

arbeidsmarktupdate Q4 2025.

snel naar:

- arbeidsmarkt Q4 in een notendop
- vooruitblik 2026: beperkte uitbreidingsvraag, werkgevers zoeken alternatieven
- ontwikkelingen per vakgebied in 2025, vooruitzichten voor 2026
- 5 HR-trends die de professionals-markt gaan bepalen in 2026



arbeidsmarkt Q4 in een notendop:

economie

- nederlandse economie toont veerkracht: groei over 2025 rond 1,7%, beter dan verwacht
- vooruitzichten voor 2026: gematigde groei (1,3%), geen recessie beeld

krapte & werkloosheid

- arbeidsmarkt minder oververhit, maar structureel krap
- werkloosheid stijgt naar 4,0%, hoogste in vier jaar, maar historisch laag
- grote verschillen per vakgebied: zorg, onderwijs, techniek, ICT én supply chain blijven zeer schaars

contractvormen & zekerheid

- aandeel vaste contracten stijgt naar bijna 60%, hoogste in jaren
- aantal zzp'ers daalt door handhaving schijnzelfstandigheid, wet DBA
- baanmobiliteit historisch laag: werknemers blijven honkvast

structurele trends

- vervangingsvraag domineert: 91% van toekomstige vacatures ontstaat door uitstroom, niet door groei
- vergrijzing vergroot druk op arbeidsmarkt; aanbod groeit nog maar beperkt en krimpt vanaf 2029

nieuwe dynamiek

- AI verhoogt productiviteit en verandert taken; vooral impact op administratieve functies
- skills worden belangrijker dan diploma's; behoefte aan bij- en omscholing neemt toe



vooruitblik 2026: beperkte uitbreidingsvraag, werkgevers zoeken alternatieven.

economie en arbeidsmarkt veerkrachtig in turbulent 2025

Het jaar 2025 lijkt de boeken in te gaan als een kanteljaar: de acute oververhitting van de arbeidsmarkt is eraf, maar de structurele krapte blijft. Uit de meest actuele arbeidsmarktdata voor Q4 blijkt dat Nederland nu op een punt staat waarop de 'personeelspuzzel' iets minder complex wordt, maar veel werkgevers hun teams nog steeds zeer moeilijk rond krijgen. Tegelijk hebben werknemers veel zekerheid maar ze ervaren ook zwaardere mentale belasting. Voor 2026 wordt een iets ruimere, maar nog steeds krappe arbeidsmarkt verwacht (vooral in zorg, onderwijs, techniek en ICT), met gematigde economische groei, een werkloosheid rond 4%.

Hoe was 2025, economisch gezien? Politieke onzekerheid en geopolitieke spanningen stonden centraal, maar desondanks is de Nederlandse economie gematigd blijven groeien. Voor heel 2025 wordt een groei van circa 1,7% verwacht en dat is duidelijk beter dan veel voorspellers eerder dachten.

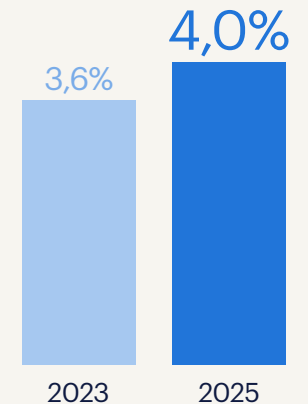
Mogelijk zijn we getuige van een keerpunt op de arbeidsmarkt: na jaren van ongekende krapte begint de spanning voor het eerst voorzichtig af te nemen. In

het vierde kwartaal werd duidelijk dat de arbeidsmarkt minder krap is dan vorig jaar, zij het met uitzonderingen.

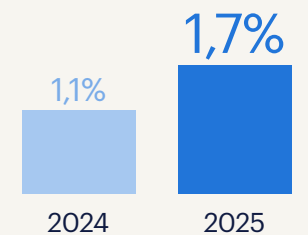
De werkloosheid is in de loop van 2025 weliswaar wat opgelopen naar 4,0%, het hoogste niveau in vier jaar, maar nog steeds historisch laag. Belangrijk: die lichte stijging komt niet door massaal banenverlies, maar doordat meer mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt dan voorheen. Zo zien we bijvoorbeeld gepensioneerden die weer gaan werken en voorheen arbeidsongeschikten die opnieuw aan de slag gaan. Met andere woorden: de vijver van werkzoekenden is iets groter geworden, maar de vraag naar arbeid blijft ook hoog.

Bovendien is het aantal vacatures gestaag gedaald, nu al drie jaar op rij. Halverwege 2025 stonden er nog altijd zo'n 400.000 vacatures open. Een daling ten opzichte van de piek in 2022, maar volgens het UWV nog steeds 41% hoger dan vóór de coronapandemie (2019). Sinds de coronacrisis kwamen er immers uitzonderlijk veel vacatures bij. Ondanks de recente daling blijft het aantal openstaande vacatures ongekend hoog, wat illustreert dat de personeelsvraag nog altijd groot is.

werkloosheid



groei van de nederlandse economie



druk van de ketel? lang niet overal

Is de arbeidsmarkt dan weer in balans? Afgaand op de verhouding tussen vraag en aanbod zou je kunnen denken van wel, nu de werkloosheid oploopt en het aantal vacatures daalt. Maar dat zou 'too good to be true' zijn. Achter het gemiddelde schuilen forse verschillen per vakgebied en sector. In sommige domeinen is sprake van extreme krapte, terwijl elders een overschot aan beschikbare krachten dreigt.

Sectoren die maatschappelijk en economisch van groot belang zijn, kampen nog altijd met hardnekkige tekorten aan personeel. Denk aan de zorg & welzijn, het onderwijs, de kinderopvang en de veiligheidssector (politie/defensie), maar ook aan technische beroepen, ICT en de bouw & installatie. In deze vakgebieden blijft de vraag naar arbeidskrachten veel groter dan het aanbod.

Tegelijk zijn er ook gebieden waar de druk van de ketel is. Vooral in functies op lager beroepsniveau is de spanning duidelijk verminderd. Opvallend is dat de afname van vacatures zich met name heeft voorgedaan bij deze beroepsgroep.

In de hogere beroepsniveaus zien we die daling niet; daar blijft de vraag naar personeel onverminderd groot. Hier zit ook de kern van de mismatch: werkgevers zoeken vooral personeel op hoger niveau, terwijl veel werkzoekenden die bij UWV staan ingeschreven juist een achtergrond hebben op lager of middelbaar niveau. De kwalificaties van het arbeidspotentieel sluiten dus niet altijd aan bij de openstaande vacatures, wat leidt tot aanhoudende moeilijkheden om de juiste mensen te vinden.



werkgelegenheid groeit licht, uitbreidingsvraag gering

De werkgelegenheid bleef in 2025 groeien, maar in een veel rustiger tempo dan in de voorgaande post-coronajaren. Waar in 2021 en 2022 het aantal banen nog explosief toenam, is de groei nu duidelijk gematigd. In 2025 kwamen er per saldo nog steeds banen bij. Het aantal werkenden bereikte zelfs recordhoogte met ruim 9,8 miljoen mensen aan het werk, maar de versnelling is eruit. Werkgevers zetten hun productie- en dienstverlening niet langer één-op-één om in extra arbeidsplaatsen, maar zoeken naar andere manieren om groei op te vangen.

Deze afremming heeft twee belangrijke verklaringen.

ten eerste is er de krappe arbeidsmarkt zelf:

personeel is moeilijk te vinden en loonkosten stijgen. Bedrijven zoeken daarom naar alternatieven voor groei en investeren in technologie en efficiëntie. AI speelt hierin een sleutelrol: het verhoogt de productiviteit, maar maakt ook banen overbodig en verandert de gevraagde vaardigheden. Ook gaat het om een verschuiving in taken, waardoor er andere vaardigheden nodig zijn. Vooral administratieve functies staan onder druk. Daardoor verschuift de aandacht van diploma's naar skills, en moeten werknemers zich blijven ontwikkelen om bij te blijven. Zoals Misja Bouma, Business Development Manager bij Randstad Professional | Yacht, het verwoordt: "Het is een geleidelijke beweging: taken veranderen, maar organisaties zetten vooral in op

"Het is een geleidelijke beweging: taken veranderen, maar organisaties zetten vooral in op upskilling. Medewerkers worden juist meegenomen in die AI-ontwikkelingen. AI vervangt geen mensen, maar maakt andere vaardigheden belangrijk."



Misja Bouma
Business Development Manager bij Randstad Professional | Yacht

upskilling. Medewerkers worden juist meegenomen in die AI-ontwikkelingen. AI vervangt geen mensen, maar maakt andere vaardigheden belangrijk. Dat vraagt van werkgevers én werknemers een andere manier van kijken naar ontwikkeling."

Volgens Jan Putting, Business Development Manager bij Randstad Professional | Yacht, verschuift het zwaartepunt in recruitment zichtbaar: "Retentie wordt het nieuwe recruitment. Sollicitanten gebruiken steeds slimmer AI om hun cv en motivatie te optimaliseren, waardoor selecteren lastiger wordt. Ook daarom wordt het behouden en ontwikkelen van goede mensen steeds belangrijker dan alleen werven."

“Wat nu dreigt, is het verlies van kennis en organisatiegeheugen. Veel cruciale knowhow zit niet alleen in systemen, maar in hoofden. Als ervaren mensen vertrekken zonder overdracht, verdwijnt kennis die vaak nergens is vastgelegd.”



Jan Putting
Business Development Manager bij Randstad Professional | Yacht

ten tweede speelt de economie een rol:

met een verwachte groei van 1,3% in 2026 is het groeitempo matig. Dat betekent naar verwachting dat er een beperkte uitbreidingsvraag zal zijn naar arbeid. Sterker nog, ramingen laten zien dat slechts 9% van alle baanopeningen tot 2030 zal komen door economische groei (dus echte nieuwe banen). De overige 91% van de vacatures ontstaat door vervangingsvraag: het vervangen van mensen die de arbeidsmarkt verlaten. Dit is vooral het gevolg van de vergrijzing.

Wat dat laatste betreft: we zitten nu midden in de vergrijzingsgolf. Momenteel staan tegenover elke 100 werkenden al ongeveer 35 personen van 65 jaar of ouder. Naar verwachting stijgt die verhouding naar 45 per 100 in 2045. Met steeds meer pensioneringen neemt de uitstroom toe, terwijl de instroom van jongere generaties dat tempo niet kan bijbenen. Concreet merken we dit in 2025 al: ieder kwartaal komen er nog mondjesmaat werkenden bij, maar het plafond is in zicht. Vanaf 2029 zal de beroepsbevolking naar verwachting zelfs krimpen. Jan Putting benadrukt dat vergrijzing meer raakt dan alleen aantallen: “Wat nu dreigt, is het verlies van kennis en organisatiegeheugen. Veel cruciale knowhow zit niet alleen in

systemen, maar in hoofden. Als ervaren mensen vertrekken zonder overdracht, verdwijnt kennis die vaak nergens is vastgelegd.”

Voor de komende jaren betekent dit dat de vervangingsvraag domineert. De meeste vacatures ontstaan doordat werknemers met pensioen gaan of om andere redenen uit dienst treden, niet doordat er geheel nieuwe functies bij komen. Economische groei draagt slechts beperkt bij aan extra banen, omdat de groei zoals gezegd matig is en bovendien door toenemende efficiëntie niet één-op-één resulteert in meer personeel.

Een lichtpuntje is dat deze dynamiek de werkloosheid laag houdt. Omdat er zo veel vervangingsvacatures zijn, blijft de kans op werk voor de meeste mensen groot – nieuwe instroom kan veelal direct aan de slag om vertrekkers te vervangen. Tegelijk is het een uitdaging voor werkgevers: om al die vertrekkende babyboomers te vervangen, moeten ze blijven investeren in scholing en omscholing van personeel. Ook wordt volop ingezet op arbeidsbesparende innovaties en hogere productiviteit om het gat op te vangen.



verschillen per sector: zorg en ICT groeien door, onderwijs krimpt licht

Kijken we naar de sectorale ontwikkelingen richting 2027, dan zien we een gemengd beeld. Sommige sectoren blijven groeien:



Zorg & welzijn blijft de belangrijkste groeier. Door vergrijzing en bevolkingsgroei groeit de sector al jaren, en dat zet naar verwachting door, zij het wat gematigder.



ICT groeit stevig door digitalisering en de toename van cyberdreigingen. Softwareontwikkelaars blijven gewild, al staan startersfuncties onder druk door AI.



Bouw veert na een dip op door een aantrekkende woningmarkt, ondanks belemmeringen als stikstof en netcongestie.



Defensie groeit explosief: het budget stijgt naar 5% van het BBP met als doel 100.000 fte in 2030. Dat vraagt om massale werving, maar versterkt ook de concurrentie om schaars personeel in andere sectoren.

Tegelijk krimpt de werkgelegenheid in enkele sectoren:



Industrie, vooral de chemie, krimpt door hoge energieprijzen en teruglopende vraag.



Onderwijs ziet een daling na het wegvallen van coronasubsidies. Ondersteunende functies verdwijnen, en bezuinigingen en leerlingendaling versterken die trend. Het lerarentekort blijft door uitstroom hoog, ondanks lichte afname van het aantal banen.

meer zekerheid: vaste contracten in opmars, minder zzp

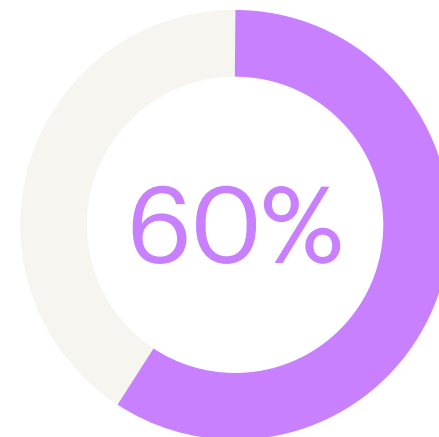
Een opvallende trend in 2025 is de verschuiving richting meer zekerheid voor werknemers. Het aandeel mensen met een vast contract is verder toegenomen: inmiddels is bijna 60% van alle werkenden in loondienst vast aangesteld. Het hoogste percentage in jaren. Die ontwikkeling is al gaande sinds 2015, maar zette zich het afgelopen jaar versneld door. Alleen al in het derde kwartaal van 2025 kwamen er 37.000 vaste contracten bij. Werkgevers bieden vaker zekerheid om schaars personeel te binden, terwijl werknemers in economisch onzekere tijden graag kiezen voor stabiliteit.

Tegelijkertijd daalt het aandeel flexibele arbeidsrelaties (zoals tijdelijke contracten en uitzendwerk) verder. Wel valt op dat het aantal oproep- en invalkrachten juist toeneemt: sinds 2022 is deze groep met 17% gegroeid, vooral in de zorg en bij de overheid. Voor incidentele inzet kiezen organisaties dus vaker voor oproepkrachten, terwijl structurele functies steeds vaker vast worden ingevuld.

Daarnaast is het aantal zzp'ers in 2025 voor het eerst in jaren gedaald. In elk van de eerste drie kwartalen waren er tienduizenden zelfstandigen minder actief dan een jaar eerder. Belangrijke oorzaak is de hervatting van handhaving op schijnzelfstandigheid per januari 2025, waardoor freelancers in loondienst zijn gegaan of hun activiteiten hebben beëindigd. Vooral sectoren met traditioneel veel zelfstandigen (zoals bouw, techniek en ICT) zien een scherpe daling.

Volgens het CPB zet die trend door in 2026, met een verwachte afname van ruim 3 procent bij de zzp'ers. De balans op de arbeidsmarkt verschuift zo verder naar vast werk.

Dat vertaalt zich ook in afnemende mobiliteit: werknemers wisselen minder vaak van baan. In Q3 2025 wisselde 4,1% van de werkenden van baan. Twee jaar eerder lag dat nog boven de 5%. De behoefte aan stabiliteit wint aan kracht, zeker nu de vacaturegroei afvlakt en geopolitieke spanningen en AI-ontwikkelingen onzekerheid creëren. Vooral hoogopgeleiden zijn honkvast: hun overstappercentage ligt in Q3 met 3,9% het laagst. De arbeidsmarkt oogt daardoor in 2025 iets minder hectisch dan in de jaren ervoor – een ontwikkeling die de roep om loyaliteit en binding onderstreept.



van alle werkenden in loondienst vast aangesteld

ziekteverzuim op hoog niveau, vooral psychisch van aard

Naast krapte is ziekteverzuim een groeiende zorg op de arbeidsmarkt. In 2025 is het verzuim verder toegenomen en ligt het structureel hoger dan vóór corona. In het tweede kwartaal bedroeg het verzuimpercentage 5,2%, iets meer dan een jaar eerder. De onderliggende trend is duidelijk: ziekmeldingen duren langer en keren vaker terug. Vooral langdurig verzuim – meer dan zes weken – neemt toe, gedreven door psychische klachten als stress, burn-out en hoge werkdruk.

Jan Putting ziet een duidelijke trendverschuiving bij werkgevers: “Preventie wordt steeds belangrijker. De focus verschuift van verzuimbegeleiding naar de vraag hoe je een gezonde werkomgeving creëert. In een structureel krappe arbeidsmarkt kun je langdurige uitval simpelweg niet meer dragen.”

Werkdruk blijkt structureel: 32% van de werknemers ervaart hoge taakeisen, 42% weinig autonomie. Dat leidt tot uitputting, vooral bij jongeren. Steeds meer vrouwen onder de 40 raken arbeidsongeschikt door mentale klachten. Veel werknemers zien het somber in: zij verwachten dat hun werk de komende vijf jaar zwaarder en minder leuk wordt.

De impact is fors: ruim 1,7 miljoen mensen kampen met burn-outklachten. De kosten voor werkgevers zijn gestegen van €5,1 miljard in 2015 naar zeker €8,3 miljard in 2020, met sindsdien een oplopende lijn. Vooral in het onderwijs en de zorg klinkt een duidelijke oproep tot actie: daar vindt bijna de helft van de werknemers dat er meer moet gebeuren tegen werkstress.



hoe wordt 2026? iets ruimere markt, maar krapte blijft structureel

In grote lijnen: 2026 wordt meer van hetzelfde. De Nederlandse economie groeit bescheiden met zo'n 1,3%. Die groei komt vooral van de consument: hogere lonen, lagere lasten en toeslagen zorgen voor meer koopkracht. De overheid daarentegen remt zijn uitgaven af: er wordt bezuinigd, vooral op ambtenaren, en investeringen blijven gehinderd door knelpunten als het volle stroomnet en stikstof. Geen hoogconjunctuur dus, maar ook geen recessie. De inflatie daalt richting 2 à 3%.

Voor de arbeidsmarkt betekent dit: beperkte uitbreidingsvraag. Loonkosten blijven stijgen door cao-afspraken, waardoor bedrijven extra inzetten op efficiëntie en technologie. Banengroei blijft dan ook gematigd: UWV voorziet tot 2027 een toename van slechts 0,9% per jaar. Dat is fors lager dan wat we zagen aan het begin van dit decennium.

Tegelijk stagneert het arbeidsaanbod. De groei door arbeidsmigratie vlakt af en veel verborgen arbeidspotentieel is al benut. Ouderen en vrouwen werken meer dan voorheen en parttime is diep verankerd in de Nederlandse cultuur. De prikkel om meer uren te werken ontbreekt vaak.

De combinatie van matige vraag en stagnerend aanbod zorgt mogelijk voor wat ontspanning. CPB verwacht een lichte stijging van de werkloosheid naar 4,0% en dat is historisch nog steeds laag. Toch blijven tekorten bestaan, zeker in sectoren waar vergrijzing en skill mismatch zwaar drukken. Structurele krapte blijft de komende 5 à 10 jaar een realiteit.

Voor bedrijven draait 2026 om slimmer opereren: investeren in behoud, bijscholing en technologie. Werknemers profiteren van hoge lonen en kansen, maar moeten zich blijven ontwikkelen in een snel veranderende arbeidsmarkt. De personeelsschaarste blijft dominant, ook al verschuift ze iets. Het 'personeelsspuzzelen' is dus allerm minst voorbij – gerichte oplossingen blijven noodzakelijk om vraag en aanbod bij elkaar te brengen.

'Voor bedrijven draait 2026 om slimmer opereren: investeren in behoud, bijscholing en technologie.'

ontwikkelingen per vakgebied in 2025, vooruitzichten voor 2026.

snel naar:

- engineering
- marcom
- IT
- finance
- supply chain management & procurement
- legal
- HRM





engineering

De arbeidsmarkt in de engineering bleef ook in 2025 ongekend krap. Al sinds 2021 is er structureel een groot tekort aan technici en een omslag lijkt er vooralsnog niet in te zitten. Vooral elektrotechnici, werktuigbouwkundigen en andere gespecialiseerde ingenieurs zijn nauwelijks te vinden. Functies als werkvoorbereider voeren de openstaande vacatures aan (in september ruim 6.000 vacatures), en ook voor electrical en mechanical engineers stonden er ieder rond de 2.600 vacatures open. Hoewel de totale vraag naar engineers in de loop van 2025 langzaam iets afnam, bleef het krapniveau extreem hoog. Volgens Jan Putting, Business Development Manager bij Randstad Professional | Yacht, verandert het profiel van de engineer fundamenteel: “De meest gewilde engineer is steeds vaker een specialistische generalist. Iemand die werktuigbouwkunde beheerst, maar óók elektrotechniek en software begrijpt. Die combinatie maakt het verschil in een steeds complexere technische praktijk.”

In 2026 zal deze schaarste naar verwachting aanhouden. De vraag naar engineering-talent blijft onverminderd groot, terwijl het aanbod beperkt blijft; dat komt onder meer door de vergrijzing en door een tekort aan instroom van nieuwe technisch opgeleiden. Technologische ontwikkelingen bieden wel kansen: AI doet zijn intrede als krachtig hulpmiddel, waardoor engineers productiever kunnen werken, en disciplines binnen de techniek vloeien meer in elkaar over. Communicatieve vaardigheden worden voor techneuten bijna net zo belangrijk als zuiver technische kennis. Ondanks ontwikkelingen zoals deze blijft het tekort aan engineering-professionals in 2026 een hardnekkige realiteit. Volgens Jan Putting vergroot AI vooral het vermogen van engineers, wat de krapte enigszins zou kunnen verlichten: “Met generatief design en AI-ondersteunde engineering kun je met dezelfde mensen meer doen. Het gaat niet om vervanging van technici, maar om een productiviteitsverhoging die de schaarste helpt opvangen.”

Daarnaast wijst Jan Putting op het belang van kennisoverdracht: “Mentorschap kan echt verschil maken. Denk aan ervaren, soms gepensioneerde technici die één dag per week terugkomen voor coaching en overdracht van kennis die anders verloren gaat.”

Het profiel van de engineer verandert snel, ziet Putting: “De meest gewilde engineer is steeds vaker een specialistische generalist. Werktuigbouwkunde, elektrotechniek en software groeien naar elkaar toe en wie meerdere ‘talen’ spreekt, is duidelijk in het voordeel.”

Ook de manier van werken verschuift en vernieuwt: “Technisch ontwerp vindt steeds minder plaats op één vaste locatie. Ontwikkeling en design verlopen vaker via cloudomgevingen en slimme systemen, waardoor hybride en remote werken ook in engineering structureel meer mogelijk wordt.”



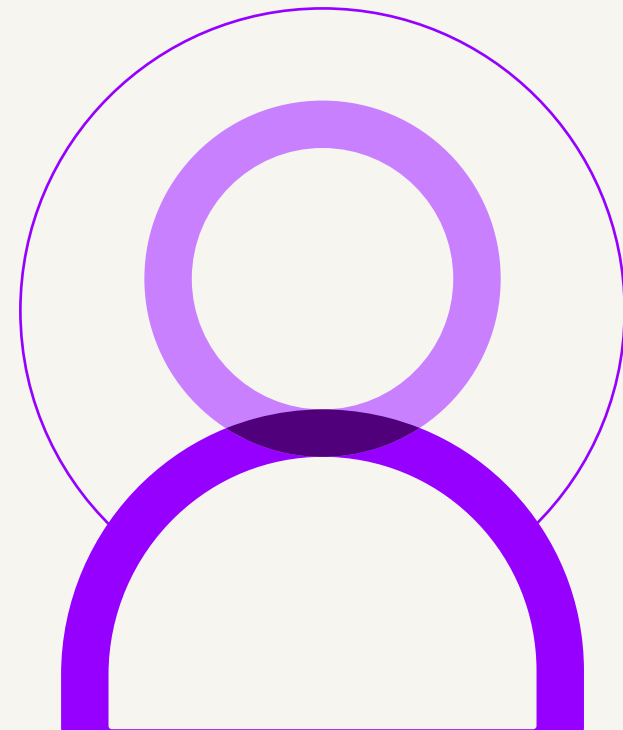


marcom

De arbeidsmarkt voor marketing- en communicatieprofessionals liet in 2025 een heel ander beeld zien dan de meeste andere vakgebieden. Waar in de coronajaren sprake was van schaarste, is de markt nu ruimer geworden en nagenoeg in balans. Met een spanningsindicator rond 0,9 is MarCom het enige domein binnen de professionalsmarkt dat geen structurele krapte kent.

Toch blijft de vraag aanzienlijk: voor online- en digital marketeers stonden in september ongeveer 1.600 vacatures open. Dat zijn er minder dan de circa 2.000 drie maanden eerder, wat duidt op een verdere normalisering. Ook allround marketeers en e-commerce managers zijn veelgevraagd met elk rond de 1.100 vacatures, zij het dat de acute nood hier duidelijk is afgenomen ten opzichte van enkele jaren geleden.

Voor 2026 is de verwachting dat de ontspanning in MarCom grotendeels doorzet. Regionaal bestaan er nog wat verschillen (in Noord-Holland, Zeeland, Overijssel en Gelderland is de markt iets krappert) maar landelijk gezien blijft het aanbod van MarCom-professionals beter in evenwicht met de vraag dan in andere sectoren. Tenzij een plotselinge economische tegenwind de vraag sterk drukt, blijft MarCom daarmee de positieve uitzondering.





De IT-arbeidsmarkt bleef in 2025 krap, maar de spanning was minder extreem dan in de voorgaande jaren. Met een spanningsindicator van circa 1,7 bevindt de sector zich op het laagste krapteniveau in vijf jaar. Dat is vergelijkbaar met de situatie van begin 2020, vlak vóór de pandemie. Toch zijn de onderlinge verschillen binnen IT groot. Sommige rollen kennen een overschot aan kandidaten (zoals grafisch en multimedia-ontwerpers), terwijl andere functies juist zeer schaars blijven. Vooral ontwerpers/beheerders van databases en systeembeheerders zijn nog altijd lastig te vinden.

De vraag naar technisch talent blijft intussen fors. Developers voeren de lijst van veelgevraagde IT-professionals aan: back-end, fullstack en security developers noteren elk meer dan duizend openstaande vacatures, met technical engineers rond de 1.500 posities als uitschieter. Sinds halverwege 2022 nam het aantal geplaatste IT-vacatures voor topfuncties af, maar begin 2025 was er weer een lichte opleving zichtbaar in de vraag naar met name fullstack developers. Regionaal gezien overheerst krapte in bijna alle provincies (uitgezonderd Friesland, Flevoland en Limburg, waar het beeld meer gemiddeld is).

In 2026 zet de gematigde krapte waarschijnlijk door. De verdere digitalisering van de economie en de samenleving zorgt voor aanhoudende vraag naar IT'ers, terwijl economische onzekerheid en efficiency-slagen een té snelle banengroei afremmen. Nieuwe technologieën als AI kunnen de invulling van IT-werk veranderen: repetitieve codeer- en beheertaken worden deels geautomatiseerd, maar daar staat tegenover dat behoefte ontstaat aan specialistische kennis voor ontwikkeling en onderhoud van AI-systemen.

Al met al blijft de IT-arbeidsmarkt in 2026 vermoedelijk krap maar stabiel: werkgevers zullen nog steeds moeite moeten doen om tech-talent te vinden, zij het zonder de ongekende tekorten van enkele jaren terug.





finance

De financiële arbeidsmarkt was in 2025 krap (spanningsindicator ca. 1,3), maar kende grote verschillen tussen functiegroepen. Voor routinematige rollen (denk aan boekhoudkundig en administratief personeel, of bijvoorbeeld verzekeringsmedewerkers) was de arbeidsmarkt relatief ruim. Hier speelt mee dat veel repetitieve taken zijn gedigitaliseerd of door AI overgenomen, wat de vraag naar menskracht drukt. Tegelijkertijd blijven gespecialiseerde financiële professionals schaars: met name accountants en controllers zijn nog altijd moeilijk te vinden voor werkgevers.

Vacatures blijven dan ook talrijk in specifieke financiële functies. Zo stonden er in het najaar van 2025 meer dan 1.000 openstaande posities voor zowel business controllers als assistent-accountants. Opvallend is dat de vraag naar de meeste financiële functies sinds halverwege 2024 afvlakt, terwijl de behoefte aan assistent-accountants vanaf begin 2025 juist weer stijgt. Regionaal verschilt het beeld sterk: de meeste provincies tonen inmiddels een gemiddelde tot ruime arbeidsmarkt voor finance, maar in de traditionele financiële centra (Noord-Holland, Utrecht en Noord-Brabant) blijft sprake van duidelijk krapte.

Voor 2026 is de verwachting dat deze tweedeling in de financiële arbeidsmarkt doorzet. Verdere automatisering en inzet van AI zullen de vraag naar ondersteunend financieel personeel waarschijnlijk nog wat verder temperen. Daarentegen blijft de behoefte aan hooggekwalificeerde financieel specialisten groot, bijvoorbeeld voor complexe analyse-, controle- en adviesrollen. Het nettoresultaat is vermoedelijk een gematigd krappe markt: organisaties krijgen het vervullen van routinefuncties iets makkelijker, maar strijden onverminderd om schaars talent voor sleutelposities in finance.



supply chain management & procurement

Binnen Supply Chain en Procurement bleef de arbeidsmarkt in 2025 veruit het meest gespannen van alle vakgebieden. Met een spanningsindicator rond de 3,0 kampt dit domein al geruime tijd structureel met tekorten. Vooral op operationeel logistiek niveau is de nood behoorlijk hoog: administratief productiepersoneel is extreem schaars en ook voor administratief transport- en magazijnpersoneel blijft het aanbod ver achter bij de vraag. Inkopers en leidinggevende functies kennen een meer gemiddelde spanningsgraad, maar die uitzonderingen veranderen weinig aan het totaalbeeld van een structureel tekort aan geschikte kandidaten. “Daar komt nog bij dat bijvoorbeeld inkopers specifiek met Europese aanbestedingservaring, hyper schaars zijn”, zo ervaart Jan Putting.

De vacaturecijfers illustreren de situatie. In september 2025 stonden er rond de 1.000 vacatures open voor inkopers – de meest gezochte functie binnen dit domein – en circa 750 voor transportplanners. Hoewel deze absolute aantallen lager lijken dan in sommige andere sectoren, schuilt het probleem in het beperkt aantal gekwalificeerde professionals dat beschikbaar is. Het aanbod is zo smal dat elke nieuwe vraag direct voor krapte zorgt. Supply chain blijft daarmee de absolute koploper in arbeidsmarktkrapte; werkgevers concurreren fel om talent en moeten vaak creatief zijn om hun logistieke vacatures ingevuld te krijgen.

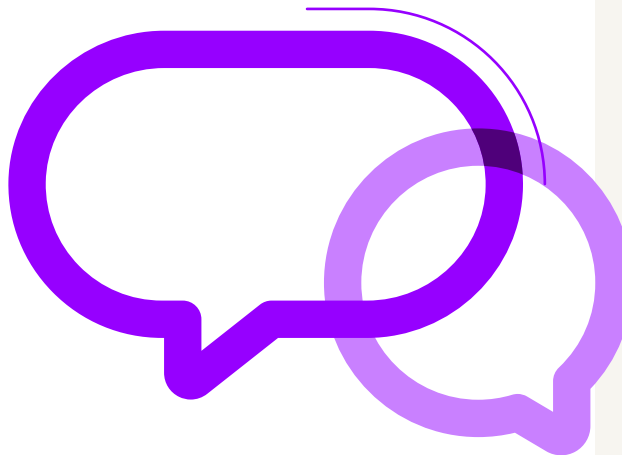
Ook in 2026 zal de schaarste in Supply Chain & Procurement naar verwachting onverminderd groot blijven. Het tekort is vooral structureel: de vraag naar logistiek en inkooppersoneel blijft hoog door complexe mondiale ketens en groeiende e-commerce, terwijl de instroom van nieuw talent achterblijft. Zonder ingrijpende oplossingen, zoals intensieve bijscholingstrajecten of vergaande automatisering) blijft dit vakgebied een zorgenkind op de arbeidsmarkt. Werkgevers zullen dus ook komend jaar veel moeite moeten doen en mogelijk extra moeten investeren in het aantrekken en opleiden van personeel om hun supply chain-processen draaiende te houden.



legal

De juridische arbeidsmarkt bleef in 2025 krap en vertoonde sinds eind 2023 zelfs een gestage toename in spanning. De indicator stond rond 1,9, wat betekent dat er bijna twee vacatures per werkzoekende jurist openstonden. De vraag concentreert zich opvallend sterk bij één specialisme: juristen bestuursrecht. In september telde dit segment circa 1.350 openstaande vacatures – een aantal dat met kop en schouders boven de overige juridische functies uitstak (ter vergelijking: voor legal counsels rond 284 vacatures en voor juristen arbeidsrecht circa 165). Deze sterk groeiende behoefte aan bestuursrechtsspecialisten is een ontwikkeling die al sinds 2021 gaande is en nog altijd doorloopt.

Ook breder blijft het aanbod aan juristen achter bij de vraag. In vrijwel alle regio's geldt een krappe tot zeer krappe arbeidsmarkt voor juridische professionals; alleen in Groningen is het iets minder gespannen (gemiddeld niveau). De combinatie van toenemende regelgeving, complexe dossiers bij overheid en bedrijfsleven en een beperkte uitstroom van ervaren juristen zorgt ervoor dat de krapte hardnekkig is.



Voor 2026 is de verwachting dat de juridische arbeidsmarkt krap blijft, vooral in overheidsgerelateerde rechtsgebieden.

Misja Bouma ziet vooral binnen het bestuursrecht een structurele en blijvende vraag: “De combinatie van complexere wetgeving én een mondigere burger zorgt voor structurele groei in bestuursrecht. Tel daar de vergrijzing bij op, en je begrijpt waarom dit segment zo onder druk staat. We zien dat veel overheidsorganisaties nu al moeite hebben om voldoende juridische capaciteit in huis te houden.”

Ook in andere juridische niches blijft talent schaars, waardoor werkgevers creatief moeten blijven in werving en mogelijk meer junior kandidaten intern opleiden. Het tekort aan ervaren juristen lijkt daarmee een structureel gegeven dat ook in 2026 nog niet van de baan is.



HRM

De krapte op de HRM-arbeidsmarkt nam in 2025 weliswaar iets af vergeleken met de piek van 2022, maar het vakgebied bleef zeer krap. Werkgevers hebben structureel moeite hun HR-afdelingen te bemensen, met name in kernfuncties. Inspecteurs arbeidshygiëne en specialisten in personeelsontwikkeling zijn lastig te vinden, en ook bij HR-adviseurs bleef de vraag hoog (respectievelijk circa 2.000 en 1.700 openstaande vacatures in september). Leidinggevende HR-functies kennen een meer gemiddelde spanningsgraad, maar dat verandert weinig aan het algemene beeld: in alle provincies is de arbeidsmarkt voor HR-professionals krap tot zeer krap. HR blijft daarmee een domein waar werkgevers moeten concurreren om talent, ondanks een lichte verlichting ten opzichte van enkele jaren geleden.

In 2026 blijft de vraag naar HR-professionals naar verwachting groot, al zal de rol van HR verder evolueren. De opkomst van AI en geavanceerde software raakt HR direct: administratieve en data-analytische taken kunnen efficiënter of geautomatiseerd worden uitgevoerd (bijvoorbeeld informatie opzoeken in personeelsbeleid via AI-tools). Daardoor verschuift de focus van HR-adviseurs meer naar strategische begeleiding en hoogwaardige advisering. Tegelijk groeit de urgentie van 'leren en ontwikkelen' binnen organisaties: werkgevers willen hun mensen massaal AI-vaardig maken, wat de vraag naar learning & development-specialisten vergroot.

Misja Bouma ziet die transformatie duidelijk terug in de praktijk: "De HR-adviseur groeit snel naar de rol van HR business partner. De tijd dat je alleen bezig was met vacatures uitzetten is voorbij. Met AI die veel standaardvragen afvangt, ligt de focus nu op strategisch advies, duurzame inzetbaarheid en organisatie-ontwikkeling. De echte waarde van HR zit in de interne beweging: hoe houd je mensen vast, vitaal én wendbaar?"

Per saldo blijft de arbeidsmarkt voor HRM in 2026 dus krap. De functie-inhoud ontwikkelt zich, maar de behoefte aan goede HR-specialisten – als gidsen in verandering en ontwikkelaars van menselijk kapitaal – blijft onverminderd aanwezig.

5 HR-trends die de professionals-markt gaan bepalen in 2026.

De arbeidsmarkt mag dan iets zijn afgekoeld, de HR-uitdagingen worden in 2026 niet minder. Deze vijf HR-trends zijn richtinggevend.

trend 1: polarisatie op de werkvloer

Verschillen in achtergrond, overtuiging en ervaring worden zichtbaarder en voelbaarder binnen teams. Professionals signaleren vaker onderlinge spanningen, gesprekken stokken en feedback wordt minder open gedeeld. Voor leidinggevendens ligt hier een cruciale opdracht: werk maken van sociale veiligheid, spanningen bespreekbaar maken en helder zijn over gedrag dat gewenst is. HR ondersteunt hierbij met herkenning, kaders en gerichte begeleiding.

trend 2: skills boven functies

De verschuiving van functieprofielen naar skills-profielen is in volle gang. In sectoren waar werk snel verandert, zoals finance, legal en IT, ontstaat de behoefte om te denken in vaardigheden in plaats van functietitels. Professionals willen gezien worden om wat zij kunnen, niet alleen om hun cv. Organisaties die hierin meegaan, creëren ruimte voor interne mobiliteit, benutten breder talent en verhogen hun wendbaarheid. Cruciaal is het ontwikkelen van een gedeelde skill-taal in teams én inzicht in de skills van medewerkers.

Jan Putting, Business Development Manager bij Randstad Professional | Yacht, ziet dat organisaties steeds anders naar geschiktheid kijken: "We bewegen duidelijk richting skills-based recruitment. Diploma's blijven relevant, maar zijn niet langer doorslaggevend. Juist vaardigheden en leervermogen worden belangrijker, zeker in een markt waar schaarste dwingt om breder te kijken dan het traditionele profiel."

trend 3: levensfase bepaalt behoefte

Duurzame inzetbaarheid wordt in 2026 belangrijker. Niet leeftijd, maar levensfase bepaalt steeds vaker wat een professional nodig heeft. Starters zoeken perspectief en structuur, de middengroep wil balans tussen werk en privé, en professionals in de latere fase zijn meer bezig met zingeving en kennisoverdracht. HR-beleid dat inspeelt op deze verschillende behoeften (bijvoorbeeld via maatwerk in rolverdeling, flexibiliteit of ontwikkelruimte) maakt het verschil.

trend 4: gelijke kansen worden concreet

Diversiteit is inmiddels op veel plekken zichtbaar, maar gelijke kansen blijven niet vanzelfsprekend. Steeds meer organisaties erkennen dat ook sociaal-economische achtergrond, netwerk en opleidingspad grote invloed hebben op doorgroei. HR zet stappen naar een inclusiever carrièrebeleid: objectieve criteria in beoordeling, mentorprogramma's voor onzichtbaar talent en structurele aandacht voor representatie in hogere functies.

trend 5: AI verandert de spelregels

De impact van AI is structureel. Simpele taken verdwijnen, terwijl het overblijvende werk juist complexer wordt. Dat stelt hogere eisen aan analytisch vermogen, digitale vaardigheden en communicatieskills. Starters missen soms ervaring, senioren haken af op digitale ontwikkelingen. HR moet hierin richting geven: duidelijk maken wat er verandert en zorgen voor toegankelijke leertrajecten waarin iedereen mee kan. De focus verschuift van 'vervanging' naar 'ontwikkeling'.

