Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

939

Vragen van het lid **Michon-Derkzen** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Grote ontslagrondes geen ramp: Nederland heeft een matchingprobleem»* (ingezonden 5 december 2025).

Antwoord van Minister **Paul** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 22 januari 2026).

Vraag 1
Heeft u kennisgenomen van het artikel «Grote ontslagrondes geen ramp: Nederland heeft een matchingprobleem»?[1]

Antwoord 1
Ja

Vraag 2
Hoeveel Nederlanders verliezen door ontslag per jaar hun baan, en hoeveel mensen vinden een nieuwe baan? Hoeveel van die nieuwe banen zijn bij de overheid?

Antwoord 2
De publieke cijfers van het CBS tonen alleen hoeveel werknemers jaarlijks door faillissement ontslagen worden. Tussen 2015 en 2024 ging dit gemiddeld om 24 duizend mensen per jaar, met als hoogste niveau 47,5 duizend in 2015 en als laagste niveau 7,4 duizend in 2021.
In een verdiepende studie over 2023 gaat het CBS dieper in op beëindigde banen. In dat jaar werden gemiddeld per kwartaal 106 duizend banen op initiatief van de werkgever beëindigd, dus ruim 400 duizend op jaarbasis. Dit was een klein deel van het totaal aantal beëindigde banen, omdat banen vaker op initiatief van de werknemer beëindigd worden. In totaal werden er in 2023 gemiddeld 661 duizend banen per kwartaal beëindigd. In datzelfde jaar vonden per kwartaal gemiddeld 690 duizend mensen een nieuwe baan. Van de mensen waarvan in 2023 de baan eindigde, had 59% binnen drie maanden een nieuwe baan. Van de mensen bij wie het dit op initiatief van de werkgever was, ging het om 47%. In totaal waren er in 2023 79 duizend meer banen

[1] RTL Nieuws, 29 november 2025, «Grote ontslagrondes geen ramp: Nederland heeft een matchingprobleem» (https://www.rtl.nl/nieuws/economie/artikel/5540960/grote-ontslagrondes-geen-ramp-nederland-heeft-een-matchingprobleem).

ah-tk-20252026-939
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2026

van werknemers dan in 2022. Binnen de sector «Openbaar bestuur en overheidsdiensten» was die toename 26,1 duizend.

Vraag 3
Hoe beoordeelt u het proces van creatieve destructie op de Nederlandse arbeidsmarkt? Vindt dat wat u betreft voldoende plaats, of juist niet en ondervinden innovatieve sectoren daar nadelen van? Kunt u daarbij ingaan op het recente rapport «Proces van creatieve destructie verzwakt in Nederland»[2] van het Centraal Planbureau (CPB)?

Antwoord 3
Het is belangrijk voor onze productiviteit en welvaart om werkenden in te zetten op die plekken waar zij het meeste waarde toevoegen. Het proces van creatieve destructie is daarbij een belangrijk mechanisme: als werkenden de beweging maken van laagproductieve of niet-levensvatbare bedrijven naar hoogproductieve bedrijven, versterkt dat onze economie.
Het kabinet ziet het verhogen van de arbeidsproductiviteit als grote opgave. Afnemende arbeidsproductiviteitsgroei laat zien dat we er in Nederland onvoldoende in slagen innovatieve bedrijvigheid en de daarbij horende nieuwe banen te creëren. Dat blijkt ook uit het CPB rapport over het proces van creatieve destructie, dat een negatieve trend laat zien in het aantal nieuwe banen dat ontstaat en het aantal banen dat verdwijnt. Dit loopt samen met een afnemende bedrijvendynamiek, waarin er minder nieuwe bedrijven worden opgericht.
Er zijn verschillende factoren die innovatie en creatieve destructie kunnen remmen. Vandaar dat de productiviteitsagenda vijf overkoepelende pijlers heeft, en ook bijvoorbeeld het rapport Wennink spreekt van verschillende randvoorwaarden die gezamenlijk op orde moeten zijn voor een innovatieve economie. De werking van de arbeidsmarkt is één van deze factoren. Het CPB rapport over creatieve destructie laat zien dat de dalende trend in banendynamiek (aantal nieuwe en opgeheven banen) niet samengaat met een dalende dynamiek van werknemers (mate waarin werknemers van werkplek wisselen). In die studie wordt afnemende creatieve destructie dus niet direct verbonden aan knelpunten op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd ziet het kabinet wel degelijk kansen om matching op de Nederlandse arbeidsmarkt te verbeteren, en onze productiviteit te vergroten door betere allocatie van werkenden.

Vraag 4
In het artikel wordt gesproken van een matchingprobleem, vindt u dat er op de Nederlandse arbeidsmarkt een matchingsprobleem is? Zo ja, kunt u dan barrières identificeren die de matching bemoeilijken? Welke maatregelen treft de overheid om die barrières weg te nemen? Op basis van welke criteria beoordeelt u dit beleid?

Antwoord 4
Er gaat veel goed op de Nederlandse arbeidsmarkt. De langdurige werkloosheid is laag en veel mensen vinden relatief snel werk na een periode van werkloosheid. Toch zien we dat er barrières zijn die de matching tussen werkzoekenden en werkgevers bemoeilijken. Met name op de punten:

1) Het overzicht van arbeidsmarktkansen is soms beperkt, waardoor werkzoekenden niet altijd weten waar banen beschikbaar zijn. Ook hebben werkenden niet altijd zicht op de mogelijkheden die hun eigen vaardigheden bieden om in een bepaalde functie aan de slag te gaan (zie ook antwoord vraag 2).
2) Niet iedereen heeft toegang tot passende scholing of bijscholing. Zo faciliteren werkgevers/O&O-fondsen omscholing naar andere sectoren nog maar beperkt. We zien ook dat een deel van de werkgevers vasthoudt aan hoge beroepsvereisten en nog beperkt inzet op zij-instroom van mensen zonder passende opleidingsachtergrond. Daarnaast sluit het opleidingsaanbod voor volwassenen nog niet voldoende aan op de vraag van de veranderende (regionale) arbeidsmarkt.

[2] CPB, 21 november 2025, «Proces van creatieve destructie verzwakt in Nederland» (https://www.cpb.nl/publicatie/proces-van-creatieve-destructie-verzwakt-nederland).

3) Bepaalde groepen, zoals mensen met een beperking, nieuwkomers of langdurig werklozen ervaren extra drempels om aan het werk te komen, omdat zij niet altijd de extra ondersteuning krijgen die zij nodig hebben en/of te maken krijgen met vooroordelen.

De overheid neemt maatregelen om deze barrières weg te nemen. Recent ontving uw Kamer de Voortgangsbrief Leven Lang Ontwikkelen, waarin deze maatregelen worden toegelicht. Ook in brieven over het Breed Offensief, de banenafspraak en de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven, is uw Kamer geïnformeerd over welke stappen worden gezet om meer mensen met een ondersteuningsvraag aan het werk te helpen. Daarnaast kunnen per 1 januari 2026 in alle arbeidsmarktregio's werkzoekenden, werkenden en werkgevers terecht bij een Regionaal Werkcentrum met vragen over werk, scholing en personeel. Tevens zetten gemeenten en UWV dagelijks in op het begeleiden van uitkeringsgerechtigden naar werk en zetten sociale partners in op de begeleiding Van-Werk-Naar-Werk van werkenden. Daarnaast werken we aan sectorale Ontwikkelpaden. Een Ontwikkelpad maakt zichtbaar welke functies er in een sector zijn, welke skills hiervoor nodig zijn en via welke (delen van) opleidingen mensen op deze functie kunnen in- of doorstromen. Via de SLIM-scholingssubsidie kunnen werkgevers een tegemoetkoming krijgen in de kosten van de opleidingen uit Ontwikkelpaden voor maatschappelijk cruciale sectoren (zoals de zorg, techniek en kinderopvang). Ook heeft het kabinet onderzoek laten doen naar uitbreiding van de wettelijke taak op LLO voor publieke onderwijsinstellingen. Het onderzoek toont hoe de publieke infrastructuur beter kan worden ingericht voor bij- en omscholing. In het voorjaar volgt een reactie op deze verkenning.
Matching is breder dan het SZW beleidsdomein, en betreft ook het onderwijs. Het onderwijs werkt samen met werkgevers aan het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, Bijvoorbeeld door het versterken van loopbaanoriëntatie- en begeleiding, met de Werkagenda mbo en de maatregel Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom (vo-mbo-hbo).

Vraag 5
Hoeveel investeert de overheid (landelijk, lokaal) jaarlijks in arbeidsbemiddeling en re-integratie? Hoeveel hiervan is voor bij- en omscholing? Worden al deze middelen besteed?

Antwoord 5
De rijksoverheid investeert in 2026 circa € 1,6 miljard in arbeidsbemiddeling en re-integratie gericht op de matching van werkzoekenden op de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast investeert de overheid circa € 2,1 miljard in het aan het werk helpen van mensen met een grotere ondersteuningsbehoefte via sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk. Ook investeert het Ministerie van SZW in 2026 circa € 0,1 miljard en investeren verschillende vakdepartementen in specifieke scholing voor publieke sectoren (zoals de zorg, onderwijs en defensie). Op basis van de begroting 2026 is in onderstaande tabel een uitsplitsing van dit bedrag naar de verschillende onderwerpen binnen het Ministerie van SZW opgenomen.

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
TOTAAL(Bedragen x € 1.000.000)	**3.776**	**3.769**	**3.783**	**3.706**	**3.610**	**3.587**
Re-integratie en arbeidsbemiddeling	**1530**	**1599**	**1674**	**1724**	**1710**	**1756**
Re-integratie inkoopbudget UWV	221	222	220	217	200	198
Dienstverlening aan werkzoekenden UWV[1]	630	650	650	650	650	650
Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur: Impulsbudget arbeidsmarktregio's[2]	40	29	39	45	0	0
Individuele Plaatsing en Steun	8	12	16	14	12	12
Wet van school naar duurzaam werk	0	12	12	12	12	12
Dienstverlening afgewezen wajongers	0	0	4	8	13	17
Loonkostensubsidie	601	644	703	748	793	837
Scholingsbudget WW	15	15	15	15	15	15
Subsidieregeling ernstige scholingsbelemmeringen	15	15	15	15	15	15
Sociale werkvoorziening en beschut werk	**2.160**	**2.081**	**2.015**	**1.908**	**1.840**	**1.775**
Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	1.927	1.837	1.756	1.676	1.596	1.516
Beschut werk	178	192	205	176	187	200
Rijksbijdrage sociale infrastructuur	20	21	23	25	26	28
Impulsbudget sociale infrastructuur	35	31	31	31	31	31

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Bij- en omscholing	**86**	**89**	**94**	**74**	**60**	**56**
Duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen	3	14	14	12	14	12
Stimuleringsregeling LLO in MKB (SLIM)	79	72	77	59	43	41
Werkgeverssubsidie praktijkleren in de derde leerweg	4	3	3	3	3	3

[1] In het jaarplan 2026 verwacht UWV in 2026 € 650 mln. uit te geven aan dienstverlening aan werkzoekenden. Dit budget groeit of daalt mee met de ontwikkelingen in het aantal werkzoekenden (jaarverslag UWV).
[2] De arbeidsmarktregio's ontvangen in de periode 2025–2028 een tijdelijk impulsbudget om gezamenlijke dienstverlening te ontwikkelen met de partners in de regio.

Gemeenten ontvangen, naast bovenstaande financiering, ook via de algemene uitkering van het gemeentefonds middelen voor de arbeidstoeleiding van mensen die vallen onder de Participatiewet. Dit budget is onderdeel van de algemene uitkering van het gemeentefonds, waardoor niet precies te volgen is hoe de omvang van het budget zich ontwikkelt. Inschatting is dat in 2026 zo'n € 800 tot 900 miljoen aan re-integratiebudget binnen de algemene uitkering beschikbaar is voor gemeenten. Gemeenten bepalen zelf welk deel van de re-integratiemiddelen zij inzetten voor scholing. Van de middelen voor de sociaal ontwikkelbedrijven, beschut werk en loonkostensubsidie kan gesteld worden dat de uitgaven overeenkomen met de budgetten voor deze drie doelen. Voor de re-integratiemiddelen in de algemene uitkering van het gemeentefonds geldt dat ze overeenkomstig de beleidsvrijheid van gemeenten op deze terreinen kunnen worden ingezet en verantwoord. De controle op een doelmatige besteding is belegd bij de gemeenteraden. Hierdoor is het lastig om op macroniveau de omvang van de uitgaven precies vast te stellen. Op basis van recent onderzoek van Significant dat in december aan Uw Kamer is aangeboden blijkt dat gemeenten in 2024 € 1,3 miljard uitgeven aan re-integratie in het kader van de Participatiewet. Hoewel dit bedrag niet zomaar vergeleken kan worden met het bedrag in het gemeentefonds, is het aannemelijk dat gemeenten ook eigen middelen inzetten voor re-integratie. Ook is het, op basis van meerdere rapporten, aannemelijk dat gemeenten met het huidige budget niet iedereen in de doelgroep van de Participatiewet passend kunnen ondersteunen naar werk en dat gemeenten daarom keuzes maken wie ze in meerdere of mindere mate ondersteunen.
In 2025 zijn niet alle vooraf begrote middelen voor bij- en omscholing besteed. Dit komt voornamelijk doordat middelen voor de Stimuleringsregeling LLO in MKB (SLIM) en duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen naar latere jaren zijn doorgeschoven, zoals toegelicht in de 1e suppletoire begroting 2025. Tevens valt de besteding van SLIM middelen in 2025 lager uit door een lager aantal betalingen vanwege vaststellingen en voorschotten, zoals toegelicht in de Suppletoire Begroting September. Op de budgetten voor re-integratie en arbeidsbemiddeling hebben tot en met de 2e suppletoire begroting geen grote wijzigingen plaatsgevonden. In het Jaarverslag 2025 zal worden gerapporteerd over de definitieve besteding van de middelen in 2025.

Vraag 6
Hoeveel investeert de private sector (werknemers, zelfstandigen en particuliere werkgevers) jaarlijks in bij- en omscholing? Indien u deze cijfers niet heeft, kunt u hier een inschatting van maken? Kunt u dit vergelijken met vergelijkbare landen?

Antwoord 6
Het geven van een volledig antwoord over de investeringen van de private sector in bij- en omscholing is complex. Zo maken werkgevers directe kosten voor scholing, maar financiering kan ook indirect plaatsvinden door (betaald) studieverlof. Daarbij wordt informeel leren veelal buiten beschouwing gelaten, terwijl onderzoek aantoont dat mensen juist via deze weg veel leren op de werkvloer. Ook dragen veel werkgevers jaarlijkse premiebijdragen af aan sectorfondsen (O&O-fondsen) voor scholing en ontwikkeling. Daarnaast kan een werknemer uiteraard ook op eigen initiatief scholing volgen in de eigen tijd.
Op basis van enkele studies kunnen we wel een inschatting maken. Private aanbieders van beroepsopleidingen hebben in 2022 een omzet behaald van

circa € 4,5 miljard. Dat geeft een indruk van de omvang aan directe kosten aan scholing. Onderzoek uit 2017 berekende dat bedrijven in 2015 € 6,9 miljard (incl. gederfde arbeidstijd) aan kosten maakten voor bij- en omscholing. Op basis van cijfers van het CBS is het aannemelijk dat investeringen in 2020 van vergelijkbare ordegrootte zijn. Het aandeel van de arbeidskosten dat wordt besteed aan cursusuitgaven incl. gemiste arbeidsuren was in 2015 (2,2%) en in 2020 (2,3%). De nieuwe cijfers over 2025 worden in 2027 verwacht.
Een internationale vergelijking is niet goed te maken. Dit komt doordat er internationaal geen uniforme methode bestaat om investeringen in om- en bijscholing te meten. In algemene zin kan gesteld worden dat Nederland opvalt door een hoge deelname aan scholing, en daarbij behorende investeringen.

Vraag 7
Hoeveel fte is gemoeid met arbeidsbemiddeling binnen het UWV? Hoe wordt de effectiviteit van arbeidsbemiddeling door het UWV gemeten?

Antwoord 7
Met arbeidsbemiddeling binnen UWV zijn ca. 2500 – 2600 directe fte gemoeid. Dit zijn adviseurs werkzoekendendienstverlening met direct klantencontact in het kader van WW-dienstverlening en arbeidsongeschiktheids (AG) dienstverlening en adviseurs Werkgeversdienstverlening voor het deel dat zij zich bezighouden met arbeidsbemiddeling. Naast deze functies met directe klantcontacten zijn er ondersteunende functies en operationeel management. Die zijn buiten beschouwing gelaten.
Om de effectiviteit van overheidsbeleid periodiek te meten is een evaluatiestelsel ingericht waarbij een beleidsterrein iedere vier tot zeven jaar wordt doorgelicht. In de laatste periodieke rapportage (2023) binnen het thema «Werkloosheid werknemers» is aangetoond dat arbeidsbemiddeling door het UWV effectief is. De belangrijkste wetenschappelijke onderbouwing hiervoor is een effectmeting van persoonlijke dienstverlening aan WW-gerechtigden. De effectmeting toont aan dat de inzet van persoonlijke dienstverlening door adviseurs van het UWV een positief effect heeft op het vinden van werk. Daarnaast daalt het beroep op de WW dankzij deze persoonlijke dienstverlening. De maatschappelijke baten zijn blijkens de eindrapportage hoger dan de uitvoeringskosten. Ook de effectiviteit van de dienstverlening aan mensen met een WIA-uitkering is recent onderzocht en effectief gebreken. Met mijn brief van 5 november 2025 (TK 2025/26, 26 448, nr 855) heb ik uw kamer hierover nader geïnformeerd.

Vraag 8
In het artikel wordt de suggestie gedaan om een breder beeld van een werkzoekende te krijgen door expliciteren van soft skills en vaardigheden, naast diploma's en werkervaring, deelt u deze stelling? Zo ja, op welke wijze kunt u dit stimuleren cq faciliteren?

Antwoord 8
Juist met de toenemende arbeidskrapte wordt matching en ontwikkeling op basis van vaardigheden steeds belangrijker. Zo wordt ieders potentie optimaal benut en kun je veel gerichter omscholen. Om een meer op skills gerichte arbeidsmarkt mogelijk te maken hebben we de skillstaal CompetentNL ontwikkeld, zodat verschillende skillsinitiatieven en organisaties op basis van een objectieve standaard informatie over vaardigheden met elkaar kunnen uitwisselen. In september 2025 is CompetentNL live gegaan en er is veel interesse en enthousiasme bij ontwikkelaars om gebruik te maken van CompetentNL. In de eerste twee maanden zijn er al meer dan honderd afnemers aangesloten op CompetentNL.
Daarnaast stimuleren we de transitie naar een op vaardigheden gerichte arbeidsmarkt. UWV en TNO krijgen de aankomende jaren middelen voor het bevorderen van de adoptie van CompetentNL voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Verder financieren we VNO-NCW om het skillgericht denken bij werkgevers te stimuleren. Via Stichting Nederland onderneemt maatschappelijk! worden werkgevers geïnformeerd en geïnspireerd over de kansen van het skillsgericht werven en selecteren in de zoektocht naar geschikt personeel. Daarbij is ook specifiek aandacht voor de MKB-ondernemers.