

## **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.

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>1</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>2</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*

---

<sup>1</sup> DNB (2017) Werkloosheidscijfers overschatten krapte op de arbeidsmarkt.

<sup>2</sup> ROA (2017) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022.

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 betreft het bijna een op de vijf bedrijven, dat is twee keer zoveel als een jaar eerder.<sup>3</sup>

Figuur 2: Krapte op de arbeidsmarkt neemt toe<sup>4</sup>



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>5</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>6</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

<sup>3</sup> CBS (2018) Recordaantal ondernemers verwacht toename personeel.

<sup>4</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>5</sup> Dit betreft een voorlopig beeld op basis van een beperkt aantal cao's. Bron: Ministerie van SZW (2018) Cao-onderzoek, contractloonontwikkeling stand april 2018.

<sup>6</sup> CPB (2018) CEP 2018.

arbeidsmarkt, waarin werkgevers weer vaker een vast contract aanbieden om voldoende personeel aan te trekken.<sup>7</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>8</sup> In de periode 2017-2022 wordt 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, 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.

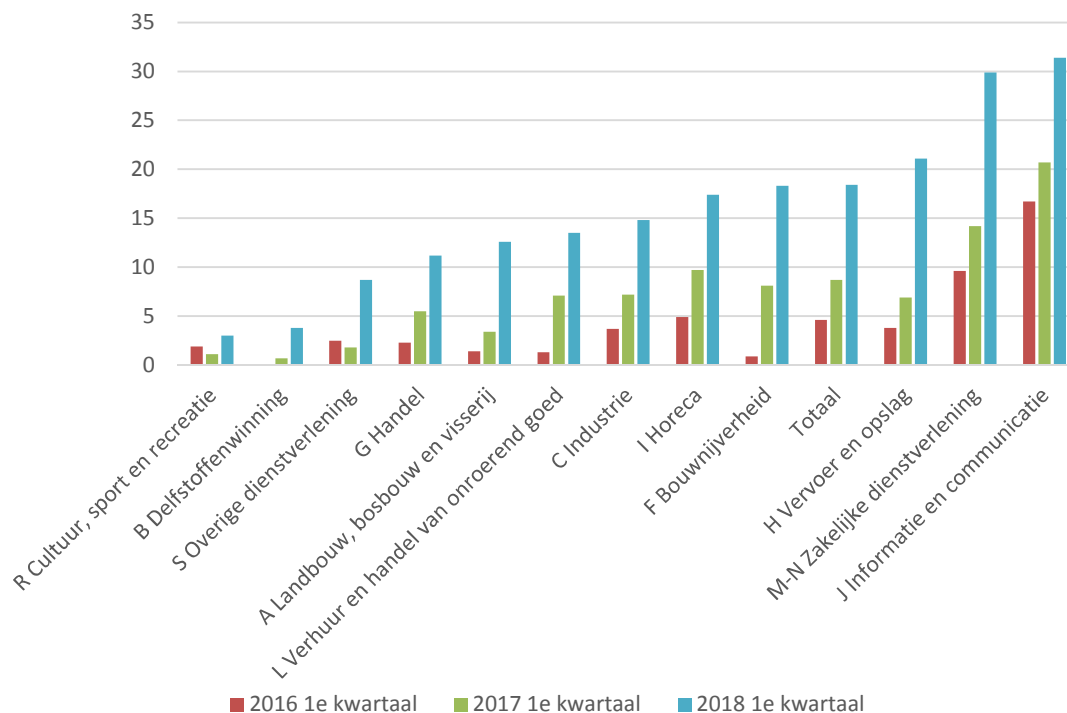
*Figuur 3 Aandeel bedrijven (in %) met productiebelemmeringen door tekort aan personeel, naar sector.<sup>9</sup>*

---

<sup>7</sup> CBS (2018) Vast werk groei sterker dan flexwerk.

<sup>8</sup> ROA (2017) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022.

<sup>9</sup> CBS Conjunctuurenquête, geraadpleegd op 16 mei 2018. Niet alle sectoren worden meegenomen in deze enquête.



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 krapte op beroepsniveau.<sup>10</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).

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

Sector	Beroepsgroep
<b>IT</b>	Programmeurs (bv java, dotnet, c#) Security-specialisten Data-specialisten
<b>Zorg</b>	Verzorgenden ig Verpleegkundigen (mbo/hbo)
<b>Bouw en installatie</b>	Timmerlieden, metselaars, stukadoors, loodgieters, monteurs elektro, werkvoorbereiders, calculators, adviseurs, BIM-modelleurs

<sup>10</sup> Zie voor een uitgebreide beschrijving van de methode: UWV (2017) Kansrijke beroepen: waar is de arbeidsmarkt krap?

<b>Vervoer</b>	Vrachtwagenchauffeurs
<b>Industrie (met name metaal- en technologische industrie)</b>	Machinemonteurs, cnc- verspaners, lassers, werkvoorbereiders, calculators, ontwerper-constructeurs, programmeurs industriële automatisering
<b>Andere sectoren/branches</b>	Auto-technici Hoveniers Klantcontactmedewerkers

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

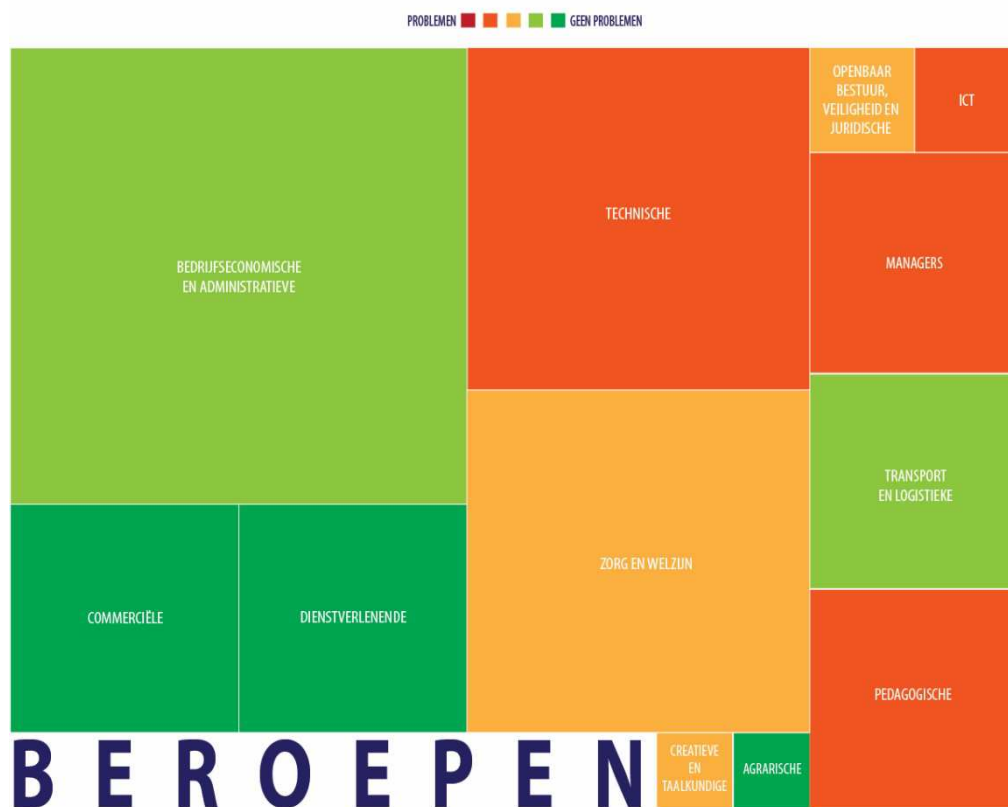
Naar verwachting van het ROA ontstaan in de periode tot 2022 voor werkgevers met name knelpunten in de personeelsvoorziening bij ICT-beroepen en technische beroepen, onderwijs en bij specifieke beroepsgroepen in de zorg (figuur 4). Ondanks een toename van het aantal gediplomeerden in de techniek en ICT, 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>11</sup> In de bouw is de krapte op middellange termijn naar verwachting minder groot dan dit en komend jaar, als voldoende inspanningen worden verricht om mensen op te leiden.<sup>12</sup> De krapte lijkt in deze sectoren dus vooralsnog een tijdelijk (conjunctureel) probleem.

<sup>11</sup> UWV (2018) Kansen voor vrachtwagenchauffeurs.

<sup>12</sup> EIB (2017) Trends op de bouwmarkt 2017-2022.

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



Bron: ROA

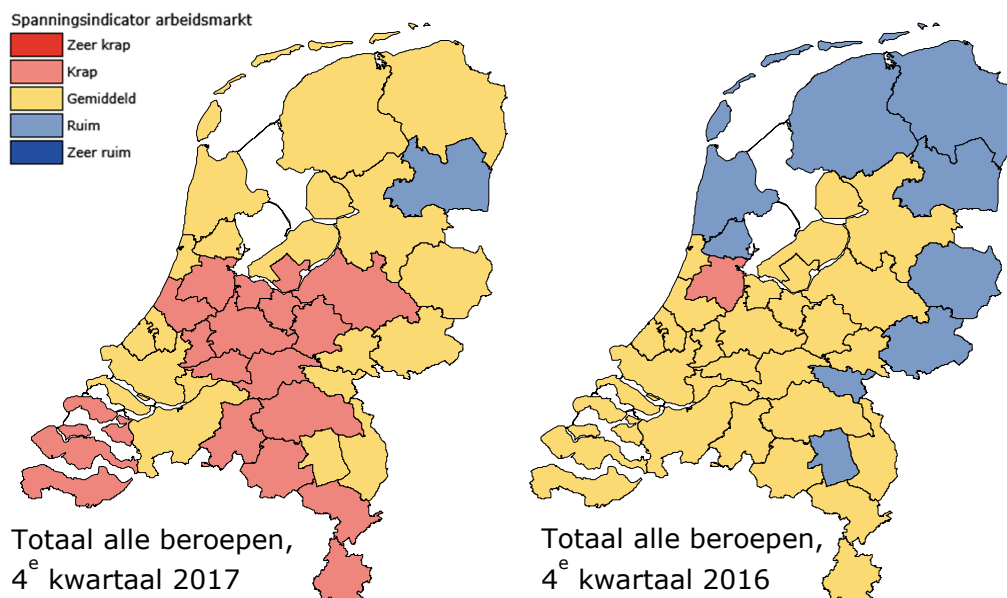
#### *Krapte op regionaal niveau*

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>13</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>14</sup>

<sup>13</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>14</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>15</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>16</sup>

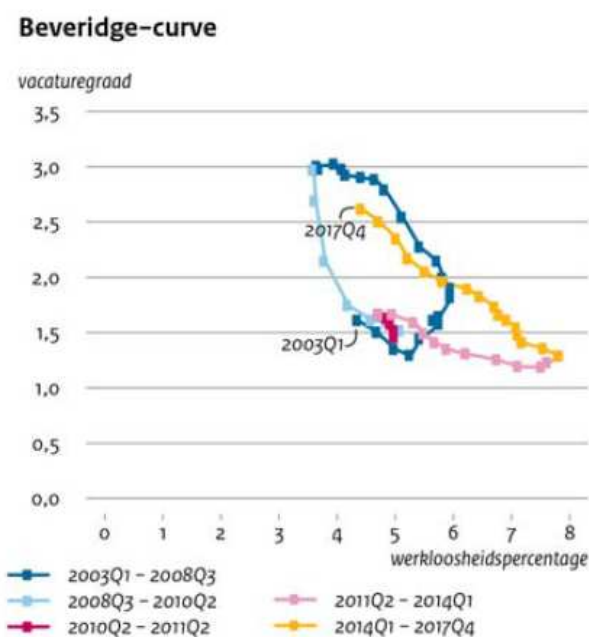
Hoewel de arbeidsmarkt verkrapt, zijn er nog steeds mensen die niet aan het werk komen. Dat roept de vraag op of de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt toeneemt. Op macroniveau zijn er geen aanwijzingen dat

<sup>15</sup> CBS (2018) Maatwerktabel vacaturesstroom cijfers seizoensgecorrigeerd 1997-2017 ([link](#))

<sup>16</sup> CBS (2017) Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt 2017.

de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verslechtert.<sup>17</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 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>18</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.

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>19</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

<sup>17</sup> CPB (2018) CEP 2018.

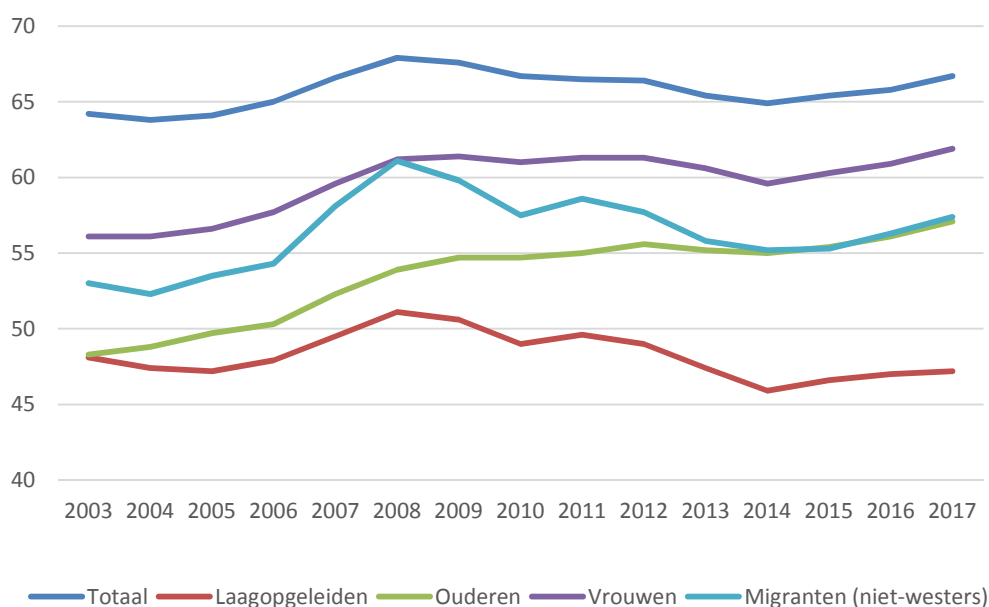
<sup>18</sup> UWV (2018) Arbeidsmarktprognose 2018-2019.

<sup>19</sup> CBS Statline; Arbeidsdeelname, kerncijfers. Geraadpleegd op 16 mei 2018.



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.

*Figuur 7: Netto arbeidsdeelname naar achtergrondkenmerken*



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>20</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

<sup>20</sup> UWV publiceert periodiek overzicht van krimpberoepen en krapteberoepen.

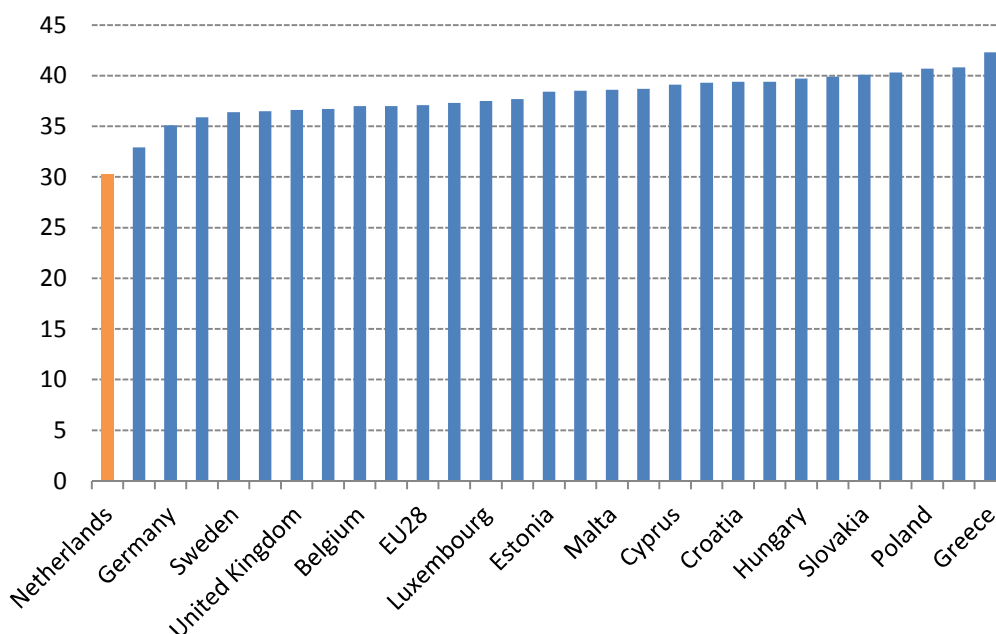
doordat veel Nederlanders, waaronder relatief veel (jonge) vrouwen, (ongewild in deeltijd werken.<sup>21</sup> In sectoren waarin relatief veel in deeltijd gewerkt wordt, bijvoorbeeld in de kinderopvang<sup>22</sup>, ligt hier een groot potentieel voor werkgevers die te maken hebben met krapte.

---

<sup>21</sup> SCP (2018) Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

<sup>22</sup> UWV (2018) Factsheet Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang.

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



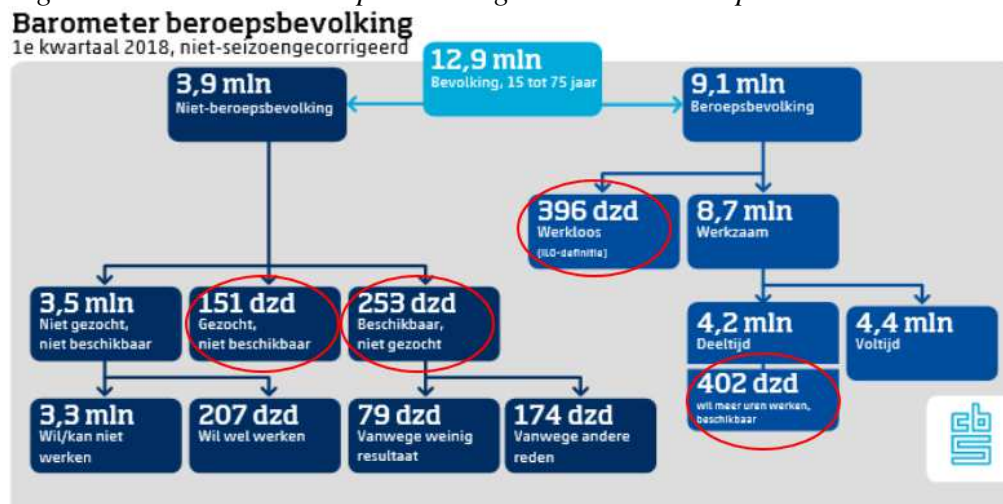
Bron: Eurostat

### *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



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>23</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>24</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>25</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

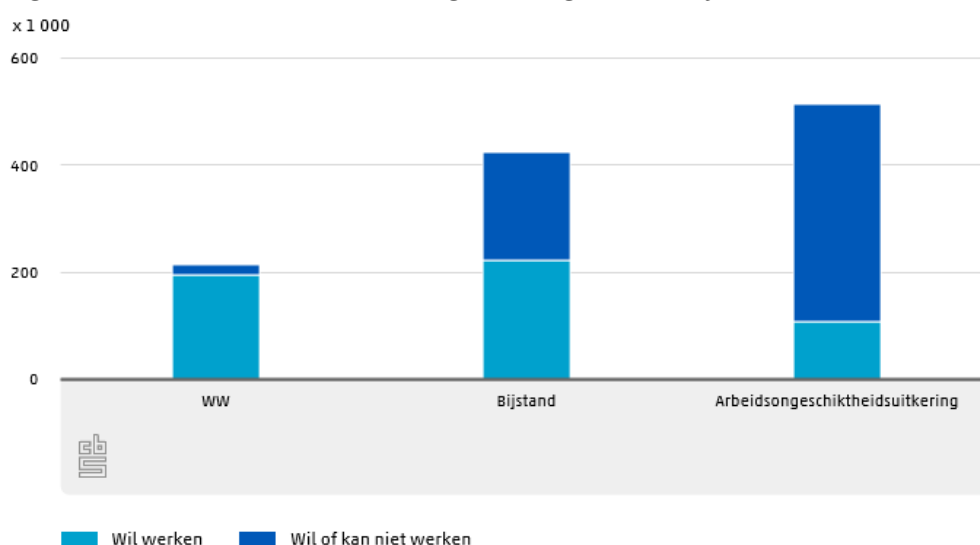
<sup>23</sup> CBS (2017) Volumemaatstaven voor het onbenut arbeidspotentieel.

<sup>24</sup> Gebaseerd op de EBB van het CBS. In deze enquête wordt geen onderscheid gemaakt tussen willen en kunnen.

<sup>25</sup> UWV.

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 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>26</sup>

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



Bron: CBS

Om het zicht op het potentieel onder de bijstandpopulatie 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>26</sup> CBS (2017) Helft niet werkenden met uitkering kan/wil niet werken.