

Meer ontslagen verwacht bij banken

Stijgend aantal mensen met een WW-uitkering vanuit financiële sector

In het kort

- Er lopen sinds eind 2025 reorganisaties bij meerdere grote Nederlandse banken. Iedere reorganisatie heeft zijn eigen aanleiding, maar de belangrijkste overeenkomst is dat de banken inzetten op kostenbesparing. Voor sommige banken spelen overnamedreiging of fusies met andere banken ook een rol.
- De banken zetten sterk in op AI en automatisering om deze kostenbesparing waar te kunnen maken. AI kan mogelijk taken uitoefenen van mensen op ondersteunende afdelingen zoals bij het klantcontact en bij anti-witwasafdelingen. Het is echter nog de vraag of AI daadwerkelijk in staat is om mensen te vervangen.
- Het hele afgelopen jaar neemt het aantal mensen met een WW-uitkering vanuit de gehele financiële sector sneller toe dan gemiddeld. Voor een aantal specifieke beroepen zoals CDD-analist en medewerker klantcontact stijgt het WW-cijfer nog harder.
- De aangekondigde ontslagen zullen verspreid worden gerealiseerd. De reorganisaties zijn lange-termijn projecten die op zijn vroegst eind 2026 afgerond zijn. Er zijn ook recent nog ontslagmeldingen gedaan die nog niet zijn gerealiseerd. Daarom is te verwachten dat de snellere toename van het aantal mensen met een WW-uitkering vanuit de financiële sector zal aanhouden. De groei van de werkgelegenheid in de financiële sector staat de komende jaren onder druk door de reorganisaties.

Reorganisaties bij Nederlandse banken in najaar 2025

In de tweede helft van 2025 kondigden verschillende grote Nederlandse banken forse reorganisaties aan. Het meest in het oog springende voorbeeld is ABN Amro. Daar is vanwege een strategiewijziging een grote reorganisatie gestart, waar met 5.200 banen bijna een kwart van de werkgelegenheid verdwijnt.¹ Daarnaast verwachten ASN Bank en ING ieder ook rond de 900 banen te schrappen.² Voor ASN Bank is dat ongeveer een kwart van het totaal aantal banen. Ook Triodos Bank heeft aangekondigd 250 tot 270 banen te gaan schrappen.³ Tot slot wil de Nederlandse centrale bank, DNB, met een reorganisatie 10% van de kosten gaan besparen.⁴ Hieronder is een overzicht te vinden van de in de media aangekondigde reorganisaties van banken. Hoewel er uiteenlopende redenen worden gegeven voor de reorganisaties, wordt er vooral ingezet op kostenbesparing. Daarnaast hebben de reorganisaties met elkaar gemeen dat de banken verwachten dat er efficiënter gewerkt kan worden met behulp van AI, waardoor ze met minder mensen hetzelfde werk kunnen verzetten.

Overzicht reorganisaties Nederlandse banken

Bank	Aantal banen	Aandeel totaal**	Genoemde redenen	Looptijd reorganisatie	Bron
ING Bank	950	6%	AI	Tot eind 2026	Link
ABN Amro	5.200	24%	AI, kostenbesparing, positie versterken	Gestart in 2024, loopt tot eind 2028	Link
ASN Bank	900-950	24%	kostenbesparing, fusie tot één bank van Volksbank, SNS, RegioBank en BLG Wonen	Tot eind 2026	Link
Triodos	250-270	13%	AI, kostenbesparing	Tot eind 2027	Link
DNB	onbekend	2.300 banen	10% bezuiniging op begroting	onbekend	Link

**t.o.v. het aantal banen in Nederland per bank, gevonden in diverse bronnen

De aantallen en genoemde redenen in deze tabel zijn op basis van uitingen van de banken zelf, die zijn verspreid in de media

¹ Algemeen Dagblad, 25-11-2025. [Bijna kwart van personeel moet weg bij ABN Amro, AI neemt werk over: 'Dit slaat in als een bom'](#)

² NU.nl, 28-10-2025 & 13-11-2025. [ING verwacht bijna duizend banen te kunnen schrappen vanwege AI](#) en [ASN Bank schrapt nog eens bijna duizend banen bij grote reorganisatie](#)

³ NOS, 08-01-2026. [Triodos Bank schrapt honderden banen](#)

⁴ Banken.nl 19-11-2025. [DNB kondigt reorganisatie aan en wil 10% op begroting besparen](#)

De reorganisaties vallen vaak samen met fusies of overnames van andere banken of bankonderdelen. Zo zijn er eind 2025 meerdere bankonderdelen samengegaan in de merknaam ASN Bank, en heeft ABN Amro een hypotheekverstrekker overgenomen. Deze fusies en overnames leiden ook tot het ontstaan van dubbele rollen of systemen die niet langer noodzakelijk zijn, waardoor de bank in totaal minder mensen nodig heeft.

Vanwege inzet op kostenbesparing, digitalisering, automatisering en de sterke daling van het aantal fysieke bankkantoren zijn er in het verleden zeer regelmatig reorganisaties in de bankensector geweest. Zo werden banken die tijdens de financiële crisis van 2008 genationaliseerd zijn soms gedwongen bankonderdelen af te stoten, of te reorganiseren om kosten te besparen. Recenter zijn er tussen 2016 en 2018 bij reorganisaties ook veel banen verdwenen, vanwege inzet op automatisering.⁵ Ook in 2021 hebben er veel ontslagen plaatsgevonden, doordat tijdens de coronacrisis bleek dat een groot deel van de fysieke kantoren niet langer noodzakelijk was. In plaats daarvan werd opnieuw verder ingezet op automatisering.⁶ De op dit moment aangekondigde reorganisaties passen dus goed in deze reeks; ook nu wordt ingezet op automatisering, ditmaal via AI.

De banenvermindering die in het najaar van 2025 is aangekondigd vindt op verschillende momenten gedurende de looptijd van de reorganisaties plaats. Bovendien verdwijnt een deel van de banen zonder dat er iemand ontslagen wordt, doordat een lege plek niet opnieuw wordt opgevuld als iemand ander werk vindt of met pensioen gaat. Het aantal ontslagen zal dus kleiner zijn dan het aantal banen dat verdwijnt en het is niet zo dat alle ontslagen in één klap vallen. ABN Amro verwacht dat minstens de helft van de 5.200 banen die verdwijnen, zal worden opgevangen door natuurlijk verloop van personeel. Op dit moment zijn er volgens ABN Amro al 1.500 van deze banen verdwenen – 1.000 daarvan in 2025, de rest begin 2026. Uiteindelijk moet het doel van 5.200 voor het einde van 2028 bereikt zijn. Bij ASN Bank en ING is momenteel nog onduidelijk welk deel van de banen verdwijnt via ontslag of via natuurlijk verloop. Hier speelt mee dat bij reorganisaties werknemers ook ondersteuning krijgen bij het zoeken van ander werk, binnen of buiten de organisatie. Als hoopvolle noot: bij een eerdere reorganisatie van ING bleek dat de impact kleiner was dan vooraf gedacht. Volgens vakbond FNV vonden veel mensen toen snel ander werk, intern of extern.⁷

Meldingen collectief ontslag stijgen sterk

Naast de eigen berichtgeving van bedrijven over de voortgang van hun plannen kan ook gekeken worden naar de meldingen collectief ontslag als indicatie van wanneer en hoeveel (grotere groepen) mensen er ontslagen dreigen te worden.

Wet Melding Collectief Ontslag

Als bedrijven op enig moment verwachten dat ze binnen drie maanden 20 of meer medewerkers tegelijk gaan ontslaan zijn ze volgens de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) verplicht om dat bij vakbonden en bij UWV te melden. Het gaat om een voornemen tot ontslag. Dat voornemen kan in de termijn van drie maanden daadwerkelijk worden gerealiseerd, maar dat hoeft niet. Het kan zijn dat het ontslag toch niet nodig blijkt, of dat er minder mensen ontslagen hoeven te worden.

Bij een melding collectief ontslag gaat het alleen over het aantal voorgenomen ontslagen, niet om welke functies of personen het gaat. Ook wordt niet door UWV geregistreerd hoeveel van de voorgenomen ontslagen daadwerkelijk doorgaan.

In 2025 zijn vanuit de bankensector voor meer dan 3.000 medewerkers WMCO-meldingen gedaan. Dat zijn er beduidend meer dan de paar honderd in 2024. De meldingen in 2025 zaten vooral in het laatste kwartaal. Deze stijging van het aantal meldingen past bij de reorganisatieplannen van meerdere banken, die in de tweede helft van 2025 kort na elkaar in de media verschenen. Ook in het begin van 2026 zijn er nieuwe meldingen gedaan uit de bankensector. Zoals eerder beschreven kunnen reorganisatieplannen over meerdere jaren lopen, maar het begin van de personeelsreductie is al wel gemaakt. Door de termijn van drie maanden kunnen sommige ontslagen die in het laatste kwartaal van 2025 via de WMCO zijn gemeld, nog in 2026 plaatsvinden. In 2025 werd er voor alle sectoren samen voor bijna 20.000 werknemers een melding collectief ontslag ingediend. Dat was een derde meer dan in 2024. Het aantal meldingen van de bankensector nam in 2025 dus veel sterker toe dan gemiddeld. Dit is een opvallend direct gevolg van de reorganisaties.

Banken reorganiseren vanwege kostenbesparing, AI en fusies

De belangrijkste verklaring voor de reorganisaties bij de banken is **kostenbesparing**. Bij ABN Amro waren de kosten in vergelijking met andere banken bijvoorbeeld relatief hoog.⁸ Met de reorganisatie beoogt de bank de kosten voor personeel naar beneden te brengen, waarmee de winst vergroot wordt. Met een hogere winst kan de bank meer rendement uitkeren aan haar aandeelhouders. Kostenbesparing kan ook de reden zijn om bepaalde afdelingen of bedrijfsonderdelen te laten krimpen of verdwijnen wanneer deze niet voldoende winstgevend zijn. Zo verdwijnen er banen op het gebied van duurzaamheid⁹, maar ook bij diverse andere bedrijfsonderdelen.¹⁰ Tot slot noemen Triodos en DNB ook expliciet dat kostenbesparing de reden voor hun reorganisatie is.

Andere in de media genoemde oorzaken, zoals **efficiënter werken door AI, fusies** tussen Nederlandse banken en de dreiging van **overnames** vanuit het buitenland hebben allemaal met kostenbesparing te maken. Deze ontwikkelingen worden hieronder verder uitgewerkt.

⁵ RTL, 9-12-2015 [Massa-reorganisatie bij Rabobank: 9000 banen weg](#)

⁶ Nieuws.nl, 12-02-2021. ['Einde ontslaggolf bij banken nog niet in zicht'](#)

⁷ BNR Nieuwsradio, 28-10-2025. [AI gaat bijna duizend werknemers ING vervangen](#)

⁸ Financiële Dagblad, 25-11-2025. [Met massaontslag rekent ABN Amro af met imago van trage staatsbank](#)

⁹ Banken.nl, 11-11-2025. [ABN Amro snijdt fors in duurzaamheidsteam](#)

¹⁰ Financiële Dagblad, 26-11-2025. [Begrip en boosheid wisselen elkaar af bij het personeel van ABN Amro](#)

Fusies en overnames

Onder andere ABN AMRO zoekt kostenbesparing in schaalvergroting: de bank kocht in 2025 een kleinere bank om daarmee haar activiteiten uit te breiden en haar positie te versterken.¹¹ Een bijkomend effect, maar volgens ABN AMRO geen doel op zich, is dat met deze acties de beurskoers van de bank stijgt waardoor voor andere partijen de overnamekosten hoger komen te liggen.¹² Bij ASN Bank spelen fusies ook een grote rol voor de aangekondigde reorganisatie. De verschillende merken Volksbank, SNS, RegioBank en BLG Wonen gaan samen verder als ASN Bank. Dit zou een versimpeling van de bedrijfsvoering en het aantal producten opleveren, maar zorgt er ook voor dat er sommige functies meerdere keren voorkomen binnen de bank. ASN Bank verwacht door de fusie van verschillende merken de kosten naar beneden te kunnen schroeven.

AI speelt een rol maar is niet de hoofdoorzaak van de reorganisaties

Inzet op AI (kunstmatige intelligentie) wordt bij de meeste aangekondigde reorganisaties genoemd als één van de belangrijkste manieren om de kosten te verlagen. Volgens de banken zijn met name vastomlijnde processen zoals anti-witwascontroles, klantcontactvragen en administratieve handelingen door AI-toepassingen te versnellen of zelfs in hun geheel over te nemen. Volgens arbeidsmarktexperts is het echter niet zo dat de reorganisaties dóór AI komen. Zo lukt de implementatie van AI nog vaak niet¹³, wordt AI nog relatief weinig ingezet door Nederlandse werkgevers¹⁴ en geven werkgevers zelf bij ontslagmeldingen aan dat stijgende loon- en energiekosten en economische en politieke onzekerheid een grotere rol spelen.¹⁵

Toch zetten de banken sterk in op AI. Wanneer de huidige opstartproblemen verholpen zijn is het mogelijk dat er minder werk overblijft. Volgens een voorspelling van zakenbank Morgan Stanley¹⁶ kan AI ervoor zorgen dat binnen nu en 5 jaar tot 10% van het aantal banen bij Europese banken verdwijnt. Volgens deze voorspelling worden vooral risico-, compliance- en ondersteunende functies geraakt.

Banken zetten in op AI om anti-witwascontroles efficiënter te maken

Nederlandse banken zijn wettelijk verplicht om de transacties die ze uitvoeren te controleren op witwas-activiteiten. Er zijn in het verleden grote boetes uitgedeeld aan banken die hier volgens het Openbaar Ministerie onvoldoende aandacht aan besteedden.¹⁷ Iedere bank heeft grote afdelingen opgetuigd voor onderzoek naar witwasactiviteiten. Een deel van de personeelsgroei in de financiële sector van de afgelopen jaren komt dan ook door deze regelgeving. Omdat het controleren van transacties de banken geen extra omzet oplevert, is dit één van de voornaamste bedrijfsonderdelen waar wordt gezocht naar verdergaande automatisering om het werk efficiënter te laten verlopen. De gedachte is dat AI de transacties waaraan de grootste risico's zijn verbonden kan identificeren, waarna Customer Due Diligence (CDD)-analisten van de bank deze transacties verder beoordelen. Een andere toepassing is het opstellen van risicovolle klantprofielen en het automatiseren van vaak terugkerende processen. Een geslaagde implementatie van AI kan de banken veel tijd (en dus geld) besparen vergeleken met een systeem waarbij iedere transactie door een mens moet worden beoordeeld.

Met de huidige reorganisaties zetten de banken stevig in op deze verwachte efficiëntiewinst. Zo stellen de banken dat door AI in 2 jaar tijd 20% van de banen van werknemers die zich bezighouden met transactie- en witwasonderzoek, verdwijnen.¹⁸ Over de hele bankensector gezien werken er naar schatting 13.000 mensen in een dergelijk beroep¹⁹ - als het geschatte percentage uitkomt zou het landelijk 2.600 banen kosten. Bij de reorganisatie van ABN Amro wordt zelfs aangegeven dat maar liefst 35% van de werknemers die zich momenteel bezighouden met transactie- en witwasonderzoek vervangen zal worden door offshoring (werk verplaatsen naar het buitenland) of door AI.¹⁰

Een belangrijke nuancering is dat AI veel potentie biedt voor het efficiënter maken van witwascontroles, maar dat er op dit moment nog geen zekerheid is of AI daadwerkelijk mensen kan vervangen.¹⁸ De controles zijn vaak complex en er is regelmatig contact nodig met de klanten waarover het gaat. Hierdoor zal niet al het werk door AI te vervangen zijn: de complexere taken blijven over. Tot slot levert de implementatie van AI eerst ook nieuw werk op: controle op de output van het systeem, implementatie van de systemen en het opleiden van het huidige personeel om ermee te kunnen werken.

Zelfs als de 35% die ABN Amro noemt voor iedere bank uitkomt (dan zou het bij alle banken om ongeveer 4.500 banen gaan) zijn er nu bij alle banken samen al meer ontslagen aangekondigd. De vervanging van personeel dat zich bezighoudt met transactie- en witwasonderzoek vertelt dus niet het hele verhaal. Er verdwijnen ook andere banen: volgens de nieuwsberichten gaat het dan met om banen waarbij administratieve handelingen of klantcontact een grote rol spelen.

AI kan ook klantcontact- en administratief medewerkers raken

Uit eerder onderzoek van UWV²⁰ kwam naar voren dat mensen met een administratief beroep en klantenservicemedewerkers kwetsbaar zijn voor vervanging door AI. Er zijn bij deze banen veel elementen die soms ook door AI gedaan kunnen worden. Denk aan de grootschalige inzet van chatbots om een deel van de vragen op te vangen die anders bij callcentermedewerkers terecht

¹¹ ABN Amro, 12-11-2025. [ABN Amro kondigt overname NIBC Bank aan](#)

¹² Financieele Dagblad, 17-11-2025. ['Prooi' ABN Amro door overname NIBC maar klein maatje groter.](#)

¹³ Fortune.com, 18-08-2025. [MIT report: 95% of generative AI pilots at companies are failing](#)

¹⁴ UWV, 2025. [AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt](#)

¹⁵ NU.nl, 22-01-2026. [Opkomst AI is een drogreden voor bedrijven om te reorganiseren](#) en Mt/sprout, 21-01-2026. [AI speelt \(nog\) geen rol in reorganisatiegolf die BV Nederland treft](#)

¹⁶ Financial Times, 31-12-2025. [AI forecast to put 200,000 European banking jobs at risk by 2030](#)

¹⁷ Bijvoorbeeld: FIOD, 04-09-2018. [ING betaalt 775 miljoen vanwege ernstige nalatigheden bij voorkomen witwassen](#)

¹⁸ Financieele Dagblad, 27-11-2025. [AI-witwascontrole: veel potentie, maar nog niet nu](#)

¹⁹ Financieele Dagblad, 25-11-2025. [Grootbanken voorzien verlies van duizenden banen bij witwascontroles](#)

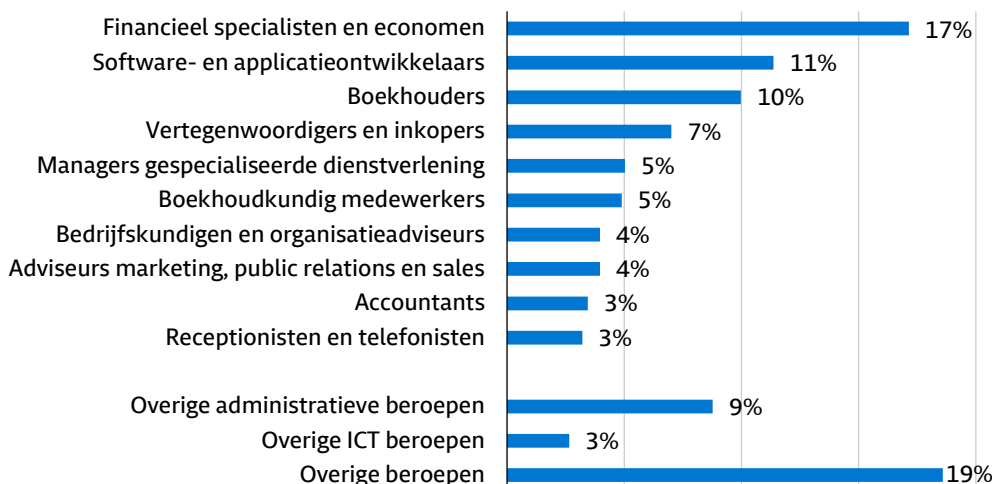
²⁰ UWV, 2025. [AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt](#)

komen. De inzet van AI betekent naar verwachting niet dat al deze banen verdwijnen, maar er zijn wel signalen dat hetzelfde werk door minder mensen gedaan kan worden. Eerder²¹ viel al op dat het aantal vacatures voor klantcontactmedewerkers afnam, terwijl het aantal mensen met een klantcontactberoep die in de WW terechtkwam juist steeg.

In de tijd dat iedere winkelstraat meerdere bankfilialen had waren administratief personeel en klantcontactmedewerkers sterk vertegenwoordigd in de financiële sector. Ook nu werken er nog altijd relatief veel mensen in dergelijke beroepen bij de banken. Momenteel zijn er ongeveer 9.000 banen voor 'receptionisten en telefonisten', waar in de financiële sector met name klantcontactfuncties onder vallen. Daarnaast zijn er veel banen voor administratief personeel, namelijk 30%²² van het totaal in de financiële sector. ABN Amro heeft aangekondigd ook bij deze afdelingen banen te gaan schrappen. Gezien het grote aantal mensen dat in de gehele sector in deze banen werkt én het enthousiasme van de banken over de inzet van AI, is het aannemelijk dat er ook bij de andere reorganisaties klantcontactmedewerkers en administratief medewerkers geraakt zullen gaan worden.

Hieronder een overzicht van de beroepsgroepen die in de financiële dienstverlening voorkomen. In de sector zijn met name financieel specialisten, softwareontwikkelaars en boekhouders werkzaam.

Werkende beroepsbevolking financiële dienstverlening

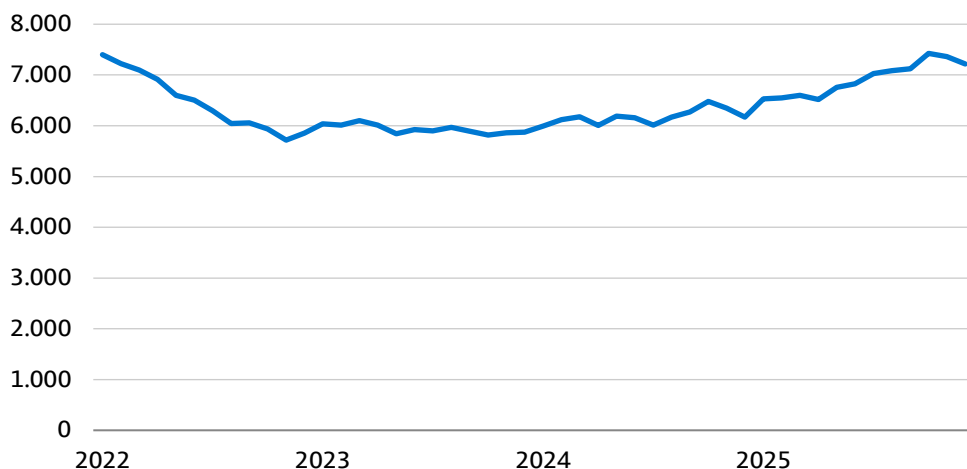


Bron: CBS. Maatwerk voor UWV. Gemiddelde van 2023-2024.

Aantal mensen in WW-uitkering uit financiële sector stijgt sneller dan gemiddeld sinds 2024

In december 2025 waren er iets meer dan 7.200 mensen met een WW-uitkering die daarvoor bij een financiële instelling hadden gewerkt. In deze WW-cijfers is niet los te onderscheiden of iemand eerst voor een bank heeft gewerkt. Daarom wordt er hier naar de financiële sector in het geheel gekeken. Daaronder vallen bijvoorbeeld ook verzekeraars, pensioenfondsen en beleggingsinstellingen. Er waren 17% meer mensen met een WW-uitkering vanuit de financiële sector in december 2025 dan in dezelfde maand een jaar eerder. Ter vergelijking; vanuit alle andere sectoren samen was er over diezelfde periode een toename van 9%. De ontwikkeling van het aantal WW'ers vanuit de financiële sector is dus hoger dan het gemiddelde.

Aantal mensen met een WW-uitkering vanuit financiële dienstverlening



Bron: UWV

²¹ UWV, 2024. [Minder medewerkers klantcontact gevraagd, maar krapte blijft](#)

²² De som van boekhouders, boekhoudkundig medewerkers, bedrijfskundigen en organisatieadviseurs, accountants en overige administratieve beroepen.

Aantal mensen in de WW stijgt al het hele jaar, niet pas sinds de reorganisaties zijn aangekondigd

De WW-stijging vanuit de financiële sector gebeurde niet alleen in de tweede helft van 2025. In plaats daarvan speelt deze relatief snellere toename al sinds begin 2024. In november en december 2025 nam het aantal mensen met een WW-uitkering vanuit de financiële sector zelfs af. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat sommige banken vorig jaar al begonnen zijn met het schrappen van banen.²³ Een tweede verklaring is dat de banken ter voorbereiding op de reorganisaties minder vacatures hebben vervuld. Over een periode van twee jaar is de toename van het aantal personen in de WW voor de financiële dienstverlening vrijwel even groot als voor alle sectoren samen. Het is dus niet zo dat er door de reorganisaties een plotseling versnelde toestroom in het WW op gang is gekomen.

De omvang van de stijging in het aantal mensen met een WW-uitkering valt ook niet samen met de hoge aantallen te schrappen banen die de banken zelf in de media hebben genoemd. Dit kan meerdere oorzaken hebben. Ten eerste worden de aangekondigde ontslagen niet allemaal tegelijkertijd uitgevoerd.²⁴ De reorganisaties zijn lange-termijn projecten: de reorganisatie van ABN Amro zal tot en met 2028 duren, het is niet duidelijk op welke momenten de ontslagen precies plaats zullen vinden. Ten tweede zal een aanzienlijk deel van de banen via natuurlijk verloop verdwijnen; dus via pensionering, wat niet in de WW-cijfers te zien zal zijn, of via het verloop van tijdelijke contracten. Daarbij is het aannemelijk dat niet alle tijdelijke contracten tegelijkertijd eindigen, en dat mensen zelf al nieuw werk gaan zoeken voordat hun contract stopt. Dit zorgt ervoor dat het aantal mensen dat tegelijkertijd in de WW belandt lager uitkomt. Ten derde is er nog altijd sprake van een krappe arbeidsmarkt. Mensen die hun werk verliezen vinden mogelijk al voordat ze in de WW belanden ander werk, wellicht in een andere sector. Hier speelt ook het sociaal plan een rol, waar met herplaatsingen binnen de organisatie of outplacementtrajecten wordt bemiddeld op een overstap van werk naar werk.

Snellere stijging WW voor klantcontactmedewerkers, CDD-analisten, verkoop- en ICT-beroepen

Bij specifieke beroepen zijn de gevolgen van de aangekondigde reorganisaties al wel zichtbaar. Voor de meest voorkomende beroepen in het WW is in onderstaande tabel te zien in hoeverre de ontwikkeling afwijkt van de gemiddelde groei van 17% voor de gehele sector.

Ontwikkeling WW financiële instellingen naar beroep

	Aandeel van totaal WW vanuit financiële dienstverlening	Ontwikkeling t.o.v. gemiddelde toename (+17%)
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	40%	Stijgt even snel
<i>waaronder</i>		
Financieel-administratief medewerkers		Stijgt even snel
Ondersteunende secretariële medewerkers		Stijgt even snel
Organisatieadviseurs en business analisten		Stijgt even snel
Cliëntadviseurs bankbedrijf		Stijgt sneller
Controllers en CDD-analisten		Stijgt veel sneller
Medewerkers klantenservice		Stijgt veel sneller
Managers (financieel, ICT, sales en marketing)	19%	Stijgt even snel
Commerciële beroepen	11%	Stijgt even snel
<i>waaronder</i>		
Assurantiedeviseurs		Stijgt minder snel
Commercieel medewerkers binnendienst		Stijgt sneller
Accountmanagers zakelijke diensten		Stijgt sneller
ICT-beroepen	5%	Stijgt sneller

Bron: UWV. De percentages zijn de aandelen per beroepsklasse in het aantal mensen met een WW-uitkering uit de financiële dienstverlening. De laatste kolom geeft aan of de WW-ontwikkeling van bepaalde beroepen over 2025 afwijkt van de gemiddelde groei van 17% van de WW voor de financiële sector als geheel. Het gaat om beroepen die relatief veel voorkomen in de WW-cijfers vanuit de financiële sector.

Legenda: 'Stijgt minder snel': meer dan 10 procentpunt lager dan gemiddeld; 'Stijgt even snel': tussen de 10 procentpunt hoger of lager dan gemiddeld; 'Stijgt sneller': meer dan 10 procentpunt hoger dan gemiddeld; 'Stijgt veel sneller': meer dan 20 procentpunt hoger dan gemiddeld.

Er is een duidelijke stijging van het aantal mensen met een WW-uitkering die eerst het beroep van **CDD-analist** uitoefenden. Het gaat in totaal in januari 2026 om ongeveer 260 mensen. Dat is meer dan een verdubbeling ten opzichte van dezelfde maand een jaar eerder. Een ander beroep met een opvallend sterke stijging van het aantal mensen met een WW-uitkering zijn **medewerkers klantenservice**. In het verlengde daarvan vallen ook de **cliëntadviseurs** op. Deze beroepen worden expliciet door de banken

²³ Algemeen Dagblad, 25-11-2025. [Bijna kwart van personeel moet weg bij ABN Amro, AI neemt werk over: 'Dit slaat in als een bom'](#)

²⁴ Zie ook de WMCO-cijfers.

genoemd als groepen die risico lopen bij de reorganisaties vervangen te worden door AI. Aangezien de banken daar nu sterk op inzetten, is het geen verrassing mensen vanuit deze beroepen nu al sterker terug te zien in de WW-cijfers.

Assurantiadviseurs laten het afgelopen jaar als enig beroep een (veel) kleinere toename van het aantal mensen in het WW zien. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat het beroep in de gehele financiële sector voorkomt, zelfs met name bij verzekeraars, waar begin 2026 geen reorganisaties spelen. Daarnaast is het beroep minder vatbaar voor automatisering. Juist persoonlijke advisering wordt vaak genoemd als vaardigheid die niet door AI te vervangen is.²⁵



De **verkoopberoepen** (commercieel medewerkers binnendienst en accountmanagers zakelijke diensten) hebben beiden een snellere toename van het aantal mensen in de WW dan gemiddeld voor de financiële sector. Dit kan betekenen dat ook deze commerciële beroepen onderdeel zijn van de reorganisaties. Zeker als er sprake is van veel administratieve taken is het mogelijk dat de banken verwachten dat er ook hier productiever gewerkt kan worden.

Tot slot de **ICT-beroepen**. Ook vanuit de financiële sector neemt het WW-cijfer hier sneller toe dan gemiddeld voor alle beroepen samen. Dit is overigens een trend die momenteel bij de ICT-beroepen vanuit alle sectoren geldt.²⁶ Mogelijk speelt productiviteitsverhoging door AI hier een rol. ICT-beroepen worden niet expliciet door de banken genoemd als onderdeel van de reorganisaties, dus deze uitkomst kan ook bij de breder spelende trend van afnemende krapte voor ICT-beroepen horen.



Overstappen vanuit de financiële sector

Samengevat gaan de aangekondigde reorganisaties bij de banken langere tijd impact hebben op de arbeidsmarkt. Er is voornamelijk geen sprake van een plotselinge snelle toestroom in de WW. Zeker voor een aantal specifieke beroepen neemt het aantal mensen met een WW-uitkering echter al een jaar lang sterk toe. Voor sommige van deze beroepen, zoals CDD-analist, klantcontact- of administratief medewerker zal er in de toekomst minder werk zijn bij de banken. Voor mensen in dit werk kan het daarom goed zijn om na te denken over een eventuele carrièreswitch. Werkgevers kunnen nadenken over de mogelijkheden voor begeleiding van werk naar werk. In sommige gevallen kan iemand misschien op een andere positie bij dezelfde werkgever aan de slag.

Er kan gedacht worden aan een switch naar vergelijkbaar werk in een andere sector. Voor mensen die eerder vanuit de financiële sector in de WW belandden, is het heel waarschijnlijk dat wanneer ze weer aan het werk gaan, dat in een andere sector gebeurt. In 2024 ging slechts 22% van de mensen na een periode in de WW opnieuw aan de slag in de financiële sector. Gemiddeld voor alle sectoren samen keerde 44% na de WW terug naar de 'oude' sector. In totaal maakte 64% van de mensen die in de financiële dienstverlening hebben gewerkt na de WW een overstap naar een geheel andere sector. Dit betekent dus dat de expertise en werkervaring van mensen uit de financiële sector ook door andere werkgevers wordt gewaardeerd. Mensen die vanuit de financiële sector overstapten gingen het vaakst over naar een baan via de uitzendbranche, bij de zakelijke dienstverlening of bij de overheid.²⁷

Overstappen naar een andere sector is met name mogelijk wanneer het werk niet te specialistisch is. De kansen op werk voor klantcontactmedewerkers zijn momenteel goed.²⁸ Denk bijvoorbeeld aan de pensioenfondsen, die naar verwachting veel vragen van deelnemers gaan krijgen over de gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel. Ook bij gemeenten is er momenteel nog veel vraag naar mensen die in klantcontact kunnen werken.

De kansen voor sommige administratieve banen zijn momenteel minder goed. Het werk van CDD-analisten is zo specifiek dat deze baan niet goed bij een andere werkgever buiten de financiële dienstverlening uit te oefenen is. Daarnaast zetten alle banken in op het verkleinen van hun anti-witwas afdelingen, waardoor er in het algemeen minder banen voor CDD-analisten overblijven. Voor mensen die vanuit deze beroepen werkloos worden kan een overstap naar ander werk een optie zijn.

UWV beschikt over unieke gegevens uit het arbeidsverleden van mensen die zijn ingeschreven als werkzoekende. Deze werkzoekenden laten een digitaal cv achter, waarmee te achterhalen is welke banen zij opeenvolgend hebben gehad.²⁹ Aan de hand van deze gegevens zijn de meest voorkomende overstappen die mensen in het verleden daadwerkelijk gemaakt hebben, in kaart te brengen. Ter inspiratie voor mensen die mogelijk hun baan verliezen bij de lopende bankreorganisaties zijn er overzichten gemaakt voor een aantal beroepen die veel voorkomen bij de banken én die door de banken zelf genoemd worden als beroep dat risico loopt geschrapt te worden.

²⁵ UWV, 2025. [AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt](#)

²⁶ UWV, 2025. [Arbeidskrapte ICT'ers neemt af, maar is nog altijd groot](#)

²⁷ UWV, 2025. [Sectorwissel na WW hangt sterk af van eerdere werkbranche](#)

²⁸ UWV, 2025. [Kansrijke beroepen](#)

²⁹ UWV, 2026. [Overstapberoepen: werk vinden in ander beroep](#)

Overzicht enkele overstapmogelijkheden vanuit kwetsbare beroepen bij banken

Customer due diligence specialist (CDD)	Financieel-administratief medewerkers	Ondersteunende secretariële medewerkers	Cliëntadviseurs bankbedrijf	Medewerkers klantcontact
Compliance officer	(Assistent) controller	Medewerker personeel en organisatie	Assurantieadviseur	Servicedeskmedewerker ict
Business analist	(Assistent) accountant	Personeelsplanner	Administratief medewerker verzekeringen	Online marketeer
Controller	Facturist	Medisch secretaressen	Acceptant verzekeringsmaatschappij	Logistiek administratief medewerker
Acceptant verzekeringsmaatschappij	Boekhouder	Projectassistent	Controller	Personeelsplanner
Jurist of juridische medewerker	Administratief medewerker verzekeringen	Archiefmedewerker	Compliance officer	Administratief medewerker verzekeringen
	Administratief-juridisch medewerker	Recruiter	Schadebehandelaar	Managementassistent
		Administratief-juridisch medewerker		

In het overzicht hierboven is voor 5 beroepen te zien naar welke andere beroepen mensen in het verleden zijn overgestapt. Uiteraard zullen er ook andere opties zijn die niet in dit overzicht terugkomen, afhankelijk van de specifieke ervaring en kennis van de werkzoekende.

De Kunners: helpen overstappers vanuit de financiële sector aan ander werk door verder te kijken dan CV en diploma

De Kunners³⁰ is een bemiddelingsorganisatie die wil bijdragen aan het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt in de financiële sector. Ze bieden omscholingstrajecten van 6 tot 8 weken aan richting de financiële dienstverlening, customer service of accountancy. Het doel is om mensen (en werkgevers) te helpen verder te kijken dan alleen cv's en diploma's, en juist meer aandacht te besteden aan vaardigheden en potentie.

Ondanks de reorganisaties worden er volgens De Kunners ook bij de banken momenteel nog veel mensen aangenomen. Het gaat vaak wel om andere rollen dan de banen die verdwijnen, maar soms hebben mensen die ontslagen worden wel de juiste vaardigheden om een overstap te kunnen maken. Daarnaast zien De Kunners voor mensen die hun werk bij een bank verliezen met name kansen voor overstappen naar het verzekeringswezen en de pensioenfondsen. Met het intreden van de nieuwe pensioenwet is er werk voor klantcontact (om daar vragen over te beantwoorden) en voor analisten (om het nieuwe pensioen voor mensen uit te rekenen). Zeker mensen die al een WFT (Wet op het Financieel Toezicht) diploma hebben maken een goede kans. Voor rollen als hypotheekadviseurs en verzekeringsacceptanten is er volgens De Kunners ook nog genoeg werk; daarbij zal het administratieve deel van die rollen wel (deels) kunnen verdwijnen door AI, maar er is altijd behoefte aan mensen die goed kunnen uitleggen hoe iets werkt. Tot slot wordt de accountancy genoemd, dat is een sector waar momenteel sprake is van groei, en waar veel mensen gezocht worden.

Toekomstverwachtingen financiële sector

Het aantal banen in de financiële dienstverlening is de afgelopen jaren toegenomen, maar die groei lijkt te stagneren. In de arbeidsmarktprognose van UWV werd al uitgegaan van een afnemende groei in 2026 en 2027.³¹ Daarin waren de nieuwste reorganisatieplannen van banken nog niet meegenomen. Die zetten de banengroei van de financiële sector als geheel verder onder druk.

In de reorganisatieplannen gaat het vooral over de aantallen banen die mogelijk verdwijnen. Daarnaast wordt ook gewezen op het ontstaan van nieuwe functies en nieuwe banen. Volgens een rapport van McKinsey³² is de financiële sector één van de sectoren waar AI de meeste potentie heeft om efficiënter te kunnen werken. Afhankelijk van in hoeverre (generatieve) AI deze beloftes waarmaakt, is er in de toekomst bij de banken minder werk voor onder andere administratief medewerkers, klantcontactmedewerkers, cliëntadviseurs of CDD-analisten. Aan de andere kant komen er mogelijk wel banen bij om te helpen met de implementatie van AI, voor het beantwoorden van ingewikkelde vragen en mogelijk ook voor het geven van advies en uitleg. Hoe dat uiteindelijk per saldo uitpakt voor de werkgelegenheid is nu nog niet te zeggen, maar vanuit het oogpunt van kostenbesparing lijkt het waarschijnlijk dat er op hogere arbeidsproductiviteit wordt ingezet om het werk met minder mensen te kunnen doen. Aannemelijk is ook dat hiermee de verschuiving naar banen op hoger niveau doorgaat. Het aandeel banen in de financiële dienstverlening waarvoor een hoger of wetenschappelijk opleidingsniveau wordt gevraagd is nu al opgelopen tot boven de 60%.³³

Naar verwachting neemt het aantal mensen met een WW-uitkering vanuit de financiële sector voorlopig verder toe. De reorganisatieplannen van de banken lopen over periodes van een jaar of langer en zullen dus verspreid door de tijd tot meer

³⁰ [De Kunners](#)

³¹ [Arbeidsmarktprognose: beperkte banengroei tot 2027](#) en [Dashboard Ontwikkeling werknemersbanen](#)

³² Hier aangehaald op p.10: [Arbeidsmarktonderzoek: uitdagingen in IT/IV-werkgeverschap Rijksoverheid](#)

³³ UWV, 2024. [Financiële sector zoekt financieel experts en ict'ers](#)

instroom in de WW leiden. Momenteel is de instroom in de WW vanuit de financiële dienstverlening hoger dan gemiddeld, terwijl de uitstroom lager is dan gemiddeld. Als dat aanhoudt, is een sterkere stijging dan gemiddeld te verwachten. Uiteraard hangt er veel af van het tempo waarop de banken mensen gaan ontslaan, en ook van de mogelijkheden en de termijn waarin deze mensen ander werk vinden. Bij reorganisatieplannen worden doorgaans in een sociaal plan afspraken gemaakt over bijvoorbeeld ondersteuning van medewerkers bij het vinden van ander werk. Bij voorkeur worden mensen dan van werk naar werk geholpen, dus zonder dat ze werkloos worden. Bij gelijktijdige en gelijksoortige reorganisaties zijn de kansen om opnieuw aan de slag te gaan in de 'oude' functie vaak wat kleiner. Begeleiding en ontwikkeling/scholing naar nieuwe functies en/of andere sectoren biedt dan vaak betere kansen.

Dat er banen verdwijnen bij de banken lijkt moeilijk te vermijden, maar door natuurlijk verloop en met een actieve en tijdige inzet van partijen op (om)scholing en bemiddeling van werk naar werk kan werkloosheid zo veel mogelijk worden voorkomen.

Colofon

Uitgave

UWV Werkbedrijf

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

frank.eskes@uwv.nl
roland.keiren@uwv.nl

Auteurs

Frank Eskes
Roland Keiren

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.

UWV © 2026