



Recruitment Trends 2026



De arbeidsmarkt in 2026

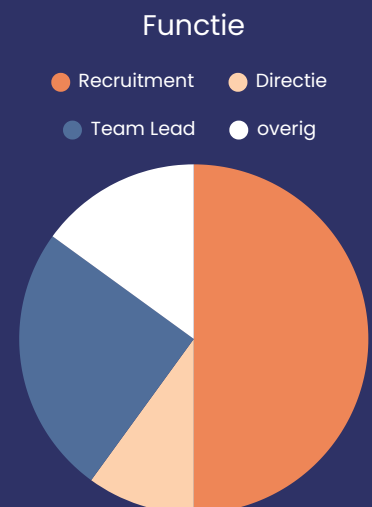
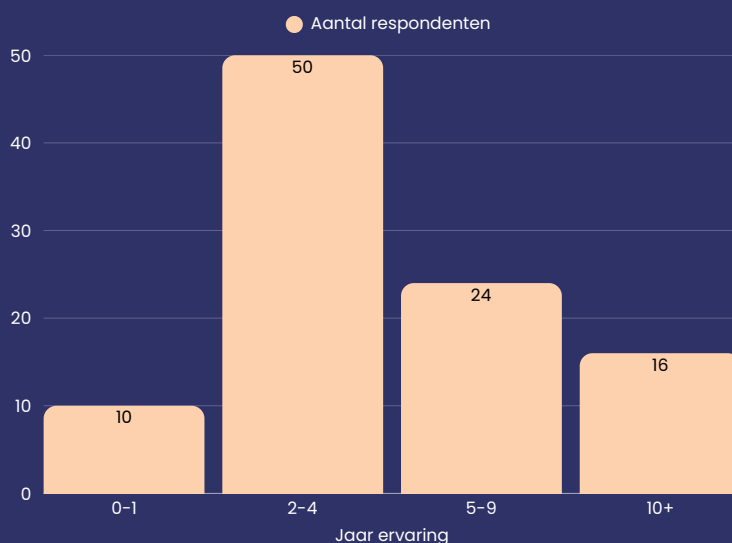
Wat wordt er dagelijks ervaren en waar zien professionals kansen ontstaan?

Voor dit onderzoek spraken we met 100 professionals werkzaam in de arbeidsbemiddeling. Mensen die dagelijks midden in de arbeidsmarkt staan en van dichtbij ervaren wat er verandert in recruitment en werkgeverschap. In deze whitepaper delen we hun observaties, verwachtingen en inzichten richting 2026.

Het gaat hierbij niet om een wetenschappelijk of data-gedreven onderzoek, maar om signalen uit de praktijk. Hoe wordt de arbeidsmarkt vandaag beleefd? Waar lopen organisaties tegenaan? En waar zien professionals juist kansen ontstaan?

Geen theorie van achter een bureau, maar **de stem uit het veld**.

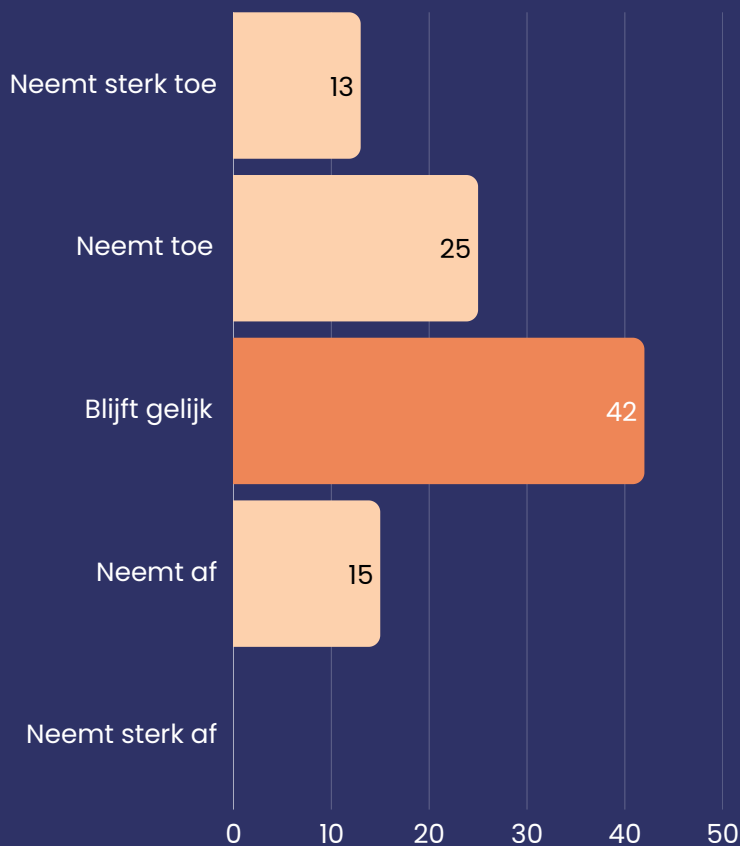
Respondenten



De arbeidsmarkt blijft grotendeels onveranderd

Hoe zou de arbeidsmarkt zich ontwikkelen in 2026 t.o.v. 2025?

De krapte...



"De arbeidsmarkt voelt nog steeds krap, maar we verwachten geen grote schommelingen meer. Het spel verandert, maar het speelveld blijft hetzelfde."

"De verwachte stabiliteit betekent niet dat werving eenvoudiger wordt. Structurele tekorten blijven bestaan, maar organisaties krijgen wel meer voorspelbaarheid. Dat vraagt om strategische keuzes in plaats van reactief handelen."

"Ik denk dat bedrijven altijd op zoek zijn naar goede mensen, maar met alle veranderingen omtrent automatisering, AI, denk ik dat banen ook weer veranderen, verdwijnen, maar dat er ook nieuwe banen ontstaan."

Invloed van Wetgeving in 2026

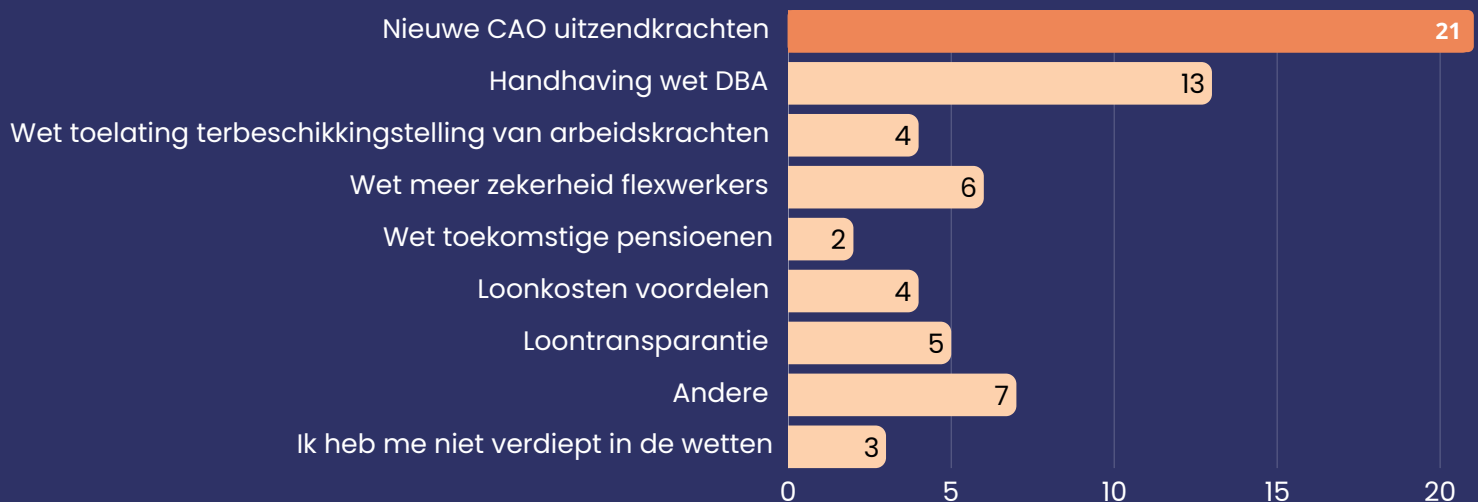
Bereid je voor op wat komen gaat, zodat je niet te laat bent

Wetgeving gaat in 2026 een duidelijke invloed hebben op de arbeidsmarkt. Professionals ervaren dat organisaties steeds minder ruimte krijgen voor vrijblijvende keuzes in flexibele arbeid.

De nieuwe CAO voor uitzendkrachten wordt het vaakst genoemd als maatregel met de grootste impact, met gevolgen voor kosten, inzetbaarheid en flexibiliteit. Daarnaast versnelt de handhaving van de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) deze ontwikkeling en neemt de druk toe door wetgeving rondom zekerheid voor flexwerkers, loontransparantie en pensioenopbouw.

Samen leidt dit tot één beweging: **meer focus op duurzame arbeidsrelaties, dus minder flexibiliteit voor flexwerkers.**

Welke politieke wetgeving gaat het meest impact maken in 2026?



Talent aantrekken & behouden in 2026

Wat moet op orde zijn en waarom?



Uit dit onderzoek blijkt dat respondenten verwachten dat talent aantrekken en behouden in 2026 vooral draait om het totaalplaatje.

Professionals geven aan dat kandidaten kritischer zijn en bewuster kiezen voor **werkgevers die duidelijkheid, perspectief en consistentie bieden.**

Met name een transparant beloningsbeleid en een helder ontwikkel- en opleidingsbeleid worden gezien als randvoorwaarden. Niet alleen om nieuw talent aan te trekken, maar vooral om mensen te behouden. Wanneer deze basis ontbreekt, neemt de kans op uitstroom toe.

Daarnaast verwachten professionals dat zaken als flexibel werken, onboarding, feedback en leiderschap goed geregeld zijn. Organisaties die dit op orde hebben, bouwen aan duurzame binding en verminderen hun afhankelijkheid van voortdurende werving.

De impact hiervan is groot. Organisaties die deze onderdelen goed geregeld hebben zullen voorlopen op hun concurrenten.



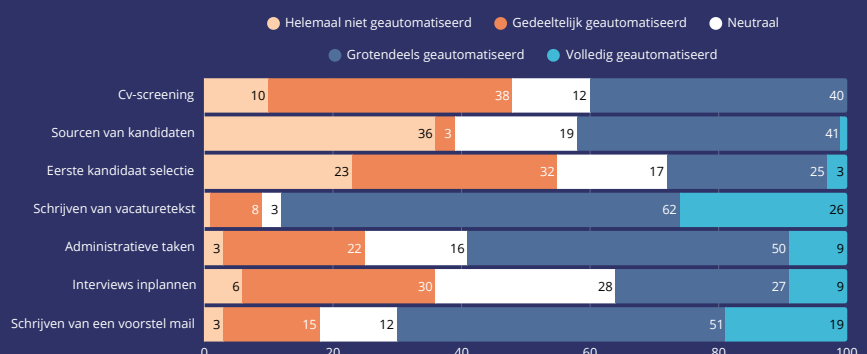
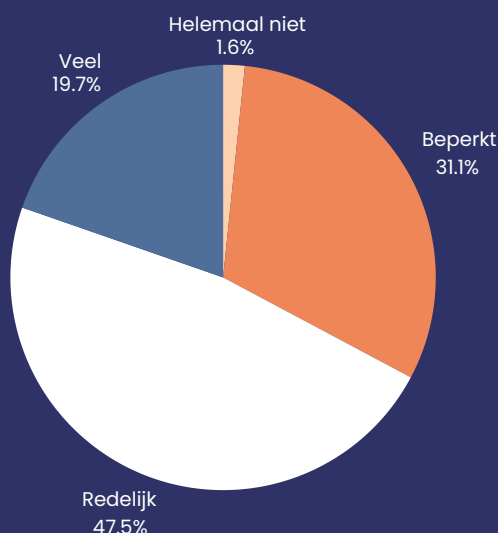
AI & automatiseren van processen

Technologie verandert razendsnel, maar menselijkheid blijft essentieel.

De technologie ontwikkelt zich razendsnel en AI lijkt inmiddels niet meer weg te denken uit recruitment. Toch laat dit onderzoek een genuanceerder beeld zien. In de praktijk passen recruiters, volgens deze respondenten, automatisering nog beperkt toe binnen hun recruitment-processen. Professionals geven aan dat AI vooral wordt ingezet voor ondersteunende en repetitieve taken, zoals het schrijven van vacatureteksten en het opstellen van standaardcommunicatie, bijvoorbeeld voorstel mails.

Bij complexere onderdelen van het proces, zoals sourcing, selectie en persoonlijk contact, blijft menselijke betrokkenheid essentieel. Hoewel AI en procesautomatisering zorgen voor snellere en kostenefficiëntere processen, benadrukken professionals dat binnen recruitment het menselijke aspect doorslaggevend blijft. De uitdaging ligt in het vinden van **de juiste balans: automatiseren waar het kan en persoonlijk blijven waar het moet.**

Automatisering toe passen in het recruitmentproces



Deze maatschappelijke ontwikkelingen bepalen 2026

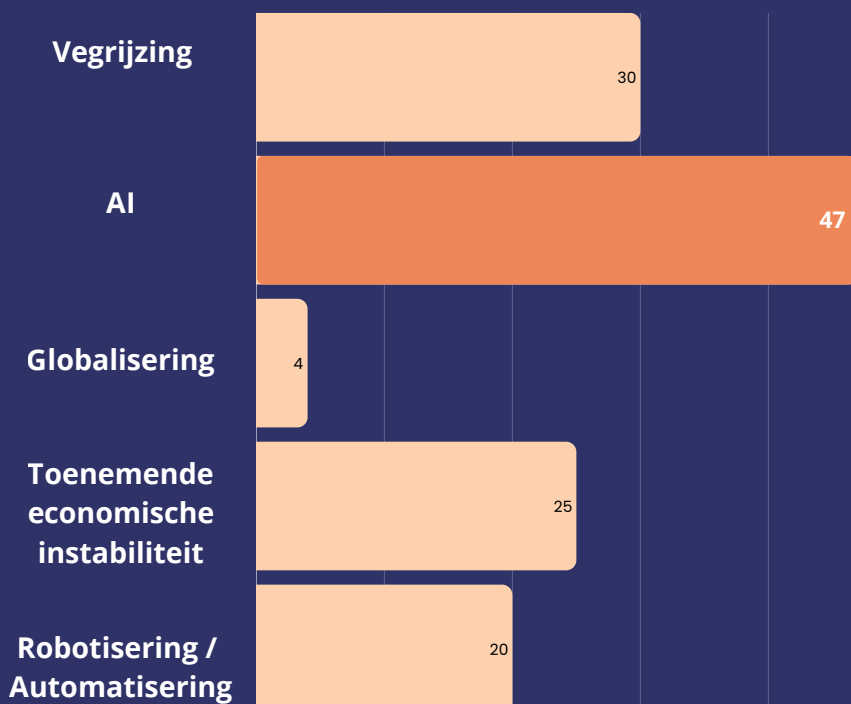
Wat verandert het werklandschap écht?

De ondervraagde professionals zien vooral een samenloop van technologische vooruitgang, demografische verschuivingen en economische onzekerheid die organisaties dwingt om anders te organiseren.

De verdere opkomst van technologie en AI vraagt van organisaties dat zij kritisch kijken naar hun processen en vaardigheden. Niet alles hoeft geautomatiseerd te worden, maar organisaties die geen visie ontwikkelen op technologie, lopen het risico achter te blijven in snelheid, kwaliteit en candidate experience.

Daarnaast zorgt vergrijzing voor een toenemende druk op kennisbehoud en continuïteit. Het vertrek van ervaren medewerkers maakt het noodzakelijk om bewuster te investeren in overdracht, ontwikkeling en het aantrekken van nieuw talent. Organisaties die hier geen antwoord op formuleren, worden kwetsbaarder op de langere termijn.

Ook economische onzekerheid beïnvloedt keuzes. De ondervraagde professionals verwachten dat organisaties behoedzamer blijven, maar juist daarom strategischer moeten omgaan met hun personeelsbeleid. Recruitment wordt minder ad hoc en vraagt om betere planning, duidelijke prioriteiten en realistische verwachtingen.

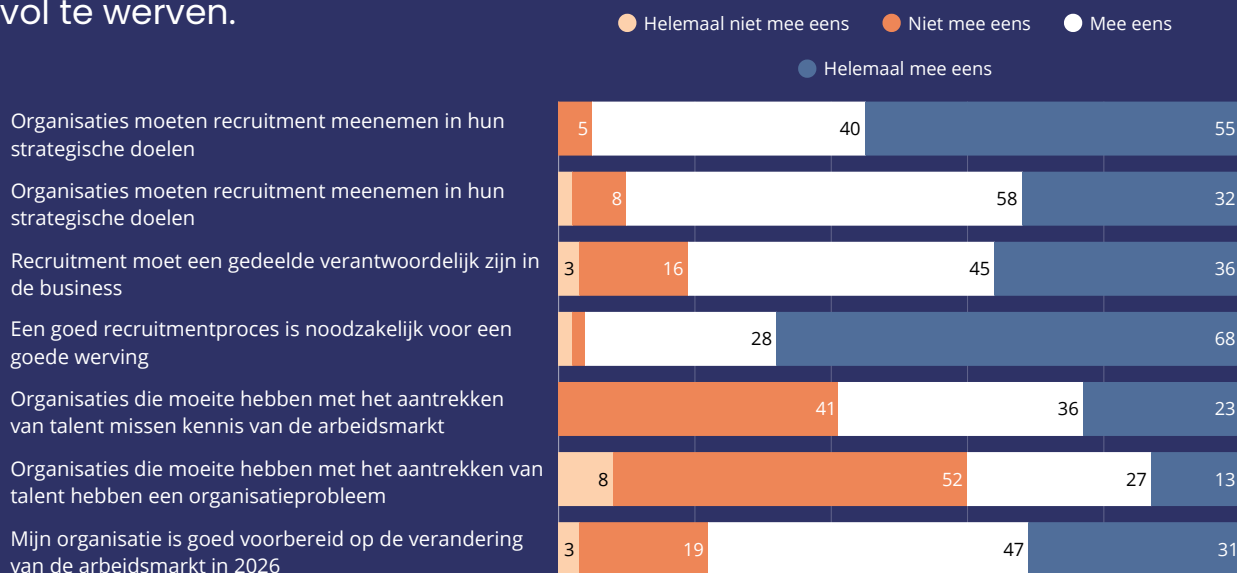


Recruitment als strategisch fundament

De resultaten laten een duidelijk beeld zien: recruitment wordt door de ondervraagde professionals niet langer gezien als een uitvoerende HR-activiteit, maar als een strategische randvoorwaarde voor groei. Een ruime meerderheid is het (helemaal) eens met de stelling dat organisaties recruitment moeten meenemen in hun strategische doelen en dat groei alleen mogelijk is wanneer recruitment goed is georganiseerd.

Daarnaast geven professionals aan dat recruitment een gedeelde verantwoordelijkheid binnen de business moet zijn. Niet alleen HR, maar ook directie en leidinggevenden spelen een cruciale rol in het aantrekken en behouden van talent. Een goed ingericht recruitmentproces wordt daarbij gezien als noodzakelijk om structureel succesvol te werven.

Tegelijkertijd laten de antwoorden zien dat niet alle organisaties hier klaar voor zijn. Een deel van de respondenten geeft aan dat organisaties die moeite hebben met het aantrekken van talent, vooral kampen met organisatie- en kennisproblemen. Dit wijst erop dat de uitdaging minder zit in de huidige arbeidsmarkt, maar er winst te behalen valt op **de interne positionering van recruitment**.



Grootste uitdagingen in 2026

Waar organisaties structureel op vastlopen

De grootste uitdagingen richting 2026 liggen volgens professionals niet alleen in het vinden van talent, maar vooral in het behouden, verbinden en organiseren van recruitment. Respondenten benoemen structurele tekorten, toenemende verwachtingen van kandidaten en organisaties die moeite hebben om recruitment strategisch en toekomstgericht in te richten.

Daarnaast wordt vaak genoemd dat recruitment nog te reactief is ingericht. Processen, samenwerking met hiring managers en employer branding lopen niet altijd in lijn met de realiteit van de arbeidsmarkt. Dit vergroot de druk op recruiters én zorgt voor teleurstelling bij kandidaten.

“Recruitment is nog te vaak reactief. We rennen achter vacatures aan, terwijl we vooruit zouden moeten plannen.”

“De verwachtingen van kandidaten blijven stijgen en organisaties zijn daar niet altijd op ingericht.”



Grootste kansen in 2026

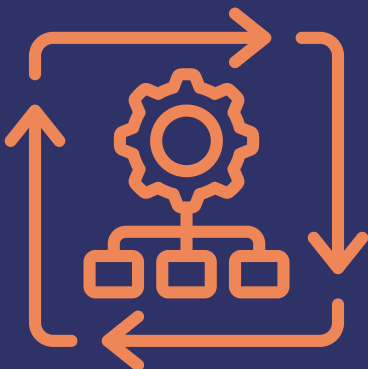
Waar organisaties structureel voordeel kunnen opbouwen

De grootste kansen richting 2026 liggen volgens professionals bij organisaties die recruitment niet langer zien als een los proces, maar als een structureel en strategisch onderdeel van de organisatie. Respondenten benadrukken dat juist nu ruimte ontstaat om processen te verbeteren, technologie slimmer in te zetten en recruitment sterker te verbinden aan de lange termijn.

Daarnaast zien de professionals kansen in het vooruit organiseren van recruitment: talentpools opbouwen, employer branding concreter maken en interne samenwerking verbeteren. Organisaties die dit nu oppakken, zijn minder afhankelijk van schaarste en kunnen sneller en gericht handelen wanneer de vraag toeneemt.

“Dit is het moment om recruitment structureel goed neer te zetten, voordat de druk weer toeneemt.”

“Automatisering biedt ruimte om het proces te verbeteren, zolang het menselijke contact centraal blijft staan.”



Conclusie

In 2026 winnen organisaties die hun werkgeverschap en recruitment structureel op orde hebben

Dit onderzoek laat zien dat recruitment in 2026 niet eenvoudiger wordt, maar wel duidelijker. De arbeidsmarkt blijft grotendeels stabiel terwijl wetgeving, technologie en veranderende verwachtingen van talent organisaties dwingen tot scherpere keuzes. **Vrijblijvendheid verdwijnt, consistentie wordt bepalend.**

Daarnaast is er uit dit onderzoek gekomen dat succesvolle organisaties recruitment niet benaderen als een los proces, maar als een strategisch onderdeel van hun organisatie. Zij maken bewuste keuzes in hoe zij mensen aantrekken, inzetten en behouden met oog voor de lange termijn

Technologie en AI spelen hierin een ondersteunende rol. Automatisering versnelt en verbetert processen, maar het menselijke aspect blijft doorslaggevend voor vertrouwen, binding en beleving. Juist dat balans bepaalt het verschil.

