

Het arbeidsaanbod groeit tot 2040 vrijwel niet meer

Dat verandert de vraag van hoe we mensen vinden naar welk werk we nog
doen.

Samenvatting

Krapte op de arbeidsmarkt is geen conjunctuurverschijnsel meer. De Nederlandsche Bank concludeerde in 2024 dat het arbeidsaanbod door vergrijzing tot 2040 vrijwel niet meer groeit. Als het aanbod niet meegroeit, past de vraag zich aan: bedrijven schalen werk af, verhogen de prijs of automatiseren. In de zakelijke dienstverlening gebeurt dat nu al. Kwantitatief is het gat bijna gedicht, kwalitatief is het groot.

In het vierde kwartaal van 2021 gebeurde iets dat sinds het begin van de CBS-metingen niet was voorgekomen: er stonden meer vacatures open dan er werklozen waren. Twee jaar later was dat nog steeds zo, met 416.000 vacatures tegenover 366.000 werklozen in het derde kwartaal van 2023.

Het omslagpunt

Dat is geen momentopname van een oververhitte economie. DNB laat zien dat het structureel is. De groei van het arbeidsaanbod neemt de komende jaren snel af en komt in het decennium na 2030 vrijwel tot stilstand, door vergrijzing en door de lagere geboortecijfers van eerdere decennia. De ruimte om dat op te vangen met hogere participatie is beperkt, simpelweg omdat de Nederlandse arbeidsparticipatie internationaal al uitzonderlijk hoog is.

Waar de beroepsbevolking veertig jaar lang met ruim 100.000 mensen per jaar toenam, loopt die groei in het decennium na 2030 vrijwel terug tot stilstand.

De gevolgen reiken verder dan werving. DNB rekent voor dat de trendmatige groei van het bruto binnenlands product kan afnemen tot ongeveer een half procent per jaar, tegen circa 1,5% in de afgelopen twintig jaar. De groei per hoofd van de bevolking komt in dat scenario vrijwel tot stilstand.

Vier uitwegen, alle vier onwaarschijnlijk

Het interessante aan de analyse is niet de conclusie maar de rekensom eronder. Om de groei per hoofd van de bevolking op ongeveer 1% te houden, zou een van de volgende dingen moeten gebeuren.

De participatie zou met 11 procentpunt moeten stijgen tot 2040, ofwel elk jaar 100.000 mensen extra aan het werk. Die route loopt vast op het niveau waar Nederland al staat. Ongeveer 75% van de bevolking van 15 tot 74 jaar werkt of zoekt werk, en onder 15- tot 64-jarigen is dat 85%. Van de ruim 3 miljoen mensen die niet actief zijn is het merendeel gepensioneerd, arbeidsongeschikt of student. Het onbenutte potentieel van mensen die wel willen werken maar niet actief zijn, wordt geschat op net geen 100.000 personen.

Of iedere werkende zou 5 uur per week meer moeten werken, een omkering van een trend van vijftig jaar. Die route loopt vast op wat mensen zelf willen. Ongeveer de helft van de Nederlandse werkenden heeft een deeltijdbaan, en deeltijdwerkers geven aan gemiddeld 2 tot 2,5 uur per week extra te willen werken. Dat zou het arbeidsvolume met 3 a 4% verhogen.

Of er zouden tot 2040 1,5 miljoen extra arbeidsmigranten bij moeten komen. Er werken naar schatting ruim 800.000 arbeidsmigranten in Nederland, een aantal dat tussen 2006 en 2021 ruim verviervoudigde met een gemiddelde toename van ongeveer 40.000 per jaar. De rekensom vraagt om 100.000 extra per jaar. Bovendien vergrijzen de herkomstlanden in Midden- en Oost-Europa sneller dan Nederland.

Of de productiviteitsgroei zou van 0,5% naar 1,4% per jaar moeten. DNB noemt dat de meest wenselijke route, en tegelijk een die een omkering van een decennialange trend zou vergen.

Hoe dat er in de praktijk uit ziet

Wat het betekent als de vraag zich aanpast aan het aanbod, is het best zichtbaar in de zakelijke dienstverlening. Daar is personeel niet een kostenpost maar de productiefactor zelf.

In het laatste kwartaal van 2025 had bijna de helft van de bedrijven in deze sector een tekort aan arbeidskrachten. Dat speelt zowel in arbeidsintensieve delen als schoonmaak en beveiliging als bij specialisten: accountants, advocaten en notarissen. De grootste tekorten zitten begin 2026 bij beveiligers, schoonmakers en hoveniers.

Het gevolg is niet dat vacatures langer openstaan. Het gevolg is dat er minder werk wordt aangenomen. Bedrijven kunnen niet aan de vraag voldoen, nemen minder nieuwe klanten aan en zijn selectiever in welke opdrachten ze accepteren.

De rem op groei zit niet meer in de vraag van de markt, maar in de vraag of je het werk kunt bemensen.

De tweede aanpassing loopt via de prijs. Krapte in combinatie met stijgende minimumlonen en hogere cao-lonen heeft de loonkosten fors opgedreven. In de schoonmaakbranche lagen de tarieven in 2025 gemiddeld 7,5% hoger dan een jaar eerder. In de flexbranche, de accountancy en de advocatuur stegen ze met bijna 5%.

De derde aanpassing is automatisering, en die verdeelt de sector in tweeën. Bij accountants, consultants, notarissen en advocaten kan AI routinewerk overnemen. In schoonmaak en beveiliging is automatisering veel lastiger, waardoor de afhankelijkheid van mensen daar groot blijft.

Waarom dit een matchingvraagstuk is

Hier zit het punt dat voor werving het meeste uitmaakt. Kwantitatief is de afstand tussen vraag en aanbod klein: tegenover elke 100 openstaande vacatures stonden ongeveer 114 werklozen. Kwalitatief is de afstand groot, want de kennis en vaardigheden van die werklozen sluiten niet aan op wat in die vacatures gevraagd wordt.

De bredere cijfers wijzen dezelfde kant op. De officiële werkloosheid lag in 2025 op 3,2%, terwijl de arbeidsreserve, inclusief deeltijders die meer uren willen en mensen die beschikbaar zijn maar niet zoeken, op 9,3% lag. Er zijn dus mensen. Ze zijn alleen niet zichtbaar als werkzoekende.

Mobiliteit lost dat maar deels op. Elk kwartaal wisselt ongeveer 4,5% van de beroepsbevolking van werkgever, maar werknemers bewegen vooral tussen verwante sectoren en veel minder van krimpende naar groeiende sectoren.

Scholing is daarmee het scharnier, en juist daar zit een scheve verdeling. In 2022 volgde 36% van de werkende beroepsbevolking scholing. Onder werknemers met een vast contract was dat 29%, onder flexwerkers 57%. Bij een baanduur onder een jaar was het 52%, bij tien jaar of langer 25%. Wie het langst op dezelfde plek zit, ontwikkelt het minst.

Wat dit betekent voor werving

- **Capaciteit wordt een verkoopargument.** Als klanten opdrachten moeten weigeren omdat ze niemand hebben, is de vraag niet of werving geld kost, maar wat de gemiste omzet kost.
- **De reserve zit niet op vacaturesites.** Het verschil tussen 3,2% werkloosheid en 9,3% arbeidsreserve bestaat grotendeels uit mensen die niet actief zoeken.
- **Uren zijn een aparte bron.** Deeltijders willen gemiddeld 2 tot 2,5 uur per week extra werken. Bij een klant met tien deeltijders is dat bijna een halve fte, zonder een enkele nieuwe kandidaat.
- **Sectorgrenzen zijn de echte barriere.** Mensen wisselen wel van werkgever, maar zelden van sector.
- **Wie automatiseert, vraagt andere profielen.** In de specialistische dienstverlening verschuift de vraag naar mensen die met AI kunnen werken. In schoonmaak en beveiliging blijft het volume mensen de vraag.

Verantwoording

De structurele analyse en de rekenscenario's komen uit de DNB Analyse over arbeidsmarktkrapte van februari 2024, met peilmomenten tussen 2021 en 2023. Die publicatie is auteursrechtelijk beschermd, dus is ze hier samengevat en geciteerd, niet overgenomen. De cijfers over de zakelijke dienstverlening komen uit de sectoranalyse van ING van 9 april 2026. De cijfers over werkloosheid en arbeidsreserve in 2025 komen van Eurostat, dataset lfsi_sla_a.

Omdat de bronnen verschillende peilmomenten hebben, staat bij elk cijfer de periode vermeld. Cijfers uit 2023 beschrijven niet de stand van 2026 en zijn gebruikt voor de structurele lijn.

Krapte, Groei, Zakelijke dienstverlening, Alle markten

Bronnen

- DNB Analyse, Arbeidsmarktkrapte: het nieuwe normaal?, februari 2024
- ING sectoronderzoek
- Eurostat, CC BY 4.0
- CBS StatLine, CC BY 4.0