

ARBEIDSMARKT 2027

Van personeelstekort naar arbeidsvraagstuk

Wat de miljoenennota 2027
betekent voor werkgevers en welke
keuzes je nu al kunt maken.

“Nederland heeft iedereen nodig.”

Die zin uit de Troonrede raakt de kern van de arbeidsmarktopgave: meer mensen laten deelnemen, talent beter benutten én het werk productiever organiseren.

Prinsjesdag 2026 gaat voor werkgevers over méér dan koopkracht, premies en nieuwe regelgeving. Achter de Miljoenennota 2027 ligt een fundamentele boodschap: als Nederland zijn welvaart wil behouden, moeten we met elkaar méér werk verzetten.

Dat vraagt om een groter arbeidsaanbod, een hogere productiviteit én een arbeidsmarkt waarin mensen makkelijker kunnen instromen, doorstromen en duurzaam aan het werk blijven.

Voor werkgevers raakt dat direct aan de dagelijkse praktijk. Want in een arbeidsmarkt waarin personeel schaars blijft, ligt de oplossing niet alleen in het vinden van nieuwe mensen. Minstens zo belangrijk is de vraag: hoe benutten we het beschikbare arbeidspotentieel beter?

In deze whitepaper zetten we de belangrijkste arbeidsmarktlijnen op een rij en vertalen we ze naar concrete vragen voor uw organisatie.

1 | Wat zegt Prinsjesdag over de arbeidsmarkt

De Miljoenennota 2027 zet in op drie pijlers voor economische groei: investeren, hervormen en internationaal samenwerken. Voor de arbeidsmarkt zijn vooral de hervormingen relevant: die moeten bijdragen aan productiviteitsgroei én een groter arbeidsaanbod.

ARBEIDSAANBOD	PRODUCTIVITEIT	WENDBAARHEID
Meer mensen moeten kunnen deelnemen en beschikbaar talent moet beter worden benut.	Economische groei kan niet alleen uit meer gewerkte uren komen. Werk moet slimmer worden georganiseerd.	Mensen moeten perspectief houden op werk als functies veranderen, bij ziekte of bij werkloosheid.

Sociale zekerheid: mensen in beweging houden

In de Troonrede wordt expliciet gezegd dat het stelsel van werknemersverzekeringen onderhoud nodig heeft om mensen mee te laten doen. Wie ziek of werkloos wordt, moet volgens het kabinet niet langdurig vast komen te zitten in een uitkering. Tegelijk zijn verschillende voorgenomen ingrepen in de sociale zekerheid uitgesteld om ruimte te maken voor overleg met werkgevers en vakbonden over een bredere hervorming.

Zo is de voorgenomen verlaging van het maximumdagloon geschrapt. Ook zijn andere bezuinigingen op sociale zekerheid en de arbeidsmarkt die voor 2027 waren gepland, met een jaar uitgesteld. Hieronder valt onder meer de voorgenomen wijziging van de compensatie voor de transitievergoeding. De geplande verkorting van de WW is verschoven naar 1 januari 2029.

Meer nieuwkomers aan het werk

Het kabinet wil de arbeidsparticipatie van nieuwkomers vergroten. Het aantal Meedoenbalies in azc's wordt in 2027 uitgebreid van 40 naar 90; daarvoor is € 5 miljoen extra beschikbaar. De bredere lijn is duidelijk: talent dat nu niet of onvoldoende deelneemt aan de arbeidsmarkt, moet sneller richting werk kunnen bewegen.

Wat betekent dit voor werkgevers?

De arbeidsmarktstrategie verschuift van alleen vacatures invullen naar drie samenhangende opgaven: talent beschikbaar maken, mensen duurzaam inzetbaar houden en de productiviteit van werk verhogen.

2 | Vijf ontwikkelingen die werkgevers raken

De Miljoenennota 2027 zet in op drie pijlers voor economische groei: investeren, hervormen en internationaal samenwerken. Voor de arbeidsmarkt zijn vooral de hervormingen relevant: die moeten bijdragen aan productiviteitsgroei én een groter arbeidsaanbod.

1. Van schaarste naar benutting

De arbeidsmarktkrapte blijft relevant, maar alleen harder werven is geen structurele oplossing. Werkgevers zullen breder moeten kijken naar competenties, deeltalent, nieuwkomers, mensen met ondersteuningsbehoefte en medewerkers die intern ander werk kunnen doen.

Vraag: welk talent laten wij nu nog liggen?

2. Van uitval naar vroegtijdige beweging

Als functies veranderen, medewerkers vastlopen of uitval dreigt, wordt eerder handelen belangrijker. Mobiliteit, re-integratie en van-werk-naar-werk worden daarmee niet alleen sociale instrumenten, maar ook onderdeel van personeelsplanning.

Vraag: weten wij waar over 12 tot 24 maanden inzetbaarheidsrisico's ontstaan?

3. Van diploma naar skills en ontwikkeling

De arbeidsmarkt van morgen vraagt om aantrekken, opleiden en vasthouden van talent. Dat maakt leren en ontwikkelen steeds minder een losse HR-activiteit en steeds meer een voorwaarde om functies en medewerkers toekomstbestendig te houden.

Vraag: welke vaardigheden hebben onze mensen over twee jaar nodig?

4. Van meer mensen naar slimmer werk

De Miljoenennota koppelt toekomstige welvaart nadrukkelijk aan productiviteitsgroei. Digitalisering en AI bieden kansen om taken anders te verdelen, processen te vereenvoudigen en schaarse capaciteit beter te benutten.

Vraag: welk werk hoeft morgen niet meer op dezelfde manier gedaan te worden?

5. Van recruitment naar goed werkgeverschap

Schaarste maakt behoud minstens zo belangrijk als instroom. Werkgeverschap, leiderschap, vitaliteit, financiële fitheid en een professionele HR-basis beïnvloeden of mensen willen komen, blijven en zich ontwikkelen.

Vraag: wat hebben medewerkers nodig om voor onze organisatie te kiezen én zich voor langere tijd aan ons te verbinden?

3 | De arbeidsmarktvraag verandert

Veel organisaties benaderen arbeidsmarktproblemen nog als losse dossiers: een vacature bij recruitment, verzuim bij HR, re-integratie bij een casemanager en digitalisering bij IT.

De oude vraag

Hoe krijgen we deze vacature gevuld?

De nieuwe vraag

Hoe krijgen we ons werk duurzaam gedaan met de mensen en technologie die beschikbaar is?

Dat vraagt om een bredere keten

VINDEN → INSTROMEN → ONTWIKKELEN → BEHOUDEN → BEWEGEN → SLIMMER ORGANISEREN

Van vacature naar arbeidsvraagstuk

Een structureel moeilijk vervulbare vacature kan bijvoorbeeld aanleiding zijn om het functieprofiel te herzien, taken anders te verdelen, een andere doelgroep aan te spreken of technologie in te zetten. Een re-integratievraag kan tegelijkertijd een mobiliteits- of ontwikkelvraag zijn. Een hoge uitstroom los je niet op met méér recruitment als de werkelijke oorzaak ligt in het werkgeverschap of de inrichting van de organisatie.

De kern: begin niet automatisch bij de oplossing die je al kent, maar bij het onderliggende arbeidsvraagstuk.

Ook regelgeving blijft bewegen

Naast participatie en productiviteit kondigt het kabinet verdere veranderingen op de arbeidsmarkt aan, waaronder een nieuwe zelfstandigenwet die ruimte voor ondernemerschap moet combineren met het tegengaan van schijnzelfstandigheid. Veel voorstellen zijn nog in ontwikkeling of vragen parlementaire behandeling. Voor werkgevers blijft het daarom belangrijk om beleid en arbeidsvormen regelmatig opnieuw te toetsen.

4 | Waar sluit HN-AB aan?

HN-AB brengt disciplines rondom arbeid bij elkaar. Niet omdat iedere werkgever iedere dienst nodig heeft, maar omdat arbeidsmarktvraagstukken zelden nog op zichzelf staan.

Uw vraag	Expertise HN-AB	Waar gaat het om?
Mensen vinden	Zoeken & Vinden	Recruitment, werving en het bereiken van passend talent.
Goed werkgeverschap organiseren	Werkgeverschap & HR Services	HR-processen, salarisadministratie en werkgeverschap professioneel organiseren.
Mensen duurzaam inzetbaar houden	Re-integratie & Coaching	1e en 2e spoor, outplacement, jobcoaching en begeleiding.
Talent ontwikkelen	Training & ontwikkeling	Medewerkers en leidinggevenden ondersteunen bij veranderende vaardigheden en rollen.
Werk anders organiseren	Organisatieadvies	Functies, processen, leiderschap, inclusie en de inzet van AI slimmer organiseren.
Financiële fitheid versterken	buFFFer	Medewerkers ondersteunen bij financiële vragen en geldzorgen, als onderdeel van duurzame inzetbaarheid.

Niet méér dienstverlening, maar de juiste combinatie

Soms is recruitment de oplossing. Soms juist niet. Onze rol is om samen met u te bepalen waar het echte knelpunt zit en welke interventie daarbij past. Dat kan één dienst zijn, maar ook een combinatie van werving, begeleiding, HR, ontwikkeling en organisatieadvies.

Onze overtuiging

De organisaties die de komende jaren succesvol met arbeidsmarktkrapte omgaan, zijn niet alleen goed in mensen vinden. Ze zijn vooral goed in talent benutten, mensen in beweging houden en werk slimmer organiseren.

5 | De HN-AB Arbeidsmarktscan

De Miljoenennota 2027 zet in op drie pijlers voor economische groei: investeren, hervormen en internationaal samenwerken. Voor de arbeidsmarkt zijn vooral de hervormingen relevant: die moeten bijdragen aan productiviteitsgroei én een groter arbeidsaanbod.

Wilt u weten waar voor uw organisatie de grootste kansen of risico's liggen? Bespreek deze zeven vragen eens in uw MT of HR-team.

- Welke functies of werkzaamheden krijgen we structureel moeilijk ingevuld?
- Welke taken hoeven niet per se door dezelfde functie of hetzelfde functieniveau te worden uitgevoerd?
- Welke doelgroepen of vormen van talent benutten we nu onvoldoende?
- Bij welke medewerkers, teams of functies verwachten we de komende 12–24 maanden verandering of uitval?
- Welke vaardigheden hebben onze medewerkers nodig om ook over twee jaar succesvol te zijn?
- Welke processen of werkzaamheden kunnen door digitalisering of AI eenvoudiger, sneller of anders worden georganiseerd?
- Wat doen we aantoonbaar om goede medewerkers te behouden en duurzaam inzetbaar te houden?

Een goed gesprek begint niet bij onze dienstverlening.

Het begint bij je arbeidsvraagstuk. We kijken graag samen naar de antwoorden op deze zeven vragen en naar wat voor uw organisatie de meest logische volgende stap is.

Over deze whitepaper

Deze whitepaper is gebaseerd op de op 15 september 2026 gepubliceerde Miljoenennota 2027, de Troonrede 2026 en de Prinsjesdaginformatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Maatregelen kunnen nog wijzigen door verdere uitwerking en parlementaire behandeling.

- Rijksoverheid – Prinsjesdag 2026: welvaart opnieuw verdienen (15 september 2026)
- Rijksoverheid – Prinsjesdag 2026: maatregelen op het gebied van SZW (15 september 2026)
- Rijksoverheid – Troonrede 2026 (15 september 2026)

