versterkt. Voor werkgevers staan veel instrumenten ter beschikking om hen te ondersteunen bij het realiseren van banen, zoals proefplaatsingen, begeleiding op de werkplek en aanpassingen aan de

<sup>21</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 29 544, nr. 763.

<sup>22</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 29 544, nr. 821.

werkplek. De invoering van loondispensatie in de Participatiewet, voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen, heeft tot doel het ondersteunend instrumentarium voor werkgevers eenduidiger te maken en het voor hen gemakkelijker te maken iemand met een beperking in dienst te nemen. Daarnaast is er een no-riskpolis die werkgevers tegemoetkomt in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de banenafpraak en beschut werk ziek uitvalt en kunnen werkgevers een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangen als zij iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen (loonkostenvoordeel).

**Datum**  
15 juni 2018

**Onze referentie**  
2018-0000103079

### ***...en de matching een extra impuls te geven***

Het kabinet is in gesprek met betrokken partijen (werkgevers, gemeenten, UWV en MBO Raad) over een initiatief om op korte termijn mensen en werk bij elkaar te brengen. Hiermee helpen zij werkgevers aan extra krachten, én werkzoekenden aan werk. Over de uitwerking van dit initiatief informeren wij u na de zomer. Een eerste voorbeeld betreft de afspraken die gemaakt zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de zorg aan de slag te krijgen. De werkgeversorganisaties Actiz en VGN, de koepels van Vso- en Pro scholen, Divosa, UWV en Regioplus geven daarmee een extra stimulans aan de instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de sector Zorg en Welzijn. Concreet doel is het benutten van de talenten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door passende banen te creëren die de personeelsproblematiek in Zorg en Welzijn verlichten en gelijktijdig het mogelijk maken om invulling te geven aan inclusief werkgeverschap. Daarnaast wordt bekeken of, en zo ja hoe, deze aanpak ingezet kan worden voor de personeelsbehoefte in de kinderopvangsector.

Daarbij kan het extra budget voor het scholen van werklozen met een hoge kans op langdurige werkloosheid een bijdrage leveren. Via het amendement van Van Weyenberg c.s. is voor 3 jaar in totaal 30 miljoen scholingsbudget beschikbaar gesteld. Met dit budget krijgt het UWV de mogelijkheid om voor werklozen met hoge kans op langdurige werkloosheid, waaronder veel 45-plussers, scholing in te kopen met het oog op een mogelijke switch naar een krapteberoep. Het amendement is uitgewerkt in een regeling die per 1 juli 2018 in werking treedt.

Ook stelt het kabinet per 2019 extra middelen beschikbaar voor *persoonlijke dienstverlening* door UWV aan werkzoekenden. Dit geeft UWV de mogelijkheid om de dienstverlening op maat verder uit te breiden en de matching op de arbeidsmarkt te versterken. Bij de dienstverlening aan werkzoekenden maakt UWV gebruik van gedetailleerde eigen arbeidsmarktinformatie, maar ook andere bronnen waaronder de ramingen van het CBS en het ROA. Daardoor kan UWV de begeleiding van werkzoekenden aanpassen op basis van actuele arbeidsmarktinformatie. De intensivering van de dienstverlening komt binnen de WW ten goede aan mensen met een zwakke tot matige arbeidsmarktpositie.

## **4. Sectorale aanpakken voor sectorspecifieke uitdagingen**

Krapte is zoals gezegd vooral een sectorale of beroepsgelateerde uitdaging.

Wanneer de overheid de randvoorwaarden voor werkgevers sterk beïnvloedt (semipublieke sectoren als zorg en onderwijs) of zelf werkgever is (rijk, defensie, politie) past een actievere rol. Via het Actieprogramma Werken in de zorg

(zorg)<sup>23</sup>, de Defensienota 2018<sup>24</sup> (defensie), de brief over het lerarentekort van 28 november 2017<sup>25</sup> (onderwijs) en de Voortgangsbrief politie van 20 december 2017<sup>26</sup> (politie) hebben we u geïnformeerd over de aanpak voor die sectoren.

Over het strategische personeelsbeleid voor het Rijk wordt u voor de zomer geïnformeerd door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Tevens wordt naar verwachting voor het eind van het jaar de arbeidsmarktanalyse sector Rijk afgerond. Voor specifiek het ICT-personeel binnen de sector Rijk hebt u op 18 december 2017 de brief 'Plan van aanpak ICT-personeel Rijk' ontvangen.

Daarbij bezien we waar samenhang tussen de aanpak in verschillende sectoren van waarde kan zijn, zeker als het gaat om publieke sectoren. We moeten voorkomen dat acties elkaar tegenwerken en juist bevorderen dat we gezamenlijk de arbeidsmarktpositie van de publieke sector versterken.<sup>27</sup> Dit alles in de context van het streven van de individuele (sector)werkgever om het beste personeel te werven en te behouden.

Voor marktsectoren zijn we als kabinet terughoudender met sectorspecifiek ingrijpen. Waar het om specifieke maatregelen gaat voor de betreffende marktsector, is dat in eerste instantie een verantwoordelijkheid voor werkgevers zelf in overleg met werknemers, onderwijsinstellingen en andere betrokkenen. Wel nemen we deze sectoren expliciet mee in de acties gericht op de eerste drie uitdagingen, bijvoorbeeld door in de begeleiding van werkzoekenden te wijzen op de kansen in kraptesectoren. Daarnaast gaan we, als een sector gezamenlijk bij ons aanklopt, in gesprek om te bespreken of en hoe wij als overheid de werking van de arbeidsmarkt ten aanzien van die sector kunnen verbeteren.

Verschillende sectoren pakken de verantwoordelijkheid actief op, bijvoorbeeld de bouwsector. Zo speelt het initiatief van Bouwend Nederland 'je gaat het maken' in op het bekend maken van de mogelijkheden in de bouw voor studenten. Daarnaast is in de Bouwagenda een Human Capital Agenda opgenomen. De Human Capital Agenda heeft als doel om de aantrekkelijkheid van de bouwsector voor studerende jongeren te vergroten en zijnstroom vanuit andere sectoren te bevorderen.

Overigens is het voor conjunctuurgevoelige sectoren als de bouwsector en de transport zaak om bij hun aanpak rekening te houden met hun gevoeligheid voor de conjunctuur, die een aantal jaar geleden tot ontslagen en een terugloop in opleidingsplekken leidde en nu tot tekorten. De bouw doet dat bijvoorbeeld door in de aanpak expliciet aandacht te besteden aan de opleidings- en onderwijsinfrastructuur, om opleidingsplekken ook tijdens laagconjunctuur te behouden.

Zoals toegezegd door de Staatsecretaris in het AO Kinderopvang<sup>28</sup> van 4 april ga ik ook in op de personeelsknelpunten in de kinderopvangsector. Werkgevers in de

---

<sup>23</sup> Kamerstukken II 2017/18, 29 282, nr. 303.

<sup>24</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34 919, nr. 1.

<sup>25</sup> Kamerstukken II 2017/18, 29 282, nr. 292.

<sup>26</sup> Kamerstukken II 2017/18, 29 628, nr. 754.

<sup>27</sup> Overigens bestaat er geen aparte arbeidsmarkt voor publieke werknemers, dus gaat het er vooral om als publieke sector voldoende aantrekkelijk te zijn en blijven ten opzichte van de markt. CPB policy brief 2014/12 (2014). Gescheiden arbeidsmarkten: marktlonen leidend.

<sup>28</sup> Kamerstukken II, 2017-18, 31 322, nr. 362.

**Datum**

15 juni 2018

**Onze referentie**

2018-0000103079

kinderopvangsector zetten zich in om voldoende kwalitatief personeel aan te trekken in deze commerciële markt. Hiervoor kunnen zij inzetten op de in figuur 1 beschreven oplossingsrichtingen.<sup>29</sup> Een cao-akkoord dat werken in de kinderopvang aantrekkelijk maakt voor nieuwe medewerkers en huidige medewerkers zal bijvoorbeeld helpen. Ook is er nog veel potentie in de sector zelf. Veel medewerkers werken namelijk in deeltijdbanen, het gemiddelde dienstverband betreft 21 uur.<sup>30</sup> Daarnaast wordt voor de buitenschoolse opvang de beroepskracht-kindratio versoepeld, wat ook fte's vrijspeelt die kunnen worden benut. In het AO van 4 april is tevens het ervaren personeelstekort in relatie tot het toezicht op de kinderopvang ter sprake gekomen. Toezicht op en handhaving van de Wet Kinderopvang valt onder de verantwoordelijkheid van gemeenten. GGD'en voeren het toezicht op de Wko uit in opdracht van gemeenten.

**Datum**

15 juni 2018

**Onze referentie**

2018-0000103079

## Tot slot

In deze brief heb ik uw Kamer inzicht gegeven in wat het kabinet doet, langs verschillende lijnen, om krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. De tijdelijke hoogconjunctuur – en de daarmee gepaard gaande krapte – onderstreept de noodzaak om in actie te komen. Het kabinet pakt daarbij vooral de onderliggende oorzaken van de mismatch op de arbeidsmarkt aan. Mijn streven is dat we in de toekomst bij veranderende economische omstandigheden niet in de tijdelijke actiestand schieten, maar een arbeidsmarkt hebben die soepel werkt en waarin vraag en aanbod elkaar snel en gemakkelijk vinden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

---

<sup>29</sup> Zie hiervoor ook de antwoorden op de Kamervragen van het lid Nijkerken-de Haan over het bericht 'Ouders draaien op voor hogere kosten in de kinderopvang' en het rapport 'War for talent' ontspruit op de kinderopvang.

<sup>30</sup> FCB (2017) Factsheet Arbeidsmarkt en Prognoses KO 2017.

## **Bijlage: de stand van de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt**

Deze bijlage benut verschillende indicatoren om een beeld te geven van de actuele en verwachte spanning op de arbeidsmarkt op macroniveau, naar sector of beroepsgroep en per regio. Vervolgens wordt een overzicht gegeven van het potentieel dat nog aanwezig is op de arbeidsmarkt.

**Datum**

15 juni 2018

**Onze referentie**

2018-0000103079

Om de actuele schaarste op de arbeidsmarkt te meten bestaan verschillende methoden. De drie meest gebruikte methoden zijn: 1) indicatoren over de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werkzoekenden, 2) indicatoren over de door werkgevers ervaren schaarste gegeven de bestaande arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, bijvoorbeeld het aandeel van de werkgevers dat aangeeft belemmeringen in de productie te ervaren door personeelstekorten en 3) indicatoren die iets zeggen over het optreden van reacties en aanpassingen, zoals bijvoorbeeld stijgende lonen. Het eerste type indicator geeft een goed algemeen beeld van hoe segmenten van de arbeidsmarkt ervoor staan (krap of ruim), maar gebruikt een smalle definitie van het arbeidsaanbod. Het aanbod van schoolverlaters, herintreders en baanwisselaars wordt immers buiten beschouwing gelaten. Ook is er recent discussie of dit type indicator door het missen van het 'verborgen' potentieel aan zzp'ers, deeltijdwerkers en ontmoedigden de krapte niet overschat.<sup>31</sup> Het tweede type indicator geeft een goed beeld van de door werkgevers ervaren knelpunten, maar is daarmee een weerslag van percepties van krapte. Het gebruikt geen informatie over het beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt. Met het derde type indicator is het lastig om krapte aan te zien komen. Dit type indicatoren geeft vooral weer of werkgevers en werknemers reageren op toenemende (verwachte) krapte en laat dus een vertraagd beeld zien.

De verwachte spanningen op de arbeidsmarkt op de middellange termijn worden in beeld gebracht op basis van de prognoses van het ROA over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt naar opleiding en beroep.<sup>32</sup> Deze prognoses zetten de verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod tegen elkaar af. Daarbij wordt rekening gehouden met de instroom vanuit het onderwijs, herintreders en baanwisselaars. Deze prognoses moeten niet gezien worden als voorspellingen. Juist omdat de markt reageert, komen de prognoses nooit "uit". Ze geven vooral informatie aan marktpartijen over of en hoe ze moeten anticiperen. Daarbij zijn de schattingen onzeker en afhankelijk van de conjunctuur, de daadwerkelijke werkgelegenheidsgroei, de mate waarin werklozen een baan vinden, het aantal parttimers dat meer uren gaat werken en het aantal inactieven dat (weer) wil gaan werken bij een aantrekkende arbeidsmarkt.

### ***Krapte op de arbeidsmarkt***

#### *Krapte op macroniveau*

Door de sterke groei van de economie en de werkgelegenheid loopt de spanning op de arbeidsmarkt op en daalt de werkloosheid. Het aantal openstaande vacatures per werkloze loopt op, maar is nog niet zo hoog als in 2008 (figuur 2). In het eerste kwartaal van 2018 stonden tegenover elke openstaande vacature 1,6 werklozen, terwijl dit ruim zeven was midden in de crisis. Ook het aandeel bedrijven dat aangeeft met een personeelstekort te kampen loopt op. Inmiddels

<sup>31</sup> DNB (2017) Werkloosheidscijfers overschatten krapte op de arbeidsmarkt.

<sup>32</sup> ROA (2017) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022.

betreft het bijna een op de vijf bedrijven, dat is twee keer zoveel als een jaar eerder.<sup>33</sup>

Figuur 2: Krapte op de arbeidsmarkt neemt toe<sup>34</sup>



**Datum**  
15 juni 2018  
**Onze referentie**  
2018-0000103079

Bron: CPB (2018)

Er zijn inmiddels ook signalen dat de arbeidsmarkt reageert op de toenemende krapte. Hoewel de loonstijging in de afgelopen jaren gematigd was, loopt de contractloonstijging inmiddels weer op. Waar de contractloonstijging op jaarbasis in 2017 nog 1,4% bedroeg, bedraagt deze in de reeds afgesloten cao's voor 2018 gemiddeld 2%.<sup>35</sup> Nieuw afgesloten cao's laten een versnelling in de loongroei zien die naar verwachting in de rest van het komend jaar robuust doorzet. Daarom verwacht het CPB dat de contractlonen in de markt in 2018 en 2019 stijgen met respectievelijk gemiddeld 2,2% en 3,2%.<sup>36</sup> Werknemers krijgen in een krappe arbeidsmarkt bovendien vaker een bonus of een hogere schaal en wisselen vaker van baan, wat de incidentele loonstijging verhoogt. Sinds 2017 neemt ook het aantal vaste contracten weer toe. Ook dit is een indicatie van een verkrappende arbeidsmarkt, waarin werkgevers weer vaker een vast contract aanbieden om voldoende personeel aan te trekken.<sup>37</sup>

Naar verwachting van het ROA neemt de spanning op de arbeidsmarkt in de periode tot 2022 toe, omdat de geschatte instroom in de arbeidsmarkt kleiner is dan het totaal aantal baanopeningen.<sup>38</sup> In de periode 2017-2022 word het totaal aantal baanopeningen door ROA geraamd op 2,1 miljoen. Ongeveer 1 op de 4 baanopeningen ontstaat door groei van de werkgelegenheid, de overige baanopeningen ontstaan door baanwisselingen en uitstroom uit de arbeidsmarkt,

<sup>33</sup> CBS (2018) Recordaantal ondernemers verwacht toename personeel.

<sup>34</sup> Werklozen: kwartaalgemiddelden van voor seizoensfluctuatie gecorrigeerde maandcijfers. Vacatures: twee-periodengemiddelde van voor seizoensfluctuatie gecorrigeerde einde-kwartaalcijfers. Vacaturegraad: aantal vacatures gedeeld door de som van vacatures en banen werknemers.

<sup>35</sup> Dit betreft een voorlopig beeld op basis van een beperkt aantal cao's. Bron: Ministerie van SZW (2018) Cao-onderzoek, contractloontwikkeling stand april 2018.

<sup>36</sup> CPB (2018) CEP 2018.

<sup>37</sup> CBS (2018) Vast werk groei sterker dan flexwerk.

<sup>38</sup> ROA (2017) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022.

bijvoorbeeld wegens pensionering. Daartegenover staat een arbeidsmarktinstroom van ruim 1,6 miljoen schoolverlaters die de arbeidsmarkt betreden.

#### *Krapte op sector- en beroepsniveau*

De mate waarin krapte zich manifesteert verschilt naar sector en beroepsgroep (Figuur 3). Dit duidt op kwalitatieve schaarste, waarbij onvoldoende personeel gevonden kan worden voor specifieke functies. Met name bedrijven uit de vervoersbranche, de informatie en communicatiesector en uit de sector zakelijke dienstverlening ervaren productiebelemmeringen door een tekort aan personeel. Deze laatste sector bestaat onder meer uit uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven en hoveniers. In de sector informatie en communicatie (voor een belangrijk deel IT-bedrijven) geeft 31% van de ondernemers aan problemen te hebben door een tekort aan arbeidskrachten. Ook in de bouw heeft een groot deel van de bedrijven problemen met personeelstekorten. Waar de sector informatie en communicatie al langer te maken heeft met een relatief hoog aandeel bedrijven met personeelstekorten, is de recent sterke toename in de bedrijfstakken vervoer, bouw en horeca opvallend. Deze sectoren zijn relatief conjunctuurgevoelig.

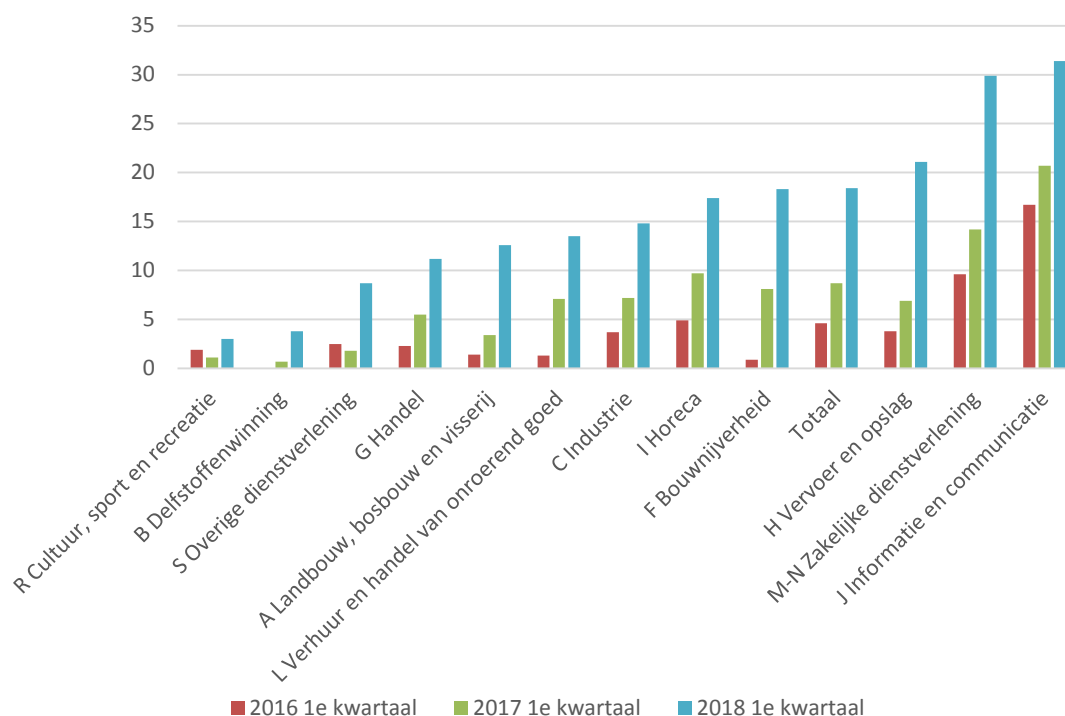
**Datum**

15 juni 2018

**Onze referentie**

2018-0000103079

*Figuur 3 Aandeel bedrijven (in %) met productiebelemmeringen door tekort aan personeel, naar sector.<sup>39</sup>*



Krapte manifesteert zich bij specifieke beroepsgroepen, die soms ook in meerdere sectoren voorkomen. Op basis van een combinatie van UWV-gegevens over het aantal vacatures en werkzoekenden naar beroep, bestaande bronnen en feedback van arbeidsmarktprofessionals publiceert UWV periodiek overzichten van de

<sup>39</sup> CBS Conjunctuurenquête, geraadpleegd op 16 mei 2018. Niet alle sectoren worden meegenomen in deze enquête.

krapte op beroepsniveau.<sup>40</sup> Wanneer dit overzicht wordt gecombineerd met CBS-data over de mate waarin werkgevers personeelstekorten ervaren naar branche is een indicatie te geven van de segmenten waar de arbeidsmarkt het krapst is (tabel 1).

**Datum**  
15 juni 2018  
**Onze referentie**  
2018-0000103079

*Tabel 1: Overzicht van beroepen waarvoor de arbeidsmarkt het krapst is*

| Sector  | Beroepsgroep   |
|---|--|
| <b>IT</b>   | Programmeurs (bv java, dotnet, c#)<br>Security-specialisten<br>Data-specialisten   |
| <b>Zorg</b>   | Verzorgenden ig<br>Verpleegkundigen (mbo/hbo)  |
| <b>Bouw en installatie</b>  | Timmerlieden, metselaars, stukadoors,<br>loodgieters, monteurs elektro,<br>werkvoorbereiders, calculators, adviseurs, BIM-<br>modelleurs             |
| <b>Vervoer</b>  | Vrachtwagenchauffeurs  |
| <b>Industrie<br/>(met name metaal- en<br/>technologische<br/>industrie)</b> | Machinemonteurs, cnc-verspaners, lassers,<br>werkvoorbereiders, calculators, ontwerper-<br>constructeurs, programmeurs industriële<br>automatisering |
| <b>Andere<br/>sectoren/branches</b>   | Auto-technici<br>Hoveniers<br>Klantcontactmedewerkers  |

*Bron: UWV (Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. Te verschijnen: juni 2018).*

Naar verwachting van het ROA ontstaan in de periode tot 2022 voor werkgevers met name knelpunten in de personeelsvoorziening bij ICT-beroepen en technische beroepen, onderwijs en bij specifieke beroepsgroepen in de zorg (figuur 4). Ondanks een toename van het aantal gediplomeerden in de techniek en ICT, blijven de knelpunten in deze sectoren bestaan. Dit kan volgens het ROA deels verklaard worden doordat technisch geschoolden steeds vaker werkzaam zijn in niet-technische beroepen. In het onderwijs wordt het voornaamste knelpunt in de personeelsvoorziening in het basisonderwijs verwacht. De groei van de werkgelegenheid in het basisonderwijs is beperkt, maar de vervangingsvraag is relatief hoog doordat een groot aantal docenten met pensioen gaat. In de zorg zijn de knelpunten geconcentreerd bij hbo- en wo-functies en verplegende functies op mbo-niveau. De grote vraag naar zorgfuncties komt voort uit de stijgende vraag naar zorg als gevolg van de vergrijzing en de investeringen in de sector.

De markt is duidelijk ruimer voor commerciële en bedrijfseconomische en administratieve beroepen, en voor agrarische beroepen. De transport en logistieke beroepen kennen slechts beperkt knelpunten op middellange termijn, al zijn er ook signalen dat de arbeidsmarkt voor vrachtwagenchauffeurs op de middellange termijn krap blijft (gezien de verwachte economische groei en de sterke vergrijzing in de beroepsgroep).<sup>41</sup> In de bouw is de krapte op middellange termijn naar verwachting minder groot dan dit en komend jaar, als voldoende

<sup>40</sup> Zie voor een uitgebreide beschrijving van de methode: UWV (2017) Kansrijke beroepen: waar is de arbeidsmarkt krap?

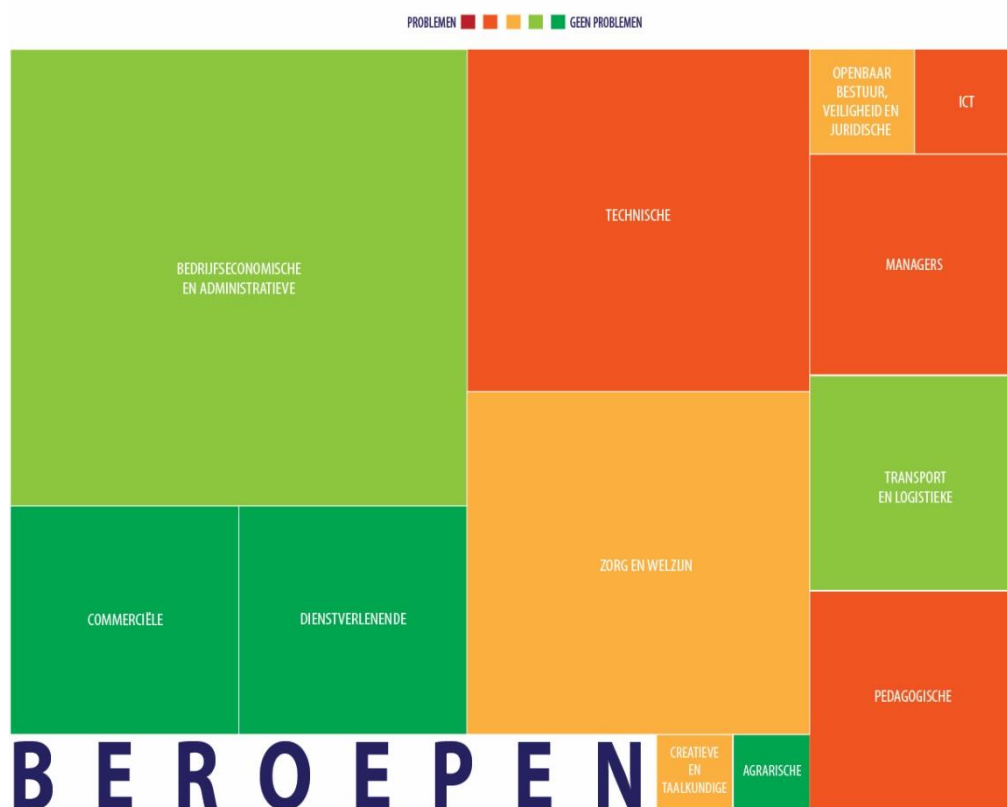
<sup>41</sup> UWV (2018) Kansen voor vrachtwagenchauffeurs.



inspanningen worden verricht om mensen op te leiden.<sup>42</sup> De krapte lijkt in deze sectoren dus vooralsnog een tijdelijk (conjunctureel) probleem.

*Figuur 4: Verwachte wervingsproblemen voor werkgevers tot 2022, naar beroepsgroep*

**Datum**  
15 juni 2018  
**Onze referentie**  
2018-0000103079



Bron: ROA

#### *Krapte op regionaal niveau*

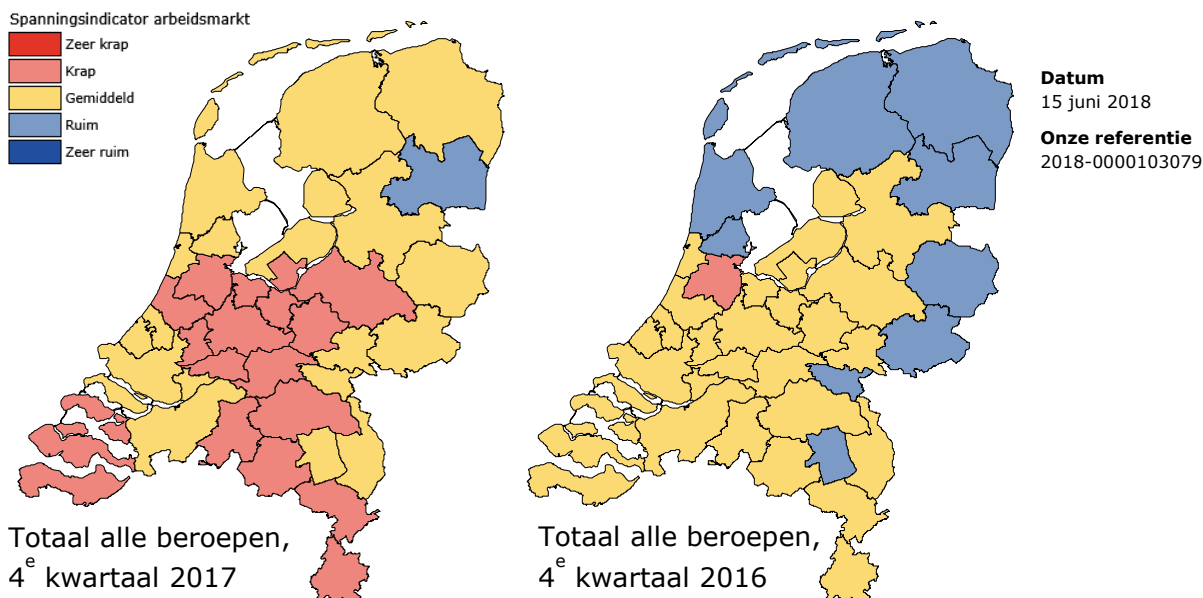
De krapte is het afgelopen jaar in alle regio's toegenomen en doet zich vooral voor in Zeeland, Amsterdam en het midden van het land. Op basis van de spanningsindicator van UWV<sup>43</sup> is het mogelijk om een beeld te krijgen van de mate waarin vraag en aanbod op de arbeidsmarkt naar regio uiteenlopen (figuur 5). In een groot deel van de arbeidsmarktregio's wordt de spanning op de arbeidsmarkt door UWV op dit moment als gemiddeld getypeerd. Alleen de arbeidsmarkt in de regio Drenthe wordt als ruim getypeerd. De arbeidsmarkt in Drenthe is vooral ruim door de grote aantallen relatief laagopgeleide werkzoekenden die in een ritme zitten van seizoenswerk en seizoenswerkloosheid. Overigens zijn ook in Drenthe vakmensen in de techniek en zorg lastig te vinden. Deze figuur duidt op het bestaan van enige mate van regionale mismatch tussen vraag en aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar in internationaal perspectief zijn de verschillen op de Nederlandse arbeidsmarkt relatief klein.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> EIB (2017) Trends op de bouwmarkt 2017-2022.

<sup>43</sup> De spanningsindicator van UWV geeft de verhouding tussen vraag en aanbod weer ([https://www.werk.nl/werk\\_nl/arbeidsmarktinformatie/tabellen](https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/tabellen)).

<sup>44</sup> European Commission (2015) Labour market shortages in the European Union.

Figuur 5: Spanningsindicator arbeidsmarkt, naar regio



Bron: UWV

### **Potentieel arbeidsaanbod**

Er is veel potentieel extra arbeidsaanbod dat de kans heeft om aan de slag te gaan in een krappe arbeidsmarkt. Mensen die nu nog niet beschikbaar zijn voor een baan of er niet in slagen een baan te vinden, kunnen (op termijn) meedoen op de arbeidsmarkt. Ook is er een grote groep mensen die meer uren kan werken. Van deze groepen is een deel direct inzetbaar in een sector of beroepsgroep waar krapte is. Maar vraag en aanbod sluiten op korte termijn niet altijd op elkaar aan. In deze gevallen is meer inspanning vereist om ervoor te zorgen dat deze groep op termijn inzetbaar is, bijvoorbeeld door scholing en activering.

### *Arbeidsmarktdynamiek en mismatch*

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Cijfers over het aantal ontstane en vervulde vacatures laten zien dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt in de huidige verkrappende arbeidsmarkt toeneemt. In het eerste kwartaal van 2018 zijn er 273 duizend vacatures vervuld, over heel 2017 zijn bijna een miljoen vacatures vervuld.<sup>45</sup> Ook andere stromen op de arbeidsmarkt kennen een grote dynamiek: het aantal baanwisselaars, transitie tussen werkloosheid, inactiviteit en werk is aanzienlijk groter dan de relatief stabiele volumecijfers doen vermoeden.<sup>46</sup>

Hoewel de arbeidsmarkt verkrapt, zijn er nog steeds mensen die niet aan het werk komen. Dat roept de vraag op of de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt toeneemt. Op macroniveau zijn er geen aanwijzingen dat de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verslechtert.<sup>47</sup> De Beveridge-curve (figuur 6) toont de verhouding tussen de werkloosheid en de vacaturegraad over de tijd, oftewel in welke mate werkzoekenden en vacatures elkaar niet kunnen vinden en/of niet matchen. In vergelijking met de vorige periode van oplopende krapte (2003–2008) is de werkloosheid nu, bij een vergelijkbaar aantal vacatures, lager dan destijds. Dit kan erop duiden dat de

<sup>45</sup> CBS (2018) Maatwerktabel vacaturesstroom cijfers seizoensgecorrigeerd 1997-2017 ([link](#))

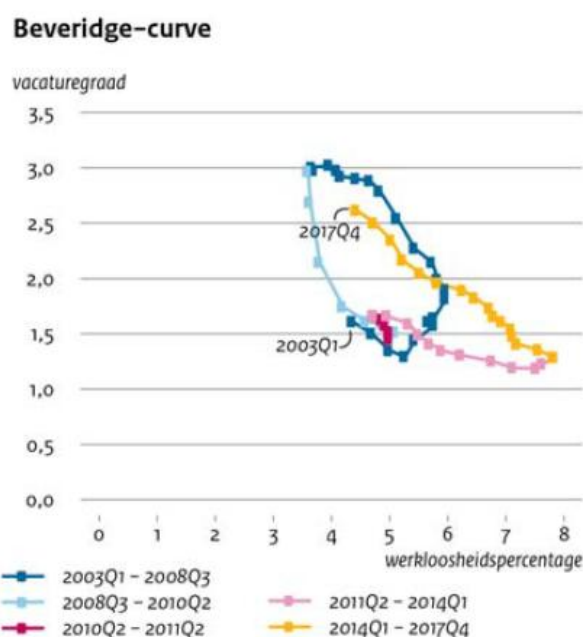
<sup>46</sup> CBS (2017) Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt 2017.

<sup>47</sup> CPB (2018) CEP 2018.

arbeidsmarkt op macroniveau inmiddels beter functioneert. Dat de mismatch historisch gezien niet toeneemt, wilt niet zeggen dat er binnen sectoren of beroepen geen problemen zijn met het vinden van geschikt personeel. Daarnaast zijn er ook nog steeds groepen mensen die niet aan het werk komen omdat ze een afstand tot de arbeidsmarkt hebben of werkervaring hebben in een krimpend deel van de arbeidsmarkt.<sup>48</sup> Tenslotte betreft de Beveridge curve alleen de werkloze beroepsbevolking en niet de mogelijkheden die er zijn om de arbeidsparticipatie te verhogen, of mensen meer uren te laten werken.

**Datum**  
15 juni 2018  
**Onze referentie**  
2018-0000103079

*Figuur 6: Aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verslechtert niet*



Bron: CPB (2018)

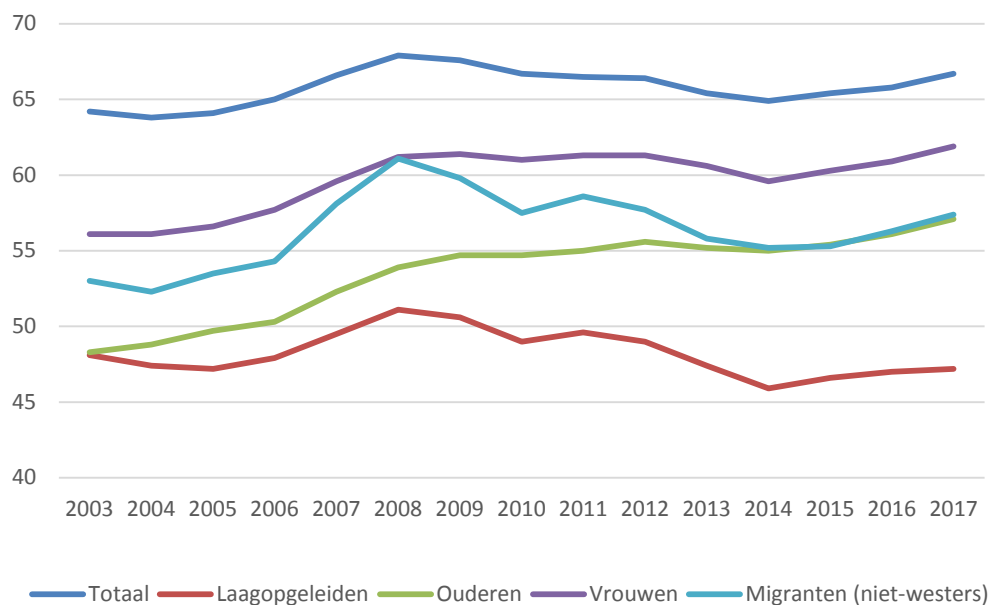
#### Potentieel in personen

De (netto) arbeidsdeelname van personen 15-74 jaar is na de daling tussen 2008 en 2014 (van gemiddeld 67,9 naar 64,9 procent) grotendeels hersteld (figuur 7).<sup>49</sup> Tegelijkertijd zijn er ook nog altijd groepen waarvan de participatie achterblijft, of die wel willen werken, maar ongewild niet aan de slag zijn. In de komende jaren kunnen deze groepen geactiveerd worden om bij te dragen aan het vervullen van de vacatures. De arbeidsdeelname van ouderen (45-75 jarigen) en vrouwen is over de afgelopen decennia gestegen en kan verder doorstijgen. Ook laagopgeleiden, arbeidsgehandicapten (niet in figuur) en Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond kunnen in een verkrappende arbeidsmarkt meer benut worden om de vacatures in te vullen.

<sup>48</sup> UWV (2018) Arbeidsmarktprognose 2018-2019.

<sup>49</sup> CBS Statline; Arbeidsdeelname, kerncijfers. Geraadpleegd op 16 mei 2018.

Figuur 7: Netto arbeidsdeelname naar achtergrondkenmerken



**Datum**  
15 juni 2018  
**Onze referentie**  
2018-0000103079

Bron: CBS

#### Baanwisselaars

Ook binnen de groep werkenden is een grote groep die interessant is in het licht van krapte op middellange termijn. Denk daarbij aan de mensen die in krimpsectoren werken, waarvan de banen nu al onder druk staan. Zo zijn in administratieve beroepen in de financiële sector de afgelopen tijd flinke klappen gevallen. Door minder mensen voor die beroepen op te leiden en de huidige mensen om te scholen naar krapteberoepen, kan de krapte op termijn worden verminderd.<sup>50</sup>

#### Potentieel in uren

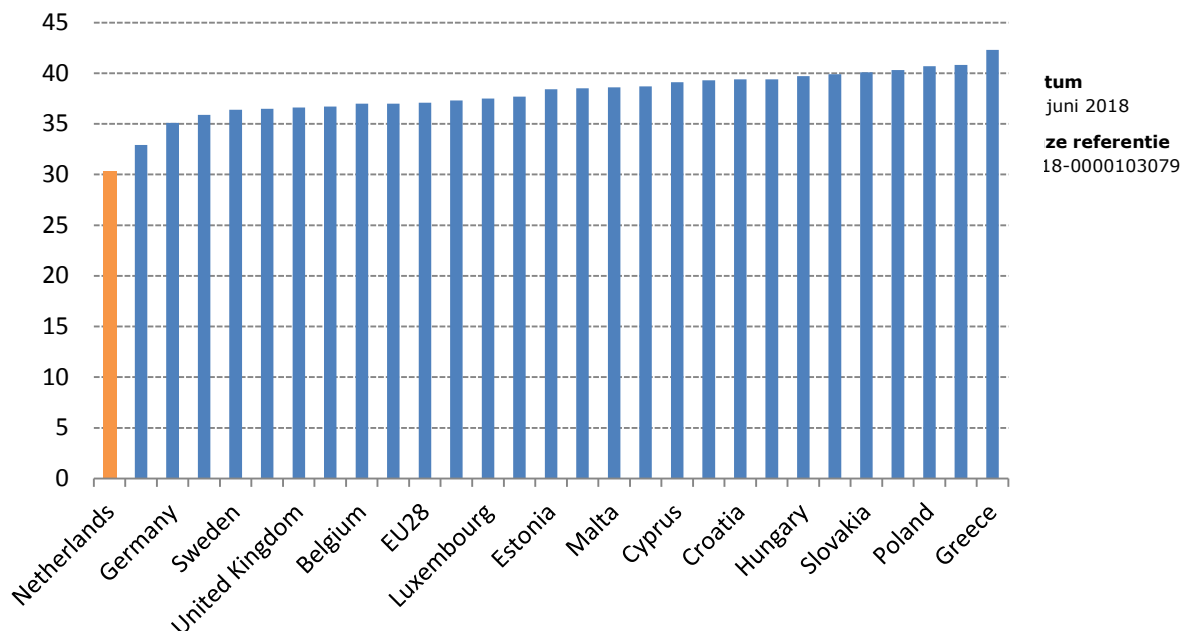
Arbeidspotentieel is er niet alleen in het aantal mensen dat kan gaan werken of van baan kan wisselen, maar ook in het gewerkte aantal uren. In internationaal perspectief valt op dat Nederlanders met gemiddeld 30 uur per week relatief weinig uren werken (zie figuur 8). Dit wordt vooral veroorzaakt doordat veel Nederlanders, waaronder relatief veel (jonge) vrouwen, (ongewild in deeltijd werken).<sup>51</sup> In sectoren waarin relatief veel in deeltijd gewerkt wordt, bijvoorbeeld in de kinderopvang<sup>52</sup>, ligt hier een groot potentieel voor werkgevers die te maken hebben met krapte.

<sup>50</sup> UWV publiceert periodiek overzicht van krimpberoepen en krapteberoepen.

<sup>51</sup> SCP (2018) Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

<sup>52</sup> UWV (2018) Factsheet Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang.

Figuur 8: Gemiddeld aantal gewerkte uren per week, naar EU-lidstaat, 2017



Bron: Eurostat

#### Onbenut arbeidspotentieel

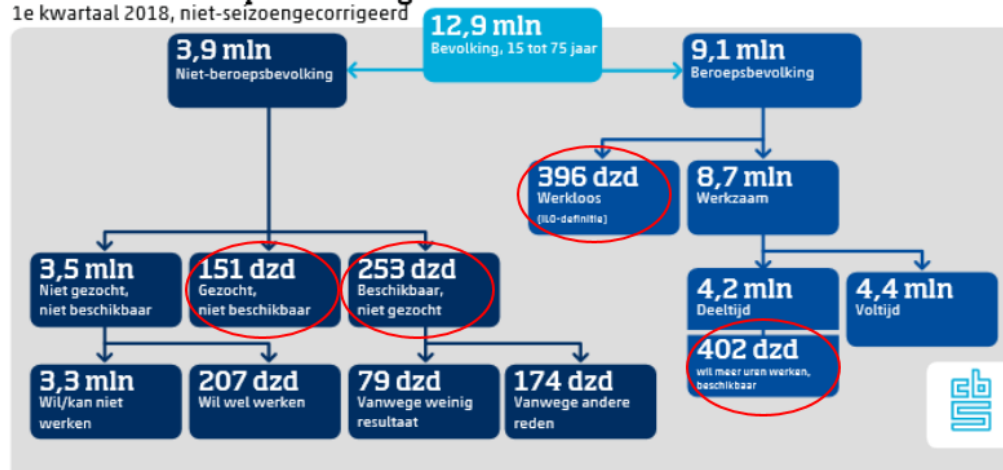
Enquêtedata laten zien dat er inderdaad een flinke groep mensen is die (meer uren) zou willen en kunnen werken. Op basis van de internationaal afgesproken definitie bedraagt het zogenoemde onbenut arbeidspotentieel in totaal 1,2 miljoen mensen (figuur 9). Deze groep is ruimer dan het aantal werklozen, omdat het werkloosheidscijfer volgens de ILO-definitie niet alle mensen omvat zonder werk die recent naar werk hebben gezocht of die direct zouden kunnen beginnen. Bovendien blijven deeltijdwerkers die meer uren willen werken buiten beschouwing.

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit vier groepen. Ten eerste de 396 duizend werklozen (niet-seizoensgecorrigeerd). Zij willen werken, hebben recent naar werk gezocht en zijn daarvoor ook direct beschikbaar voor werkgevers. Ten tweede de groep van 253 duizend mensen die direct beschikbaar waren voor werk, maar daar niet recent naar hebben gezocht, bijvoorbeeld vanwege ontmoediging. Ten derde de groep van 151 duizend mensen die niet direct beschikbaar waren voor werk, maar wel naar werk hebben gezocht. Dit zijn bijvoorbeeld studenten in de laatste fase van hun studie. Ten vierde een groep van 402 duizend onderbenutte deeltijdwerkers. In tegenstelling tot voorgaande groepen hebben zij wél betaald werk. Zij werken echter minder dan 35 uur per week in de hoofdbaan, willen meer uren werken en zijn hier ook direct voor beschikbaar.

Figuur 9: Barometer beroepsbevolking: onbenut arbeidspotentieel

### Barometer beroepsbevolking

1e kwartaal 2018, niet-seizoengecorrigeerd



Datum

15 juni 2018

Onze referentie

2018-0000103079

Bron: CBS

Bij de afbakening van dit onbenut arbeidspotentieel van 1,2 miljoen in het licht van krapte in bepaalde sectoren kunnen een aantal kanttekeningen worden geplaatst. Enerzijds is het een overschatting van het potentieel, omdat het onbenut arbeidspotentieel in voltijdequivalenten lager uitvalt. Niet iedere werkzoekende of deeltijder zal immers fulltime willen werken.<sup>53</sup> Ook zal een deel van het onbenut arbeidspotentieel in principe hun loopbaan vervolgen in het verlengde van hun verleden. Een overstap naar een krapteberoep of kraptesector is voor hen niet nodig. Werkgevers kunnen hen daartoe wel verleiden, maar zullen dan moeten concurreren met hun bestaande beroep of sector én eventueel moeten investeren in omscholing. Anderzijds is het een onderschatting van het potentieel op de arbeidsmarkt. Werkgevers die met krapte te maken hebben, kunnen met voldoende inspanning ook groepen verleiden om (meer uren) te gaan werken, die nu nog niet op zoek zijn naar (meer uren) werk. Zoals hierboven besproken is de arbeidsdeelname bij specifieke groepen nog laag en wordt er in Nederland relatief veel in deeltijd gewerkt. Ook deze groepen kunnen op termijn met de juiste inspanningen verleid worden om (meer uren) te gaan werken.

#### Potentieel in uitkeringsregelingen

Uit enquêtedata blijkt ook dat van grote groepen uitkeringsgerechtigden willen en kunnen werken (zie figuur 10). Het participatiepotentieel is het grootst onder WW-ers. Van hen geeft 90% aan te willen en kunnen werken.<sup>54</sup> Bijna de helft van de WW'ers is binnen een half jaar weer aan het werk; het merendeel volledig. Van de mensen waarvan de WW wordt beëindigd heeft twee derde een baan.<sup>55</sup> Een groot deel van de WW'ers gaat aan de slag op een plek die in het verlengde ligt van hun vorige baan, en niet in een nieuw beroep of een nieuwe sector. Maar dit is niet bij alle beroepen het geval. Mensen met een bedrijfseconomisch of administratief beroep komen relatief vaak in de WW, doordat zij werkzaam waren in een krimpberoep. Van de werkhervatters die voor de WW werkzaam waren bij een bank of verzekeraar gaat een groot deel in een andere sector aan de slag. Met de juiste inspanningen kan hun inzetbaarheid vergroot worden. Ook van de bijstandpopulatie kan en wil een substantieel deel werken. Binnen de

<sup>53</sup> CBS (2017) Volumemaatstaven voor het onbenut arbeidspotentieel.

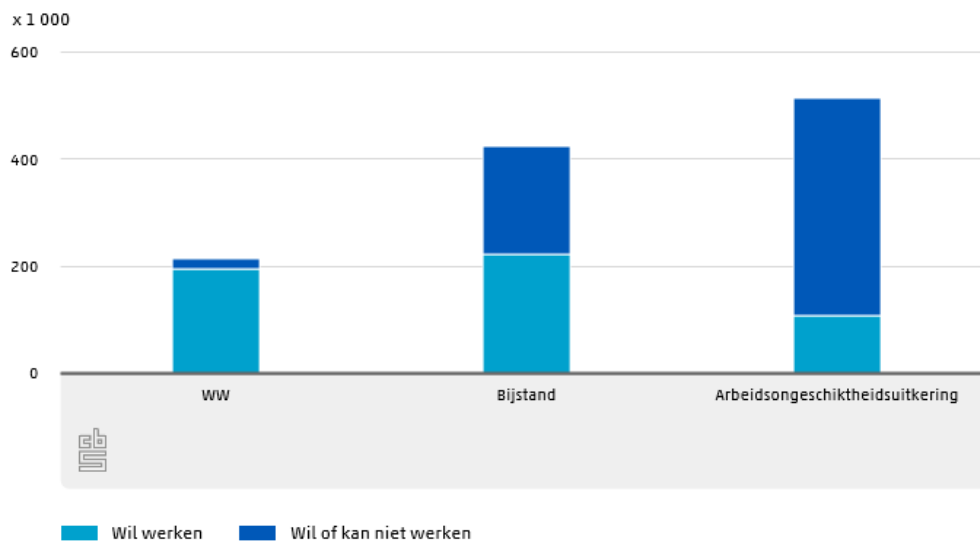
<sup>54</sup> Gebaseerd op de EBB van het CBS. In deze enquête wordt geen onderscheid gemaakt tussen willen en kunnen.

<sup>55</sup> UWV.

arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is het voor een deel van de populatie mogelijk om gedeeltelijk te werken, mits ze daarbij op de juiste wijze worden ondersteund. Ziekte, arbeidsongeschiktheid en een hoge leeftijd zijn voor het overgrote deel van de uitkeringsgerechtigde de voornaamste redenen om niet te kunnen of willen werken.<sup>56</sup>

**Datum**  
15 juni 2018  
**Onze referentie**  
2018-0000103079

*Figuur 10: Niet-werkzame uitkeringsontvangers 15-64 jaar, 2016*



Bron: CBS

Om het zicht op het potentieel onder de bijstandspopulatie te vergroten is SZW gestart met twee onderzoeken, die in het najaar zullen verschijnen. Ten eerste een onderzoek waarin een landelijk beeld wordt geschetst van de mensen die al langer in de bijstand zitten. Welke eigenschappen kenmerken deze groep? In welke mate lukt het mensen uit deze groep toch om aan de slag te komen? Zien we ook regionale verschillen in de samenstelling van deze groep en de uitstroom naar werk? Wat kunnen we van deze regionale verschillen leren over succes en faalfactoren bij de begeleiding van deze groep naar werk of participatie? Ten tweede een onderzoek naar gemeenten die recent hun bijstandontvangers beter hebben leren kennen door intensiever klantcontact. Op welke manier hebben ze dit aangepakt, wat heeft het ze gekost en wat heeft het ze opgeleverd? Beide onderzoeken zijn erop gericht succesvolle aanpakken te identificeren en de kennis hierover te verspreiden onder gemeenten. Daarnaast zullen door gemeenten ervaren belemmeringen bij deze aanpak aanknopingspunten kunnen bieden voor beter rijksbeleid.

<sup>56</sup> CBS (2017) Helft niet werkenden met uitkering kan/wil niet werken.