



Minister Thierry Aartsen van werk en participatie

'Iedereen is gelijk, sommigen meer dan anderen'

Wat te doen aan de knelpunten op de arbeidsmarkt?



Door Redactie WvF

20-09-2026

(Social) impact Analyse

Er waren nog nooit zoveel mensen aan het werk en de werkloosheid is historisch laag. Maar tegelijkertijd staan nog altijd veel personen aan de kant en ervaren verschillende groepen uitsluiting. Fabian Dekker en Joske Paumen over omgang met knelpunten op de arbeidsmarkt.

De Nederlandse arbeidsmarkt nam in de afgelopen jaren een hoge vlucht. Gestuwd door de hogere arbeidsdeelname van vrouwen en het langer doorwerken heeft Nederland inmiddels één van de hoogste participatiecijfers van Europa. Vorig jaar was maar liefst 83,2 procent van de bevolking tussen 15 en 65 jaar aan het werk (bijna 10 miljoen mensen met betaald werk), tegen 71 procent in de Europese Unie.

Hetzelfde geldt voor de werkloosheidscijfers. Waar dit in Nederland 3,9 procent bedroeg in 2025, noteerden de 27 EU-lidstaten gemiddeld 6 procent. Het zijn cijfers om met verwondering kennis van te nemen en het doet terugdenken aan het 'Nederlandse mirakel' van de jaren '90, toen er via polderoverleg en sociale akkoorden eveneens sprake was van spectaculaire prestaties op de arbeidsmarkt.

Aan de kant

Tegelijkertijd staan nog steeds veel mensen aan de kant, zoals langdurig werklozen, mensen met een beperking en statushouders. Bekend is bijvoorbeeld dat nog geen kwart jaarlijks uitstroomt uit de bijstand (Divosa, 2025), dat de kans op werkherhervatting sterk daalt bij een hogere leeftijd, en dat van alle statushouders tot 65 jaar slechts 13 procent na drie maanden aan het werk is (CBS, 2026).

Uitsluitingsmechanismen zijn hardnekkig en verdwijnen niet direct door een situatie van personeelskrapte. Zelfs bij de huidige arbeidskrapte lukt het deze groepen dus maar mondjesmaat om aan de slag te komen. Sommige mensen lijken meer te profiteren in de huidige arbeidssamenleving dan anderen. Of, zoals de Britse schrijver George Orwell het in zijn klassieke satire *Animal Farm* stelde: 'Iedereen is gelijk, maar sommigen zijn meer gelijk dan anderen.' Hoe komt dat?

Onbenut talent en uitsluiting

Het zogenaamde onbenut talent in Nederland schommelt met de gekozen definiëring en gebruikte databron, maar het komt meestal uit rond de 1 miljoen (gedeeltelijk) werkzoekenden. Nu bevat deze groep ook de studenten en scholieren die op zoek zijn naar een (grotere) bijbaan en niet iedereen zal direct inzetbaar zijn, maar dan nog gaat het om een serieuze groep mensen die momenteel wordt uitgesloten van betaald werk. Uitsluitingsmechanismen zijn hardnekkig en verdwijnen niet direct door een situatie van personeelskrapte. Uit recent onderzoek naar werkzoekenden in de arbeidsmarktregio's Drechtsteden, Gorinchem en Rijnmond (Dekker et al., 2023a, 2023b, 2024) komt het beeld naar voren van een arbeidsmarkt die zich in verschillende snelheden lijkt te bewegen.

De mensen met de meeste kansen op betaald werk beschikken over voldoende diploma's, werkervaring, taalvaardigheid, de juiste leeftijd en sociale contacten. Daarnaast is een flexibele dan wel ondernemende houding een pré en zijn een goede gezondheid en zelfs iemands uiterlijk (esthetisch kapitaal) factoren van betekenis als het gaat om het verklaren van arbeidsmarktkansen. En dan hebben we het nog niet eens over alle vooroordelen, stereotyperingen en zelfs discriminatie waar kwetsbare doelgroepen mee te maken hebben. Een pijnlijk en recent voorbeeld van dit laatste is de afwijzing van een werkzoekende vrouw op basis van haar handicap door het winkelketenbedrijf Takko. (1)

Discrepancie verkleinen

Kortom, er doen zich behoorlijk wat uitsluitingsmechanismen voor op de arbeidsmarkt. In die zin is het helaas ook niet verrassend dat de overgrote meerderheid van de bedrijven zo weinig mensen met een beperking aanneemt (circa 15% volgens het UWV). Daar past overigens wel de kanttekening bij dat hier ook werkgevers met slechts één of enkele medewerkers zijn meegeteld en dat de Banenafspraken inmiddels ongeveer 90.000 extra banen heeft gerealiseerd voor mensen met een beperking (Van der Gaag, 2025). Bovendien is het in een tijd van schaarste organiseren van extra begeleiding aan kwetsbare groepen op de werkvloer lastig.

Maar toch kan het niet zo zijn dat veel mensen nog steeds aan de kant staan, terwijl velen van ons dagelijks geconfronteerd worden met de gevolgen van personeelskrapte. Hoewel de werkgelegenheid zich op den duur zal aanpassen aan het beschikbare arbeidsaanbod, zal er nog een lange periode overheen gaan voordat alle openstaande vacatures in de zorg, onderwijs en techniek zullen verdwijnen. Om deze discrepantie tussen vraag en aanbod te verkleinen kan worden ingezet op nieuwe technologie, maar óók op een betere benutting van het onbenut segment van mensen die het liefst morgen nog aan de slag gaan.

Systemische verandering

Achterstanden van mensen op de arbeidsmarkt oplossen gaat niet vanzelf en het is iets van de lange adem. Bovendien vraagt de huidige arbeidsmarkt binnen afzienbare tijd ook om meer digitale vaardigheden, met de opkomst van allerlei nieuwe technologische toepassingen zoals robotisering, kunstmatige intelligentie en draagbare technologieën (denk bijvoorbeeld aan VR-brillen of exoskeletonten).

Ondanks dat is het niet onmogelijk om de kansen van kwetsbare groepen te vergroten. Een succesvollere benutting van onbenut talent vraagt wat ons betreft om zowel systemische verandering als om nieuwe coalities en ‘doenvermogen.’ Deze laatste term ontleen we aan een rapportage van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2017), waarin naast het uitdenken van plannen het belang van ‘in actie komen’ wordt benadrukt.

Afgerekend

Bij systemische verandering gaat het erom hoe wetten, regels en denkbelden in een samenleving zijn vormgegeven. Om de adoptie van onbenut talent te vergroten kan allereerst worden gedacht aan het verbreden van de doelgroep in de Banenafpraak. Hier is vanaf begin dit jaar al een bescheiden begin mee gemaakt, met twee extra doelgroepen in het register (mensen met een Wajong zonder duurzaam arbeidsvermogen en personen met een IVA-uitkering die werken met loondispensatie). En gelukkig is er het streven van de landelijke politiek om in de toekomst nog meer doelgroepen toe te voegen. Wat ons betreft wordt de Banenafpraak beschikbaar voor iedereen met een ondersteuningsbehoefte.

Door een breder afwegingskader te hanteren ontstaat veel meer ruimte om sociaal te kunnen experimenteren. Wat momenteel minder goed helpt is dat vele projecten en ideeën rond inclusie worden ‘afgerekend’ op aantallen arbeidsplaatsingen, zonder dat de bredere maatschappelijk baten hierbij in beschouwing worden genomen. Veel sociaal ondernemers lopen hier tegenaan bij aanbestedingen, maar het speelt ook op landelijk niveau rond de zogenaamde ‘inverdieneffecten’ van maatregelen. Simpel gezegd, laten we een breed welvaartsperspectief omarmen als het gaat om maatregelen die zijn gericht op de bevordering van een inclusieve arbeidsmarkt. Hierbij passen niet alleen aantallen arbeidsplaatsingen in de beoordeling en financiering, maar ook zaken als besparingen op uitkeringen, zorgkosten en de kwaliteit van leven.

Door een breder afwegingskader te hanteren ontstaat veel meer ruimte om sociaal te kunnen experimenteren. Sociaal ondernemers zijn bij uitstek geëquipeerd om hierin een rol te spelen. Samenwerkingen tussen sociale en reguliere werkgevers, zoals bijvoorbeeld die tussen Sign Language, Coffee Bar en Albron brengen innovatie en schaal samen binnen het inclusievraagstuk. Het versterken van de marktpositie van dit type ondernemers en/of samenwerkingsverbanden is ook het doel van de voorgenomen kredietpilot van vermogensfonds Start Foundation. (2) Hierbij worden relatief kleinschalige kredietfaciliteiten aangeboden aan sociaal ondernemers om zo in hun tijdelijke liquiditeitsbehoeften te kunnen voorzien.

Operationele veranderknoppen

Als het gaat om de meer operationele veranderknoppen is er ook werk aan de winkel. Werkgeversgedrag is en blijft een cruciale factor in het hele inclusieverhaal. Allereerst dient aan iedere sollicitatie voldoende aandacht te worden besteed. Voorbeelden van sollicitanten die geen reactie krijgen van werkgevers of onduidelijke afwijzingen zijn natuurlijk onacceptabel, maar zijn we in de afgelopen jaren helaas veel te veel tegengekomen in onderzoek.

De ervaringen van gesproken werkzoekenden wijzen erop dat werkgevers doorgaans niet werven en selecteren op basis van vaardigheden ('skills'), maar eerder op basis van redelijk vaststaande selectiecriteria zoals de eerder in dit artikel aangehaalde factoren (denk aan het hebben van de juiste diploma's, taalvaardigheid, een goede gezondheid, etc.). Wat dat betreft blijft een initiatief als Open Hiring (werving en selectie zonder cv en sollicitatiegesprek) een mooie manier om vooroordelen, stereotypering en discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Dat bij een eerdere inventarisatie slechts 1 op de 3 werkgevers hier bekend mee is en een zeer klein deel (4% van de bevraagde werkgevers) hier ervaring mee heeft opgedaan (Dekker et al., 2025) vraagt om een grotere bekendheid en versnelling in het 'doenvermogen' van het bedrijfsleven.

Brede coalitie

Als het gaat om versnelling, verwachten we overigens niet dat de overheid dan wel de markt het maatschappelijk vraagstuk van sociale uitsluiting snel zal oplossen. Althans niet alleen. In Nederland zijn al langere tijd verschillende vermogensfondsen en sociaal ondernemers actief in het arbeidsdomein, met het oog op het tegengaan van 'vertraging'. Een interessant initiatief is in dat verband De Werkversneller, waarbij sociaal ondernemers samen met Start Foundation, bedrijven, gemeenten en zelfs particulieren bijdragen aan een collectief fonds om leer- en ontwikkeltrajecten mogelijk te maken voor mensen zonder werk. Dit is een mooi voorbeeld van hoe de filantropie in een brede coalitie met anderen bijdraagt aan een inclusievere arbeidsmarkt, die via de overheid dan wel via de markt onvoldoende van de grond komt.

Zijn die meestal hoge kwalificatie-eisen eigenlijk wel nodig? Om de sociaaleconomische positie van kwetsbare groepen verder te verbeteren is en blijft het investeren in opleiding en ontwikkeling vanzelfsprekend een andere denkrichting. Helaas sluit het denken in termen van ‘een leven lang ontwikkelen’ meestal niet echt aan bij de doelgroepen die dit het meeste nodig hebben. Scholingsbeleid werkt voor bijvoorbeeld meer praktisch geschoolde mensen het best wanneer het aanbod zo praktisch en laagdrempelig mogelijk wordt georganiseerd en het direct verband houdt met een ervaren nut, zoals financiële vooruitgang. Initiatieven zoals het Scholingsfonds Rijnmond laat wat dat betreft bemoedigende resultaten zien, waarin wordt gepoogd te sturen op basis van vertrouwen in mensen die zich willen om- of bijscholen in een kansrijk beroep.

Overscholing

Naast aandacht voor wat hierboven beschreven is, verdient het vooral aanbeveling om anders te gaan kijken naar het werk en de werkzoekende. In Nederland is er namelijk sprake van behoorlijke overscholing. Onderzoeksinstituut TNO becijferde dat ongeveer 1 op de 3 werknemers aangeeft over meer kennis en vaardigheden te beschikken dan nodig is (Thielecke et al., 2024). Deze vorm van onderbenutting dan wel overscholing is funest voor kwetsbare doelgroepen die op zoek zijn naar werk. Overscholing leidt namelijk tot verdringingseffecten en onrealistische vacature-eisen.

Laten we daarom de werkgelegenheid in Nederland nog eens goed langs de meetlat leggen. Zijn die meestal hoge kwalificatie-eisen eigenlijk wel nodig of creëren we hiermee uitsluiting én sociaaleconomische kapitaalvernietiging? Een afsluitende ‘doen-oproep’ aan werkgevend Nederland is dan ook: verlaag de kwalificatie-eisen waar mogelijk en laat deze beter aansluiten bij die van de beroepsbevolking.

Fabian Dekker is projectleider en senior onderzoeker arbeidsmarkt bij SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam. Joske Paumen is directeur-bestuurder van Start Foundation.

(1) Zie <https://oordelen.mensenrechten.nl/oordeel/2026-96/99a198f0-e2c9-4844-807c-2e88eae96e1f>

(2) <https://startfoundation.nl/beetje-krediet-alsjeblieft/>

Literatuur

CBS (2026). Nieuwe statushouders vaker aan het werk dan 10 jaar geleden. www.cbs.nl

Dekker, F., Van Schothorst, A., & Den Hartog, M. (2023a). Onbenut aan het werk. Rotterdam: SEOR.

Dekker, F., Koster, F., Anschutz, J., & Van Kooij, M. (2023b). Inclusief HRM. Wie wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek? Tijdschrift voor HRM, 3: 1-21.

Dekker, F., Bos, D., & Van der Toorn, A-J. (2024). Werk maken van Gorinchem. Rotterdam: SEOR.

Dekker, F., Den Hartog, M., & Koenders, T. (2025). Open Hiring: een inventarisatie-onderzoek. Rotterdam: SEOR.

Divosa. (2025). Benchmark werk en inkomen 2024. Utrecht: Divosa.

Gaag, A. van der, (2025). Zonder werk vaart niemand wel. PrintPlezier Delft.

Thielecke, J., Van Veen, M., Gerards, R., Dekker, R., & Koopmans, L. (2024). Waar zit nog onbenut arbeidspotentieel in Nederland? Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 40(2): 175-188.

WRR (2017). Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid. Den Haag: WRR.

Abonneer je op ons gratis Journaal:

E-mail adres

Schrijf je in