

Ontgroening in de horeca

30 april 2026

Horeca leunt sterk op jongeren, maar ontgroening dreigt

De horeca is sterk afhankelijk van jonge arbeidskrachten. Het gaat vooral om scholieren en studenten in bijbanen. De sector kampt nu al met grote personeelstekorten en heeft alle krachten dus hard nodig. Maar gevaar dreigt voor werkgevers. Want demografen verwachten de komende jaren een krimpend aantal jongeren in ons land: -8% tot aan 2040. Dit terwijl er nu al zorgen zijn over een tekort aan jong horecapersoneel. Hoe groot is het probleem voor horecabedrijven en wat valt eraan te doen?

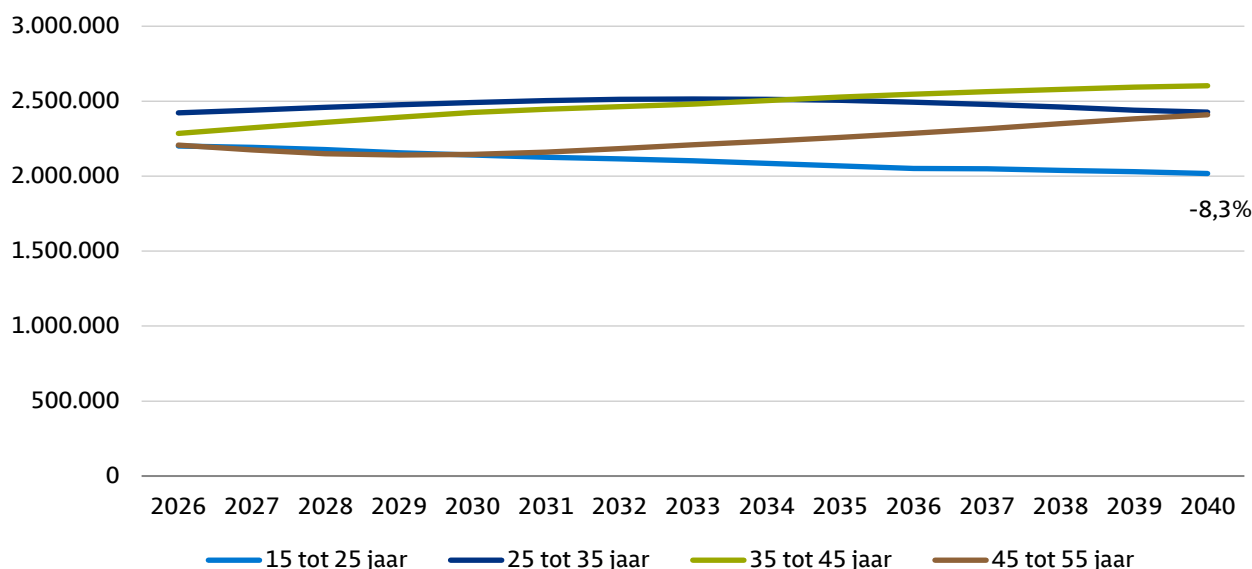
Veel bijbaantjes in de horeca

Bijna 60% van het horecapersoneel in Nederland is tussen de **15 en 25 jaar** oud.¹ Van alle EU-landen heeft de Nederlandse horeca het jongste personeel in dienst.² Zij worden bijvoorbeeld ingezet als oproepkracht op piekmomenten in de avonduren en weekenden, en in het voorjaar en zomer als de terrassen open zijn en er vaker festivals of andere buitenactiviteiten zijn.

Aantal 15 tot 25 jarigen gaat met 8% krimpen

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) voorspelt dat juist deze groep, de 15 tot 25 jarigen, de komende jaren gaat krimpen. **Tussen 2026 en 2040 gaat het om een daling van 8,3%**. Vanaf 2035 zal naar verwachting ook het aantal 25 tot 35 jarigen afnemen. De leeftijdsgroepen 35 tot 45 jarigen en 45 tot 55 jarigen nemen volgens deze prognose daarentegen verder toe.

Prognose bevolking tot 2040 (15-55 jaar)



Bron: [CBS](#)

¹ Bron: CBS

² Bron: Eurostat

De relatieve daling van het aantal jongeren heet ‘ontgroening’. Het ontstaat als er in een langere periode minder kinderen worden geboren en dit niet volledig wordt gecompenseerd door migratie van jongeren en jonge gezinnen uit andere landen. En daar heeft Nederland op dit moment mee te maken. **Sinds het jaar 2000 is er sprake van een dalend aantal geboortes.**³

Hoge arbeidsdeelname jongeren: 3 op 4 heeft (bij)baan

In de periode 2022-2025 lag het aandeel 15-25 jarigen met betaald werk (netto arbeidsparticipatie) stabiel hoog op zo’n 76%.⁴ Hoewel dit aandeel hoger lag dan de jaren daarvoor (in de periode 2018-2021 was het zo’n 72%), is er geen reden om aan te nemen dat de arbeidsdeelname verder zal stijgen in de toekomst. **Kortom, er zijn straks minder jongeren die potentieel kunnen werken en het is niet de verwachting dat dit wordt gecompenseerd door een hogere arbeidsparticipatie.**

Andere ontwikkelingen zorgen ook voor minder aanbod jongeren

De daling van de groep 15-25 jarigen is een relatief nieuwe ontwikkeling. Vanaf 2000 tot aan 2025 steeg het aantal jongeren in deze leeftijdscategorie namelijk nog doordat het aantal geboortes in de jaren ‘90 hoger lag. De horeca heeft afgelopen jaren flink geprofiteerd van een groeiende groep jonge arbeidskrachten. Die situatie wordt nu anders door de ontgroening. De horecasector geeft aan dat ontgroening nu al een probleem aan het worden is.⁵ Dat kan er mee te maken hebben dat de jongste groep, **de 15 tot 20 jarigen, wél al aan het dalen is.** Tussen 2020 en 2025 ging het om een kleine krimp van bijna 2%. Daarnaast spelen er enkele andere ontwikkelingen die zorgen voor weinig/minder arbeidsaanbod van jongeren:

- **Horecaopleidingen zijn minder populair geworden.** Het aantal aanbod van studenten uit horecaopleidingen is relatief klein en neemt al jaren af. In het studiejaar 2025/2026 gaat het om ruim 22.000 studenten binnen het domein horeca en bakkerij. Dat is bijna 22% minder dan in 2015/2016. De daling van studenten in dit segment is veel groter dan gemiddeld onder alle mbo-studenten (-2%).
- Het **aantal internationale studenten op hbo’s en universiteiten is de afgelopen jaren gedaald** – deels vanwege de kamernood.⁶ Zeker in studentensteden zijn sommige horecazaken afhankelijk van internationale studenten die een bijbaan in de horeca hebben. Hoewel de daling van internationale studenten de vraag naar horeca voor een deel dempt, draagt het ook niet bij aan het vervullen van de vacatures.
- Werkgevers kunnen ook kijken naar werkzoekenden met een WW-uitkering. Het **aantal jongeren uit de horeca met een WW-uitkering is echter klein.** Begin 2026 zijn er ongeveer 950 jongeren vanuit de horeca met een WW-uitkering. Dit aantal is weliswaar wat gestegen de afgelopen jaren, maar het is verwaarloosbaar in het licht van de totale instroombehoefte. Bovendien is het met 11% van de totale groep WW-personeel uit de horeca een kleine groep. Jongeren hebben doorgaans weinig arbeidsverleden en bouwen dus beperkt WW-rechten op.



Bron: CBS

Krapte in de horeca blijft groeien

Met uitzondering van de coronaperiode is de werkgelegenheid in de horeca de afgelopen 15 jaren flink gegroeid. Dat geldt ook voor de jaarlijkse omzetten. Nederlanders maken nog altijd graag gebruik van cafés, restaurants en hotels, en geven er elk jaar meer geld aan uit. En hoewel er in 2024 en 2025 ook meer bedrijfsfaillissementen ontstonden, kwamen er eveneens veel nieuwe horecazaken bij. Het netto aantal vestigingen van horecabedrijven in Nederland nam de afgelopen jaren dan ook toe. Er is voorlopig geen reden om te verwachten dat de vraag naar horeca de komende jaren stagneert of daalt, tenzij Nederland in een zware economische crisis belandt en het besteedbaar inkomen gaat dalen.

Toenemende krapte in horecaberoepen tot 2030



Koks



Keukenhulp



Kelners/barpersoneel

³ Daarnaast is de (arbeids)migratie - die het lagere geboortecijfer kan compenseren - mede afhankelijk van politieke keuzes. Dit maakt dat de verwachting van de toekomstige bevolkingssamenstelling met enige onzekerheid is omgeven.

⁴ Bron: CBS

⁵ [Meer horecapersoneel dan ooit, maar zorgen om gebrek aan jongeren | WNL](#)

⁶ [Minder aanmeldingen internationale studenten, horeca vreest personeelsverlies - RTV Utrecht](#)

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verwacht dan ook dat er tussen 2025 en 2030 veel vraag zal blijven naar horecapersoneel, voor het grootste deel veroorzaakt door vervanging van huidige mensen. Hoewel het aantal horecavacatures de afgelopen paar jaar wat is gedaald, blijven er veel vacatures over. Het ROA voorspelt zelfs dat er **verdere ‘verkrapping’** plaats gaat vinden tot 2030 in beroepen als **koks, keukenhulpen en kelners/barpersoneel**.⁷ Dit zijn beroepen die UWV nu al ziet als tekortberoepen. **Kortom, tegenover het dalend aanbod van jongeren de komende jaren staat de verwachting dat de instroombehoefte voorlopig aanhoudt.**

Ook beleid beïnvloedt inzet jongeren

Er spelen enkele beleidsvraagstukken die ook samenhangen met de toekomstige inzet van jongeren in de horeca:

- Vanuit de politiek wordt gestreefd naar een **andere balans tussen vast en flex**. Dit werd al gedaan, maar is actueel met de invoering van de nieuwe Flexwet per 1 juli 2026. Zo is beleid erop gericht dat flexwerkers meer zekerheid krijgen. Dit betekent voor werkgevers dat de flexibele schil duurder wordt.⁸ Daarnaast zorgt de striktere handhaving op schijnzelfstandigheid in een aantal segmenten – waaronder de bezorging – al voor een daling van zzp’ers. Dus het is de vraag of de grote inzet van flexibel personeel in de horeca nog houdbaar is. Dit beïnvloedt daarmee dus ook de inzet van jonge krachten, die immers vaak als oproepkracht werken in de sector.
- Daarnaast speelt de discussie over het **afschaffen van het minimumjeugdloon**. Hoewel het gunstig is voor jongeren om een hoger uurloon te verdienen, kan afschaffen van het minimumjeugdloon ingrijpende gevolgen hebben. Enerzijds kan het de vraag naar jonge arbeidskrachten verlagen. Zij worden dan minder gewild omdat zij even duur zijn als oudere collega’s. Hoewel dit kansen biedt voor oudere krachten, is het de vraag in hoeverre zij deze tijdelijke baantjes (op piekmomenten) zullen vervullen. Anderzijds zal een deel van de jongeren met een hoger inkomen er mogelijk voor kiezen om minder uren te gaan werken, wat voor verdere verlaging van het arbeidsaanbod zorgt.

Kortom, mocht de inzet van flexibele krachten duurder worden én wordt het minimumjeugdloon op ten duur afgeschaft, kan het nog lastiger worden voor werkgevers om jongeren in te zetten in horecabanen.

Conclusie: ontgroening niet rampzalig, maar verergert problematiek mogelijk wél

De horeca is sterk afhankelijk van jonge arbeidskrachten. Men kan erover twisten of een krimp van ruim 8% van 15-25 jarigen tot aan 2040 groot is, en of de impact voor de horeca groot zal zijn. Immers, het aanbod van jongeren voor de horecasector droogt niet volledig op de komende jaren - in 2040 zijn er nog steeds 2 miljoen jongeren over. Toch is er wel degelijk wat aan de hand. Er zijn nu al tekenen dat er steeds minder beschikbaar arbeidsaanbod is van jongeren in de sector. Tegelijk blijft de behoefte aan nieuw personeel hoog. Naast demografische ontwikkelingen, kunnen wellicht ook beleidskeuzes de zoektocht naar beschikbaar jong personeelsaanbod verder onder druk zetten.

Door beleidsmakers bij branchepartijen en door werkgevers zou gezocht moeten worden naar oplossingen om de afhankelijkheid van de instroom van jongeren voor de sector te verkleinen. Hieronder worden 3 concrete tips genoemd.

3 tips voor werkgevers

Tip 1 focus meer op behoud en minder op werving

Ook in veel andere sectoren is er sprake van aanhoudende krapte. Met dalende aantallen jongeren gaan werkgevers uit verschillende sectoren concurreren om dezelfde gewilde jonge arbeidskrachten. Dit kan er mogelijk voor zorgen dat deze jongeren de komende jaren (nog) kritischer worden in het kiezen van bijbaantjes. Zij kiezen voor baantjes die het fijnst zijn en best betaald worden. Dit kan er wellicht toe leiden dat minder jongeren in de toekomst kiezen voor een horeca-bijbaan, waar de werkdruk doorgaans als hoog wordt ervaren.

Werkgevers in de horeca zouden zich niet moeten blindstaren op de werving van jonge arbeidskrachten. In plaats daarvan zou er meer aandacht moeten komen op het behoud van deze jonge populatie. Uit het Werkgeversonderzoek van UWV (najaar 2025) blijkt dat de horeca het minst van alle sectoren bezig is om vanwege krapte extra inspanningen te verrichten om te voorkomen dat personeel uitstroomt. Slechts 22% is hier in hoge mate mee bezig, 45% van de horeca-werkgevers treft geen aanvullende maatregelen.⁹ Hier valt misschien dus nog wat te winnen voor de horeca. Denk aan het bieden van **vaste contracten**, maar ook aan meer **aandacht voor werkdruk** en **(zelf)roosteren**, het bieden van **faciliteiten** en van een **carrièreperspectief** binnen de sector.

Tip 2 vergeet andere leeftijdsgroepen niet

Wat bovenstaande analyse leert, is dat de horeca zeker de andere leeftijdsgroepen niet moet vergeten. In tegenstelling tot de jongere leeftijdsgroepen gaat het aantal mensen van 35 jaar of ouder juist stijgen tot aan 2040. Dus hier zit ook **meer potentieel om mensen uit te werven**. Bovendien zijn het vaker mensen die **meer werk- en levenservaring** meebrengen. De redenen dat er in de Nederlandse horeca nog relatief veel jongeren werken zijn verschillend:

- jongeren zijn over het algemeen goedkoper;
- werken vaker in flexibele contracten (zoals uitzend- of oproepcontracten);
- het werk kan als fysiek zwaar worden ervaren (veel staan/lopen en tillen);
- het ’s avonds en in het weekend werken kan lastig zijn voor mensen die een gezin willen starten.

⁷ [De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030 | ROA](#)

⁸ Daarnaast zorgde de nieuwe uitzend-cao (2026-2028) al dat uitzenduren duurder zijn geworden.

⁹ [Krapte op de arbeidsmarkt: wat werkgevers doen om personeel te werven](#)

Daarnaast heeft het wellicht ook te maken met het **imago van de sector**. Want hoe kan het anders zijn dat de leeftijd van horecapersoneel in andere Europese landen gemiddeld hoger ligt dan in Nederland? In België bijvoorbeeld zie je veel vaker oudere gastheren en -vrouwen, het werk wordt er wellicht meer gezien als volwaardig vak, met een hogere beroepsstatus. Hier valt wellicht nog werk te verzetten voor de branche en werkgevers.

Inzet op oudere krachten betekent niet alleen hen actief werven, maar ook in uitingen zoals vacatures en websites uitdragen dat je een werkgever bent voor alle leeftijden. Werkgevers die oudere werkzoekenden vanuit UWV willen plaatsen kunnen denken aan een **proefplaatsing**. Hierbij werkt een kandidaat 2 maanden op proef bij een werkgever, waarbij de kandidaat de uitkering behoudt en de werkgever nog geen salaris betaalt. Een mooie manier van beide kanten om uit te proberen hoe het bevalt.

Tip 3 inzet op efficiënter werken

De sector zal moeten kijken of de **arbeidsproductiviteit** verhoogt kan worden. Oftewel, hoe kunnen bedrijven hetzelfde of meer gedaan krijgen zonder veel extra medewerkers aan te hoeven nemen? Dit lijkt een lastige opgave. Werkgevers in de horeca doen nog relatief weinig om het werk 'anders te organiseren', zo blijkt uit de eerder genoemde Werkgeversenquête van UWV. En dat is ergens ook goed te begrijpen: Al of andere technologieën kunnen niet alles oplossen, het bereiden van voedsel is vaak mensenwerk en bovendien willen gasten vaak 'menselijke' service ervaren. Toch zijn er enkele zaken te benoemen die de efficiëntie van het werk in de sector kunnen verhogen, zoals:

- Bestellingen worden door gasten zelf opgenomen, bijvoorbeeld via bestelzuilen of aan tafel via QR-codes.
- Uitbesteden van de mise en place. Er zijn bedrijven die gegaarde en gevacumeerde groenten en fruit leveren aan restaurants. Ook kunnen restaurants ervoor kiezen om het uitbenen, fileren en portioneren van vlees of vis uit te besteden.
- Kookapparatuur zoals ovens zouden slimmer gebruikt kunnen worden (zoals in de nacht programmeren). Er zijn tegenwoordig zelfs complete kookrobots, die veel werk besparen.
- Een kleinere kaart. Minder gerechten of gerechten met minder ingrediënten, waarbij er dus minder 'bordhandelingen' nodig zijn.

Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie- en advies

Postadres

Postbus 58285
1043 DL Amsterdam

Inlichtingen

Freek.kalkhoven@uwv.nl

Auteurs

Freek Kalkhoven

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2026