

IT-arbeidsmarktmonitor

2025



Ontdek de trends

van de IT-arbeidsmarkt

Voorwoord

Beste lezers,

Voor je ligt de nieuwste editie van de IT-arbeidsmarktmonitor van Hello Professionals..

In deze editie kijken we terug op 2025 en vooruit naar 2026. De markt is tot rust gekomen, maar tegelijkertijd scherper geworden. Minder volume, hogere eisen en een blijvend tekort aan direct inzetbare senior IT specialisten bepalen het speelveld.

2025 markeert het jaar van de grote stabilisatie. Na de onzekerheid van 2024 herstelde de markt zich onder strengere voorwaarden. Organisaties werden kritischer, invultijden liepen op en de focus verschoof van kwantiteit naar kwaliteit. Deze monitor laat zien hoe dit zich vertaalt in vacatureontwikkeling, salarisdruk en de groei van strategische flex richting 2026.

Benieuwd naar de cijfers, trends en onze vooruitblik richting 2026? Lees dan verder.

Marleen Rengelink

Commercieel Directeur

Inhoudsopgave

- 4. Inleiding
- 5. De IT-markt onder de loep
- 7. De arbeidsmarkt in cijfers
- 8. Hello Professionals
- 9. De doelgroep in beeld
- 10. De doelgroep in cijfers
- 11. Vooruitblik 2026



Volg de IT-arbeidsmarkt

trends, kansen en inzichten

Hello Professionals presenteert de nieuwste IT-arbeidsmarktmonitor. In deze editie blikken we terug op 2025 en kijken we vooruit naar 2026. De belangrijkste conclusie: de markt komt in rustiger vaarwater, maar de jacht op de juiste mensen is juist feller geworden. Terwijl de algemene vraag stabiliseert, blijft er een nijpend tekort aan ervaren IT-specialisten die direct resultaat leveren. Bedrijven zijn kritischer aan de poort, zoeken vaker talent over de grens en bouwen aan een flexibele schil om snel op marktveranderingen te kunnen reageren.

Het jaar 2025 gaat de boeken in als het jaar van de grote stabilisatie. Waar 2024 nog werd gekenmerkt door een lichte dip, herstelde de markt zich in 2025, maar onder strengere voorwaarden. De verschuiving van kwantiteit naar kwaliteit werd zichtbaar in langere invultijden, hogere functie eisen en een toenemende voorkeur voor ervaren professionals. De vraag naar senioriteit en specialistische kennis dreef de salarissen naar recordhoogte, terwijl de instroom van junior talent achterbleef.

Lees snel verder! 

De IT-markt onder de loep

Van inhuurstop naar strategische flex

In 2024 voerden veel organisaties een expliciete inhuurstop voor zzp-ers door onzekerheid over regelgeving, handhaving en kosten. De aanscherping van toezicht op schijnzelfstandigheid en de aankomende invoering van de Wtta zorgden voor terughoudendheid en een verschuiving richting vaste contracten of het tijdelijk stilleggen van externe inhuur.

In 2025 bleek deze aanpak niet houdbaar. De structurele schaarste aan senior IT-expertise, gecombineerd met toenemende projectdruk op het gebied van digitalisering, security en cloud, dwong organisaties tot herpositionering. Het aandeel freelance vacatures verdubbelde van 6 procent in Q1 naar 12 procent in Q4. Deze inzet was nadrukkelijk gericht op duidelijk afgebakende, projectmatige opdrachten.

De groei vond vrijwel volledig plaats via gespecialiseerde intermediairs. Zij namen verantwoordelijkheid voor compliance, contractering en risicobeheersing en fungeerden als schakel tussen opdrachtgever en professional. Flex werd daardoor minder incidenteel en meer strategisch ingezet, niet als kostenmaatregel, maar als instrument om cruciale kennis gecontroleerd en juridisch verantwoord beschikbaar te maken.

Krapte neemt toe ondanks lichte WW-stijging

De afname in vacaturevolume leidde niet tot minder krapte. Integendeel, de mismatch op de arbeidsmarkt werd zichtbaarder. WW-cijfers onder IT-professionals stegen licht, met name door uitstroom van mensen met verouderde of onvoldoende aansluitende skills. Tegelijkertijd bleef de vraag naar hoogwaardig en direct inzetbaar talent onverminderd groot.

Vacaturevolume: piek en afkoeling

Hoewel het jaar positief begon, laat het vacaturevolume een duidelijk patroon zien. Na een piek in het tweede kwartaal met 4.622 vacatures, volgde in de tweede helft van het jaar een afkoeling naar 3.758 vacatures in het vierde kwartaal. Deze daling duidt niet op verminderde vraag, maar op scherpere selectie en uitgestelde wervingsbeslissingen.

De geografische spreiding van IT-werkgelegenheid bleef geconcentreerd in de Randstad. Zuid-Holland was het hele jaar de grootste regio, met een piek van 1.033 vacatures in het eerste kwartaal. Utrecht en Noord-Holland volgden stabiel. Buiten de Randstad was de terugval sterker. In Noord-Brabant daalde het aantal vacatures van 786 in Q2 naar 451 in Q4, wat wijst op een grotere gevoeligheid voor economische en organisatorische herprioritering.

De arbeidsmarkt in cijfers

16.727

IT-vacatures

Q1	4.493
Q2	4.622
Q3	3.854
Q4	3.758

24 dagen

invultijd vacatures direct werkgever

100

De freelance-index van 100 duidt op een stabiele, geijkte markt

freelance markt index van freelance.nl

€ 48.000	junior	€ 83.500	senior
€ 70.500	medior	€ 61.000	gemiddeld

gemiddeld jaarsalaris



Hello Professionals

Jouw IT-business partner

Hello Professionals is de IT-business partner met meer dan 25 jaar ervaring en expertise. Of het nu gaat om tijdelijk of structurele inzet van IT-professionals. Of is er juist behoefte aan specifieke expertise om in geadviseerd te worden. Hello Professionals maakt het verschil en verbind IT-professionals en opdrachtgevers.

Bij Hello Professionals gaan ondernemerschap, resultaatgerichtheid en klantgerichtheid hand in hand met persoonlijke aandacht, vertrouwen en oprechte interesse in elkaar. Opdrachtgever kunnen zo altijd vertrouwen op de beste en meest ambitieuze IT-professionals. Ze zijn bij ons in vaste dienst. Of we maken bij specifieke projecten gebruik van een groot ICT interim-netwerk.

De doelgroep in beeld

Salarisontwikkeling

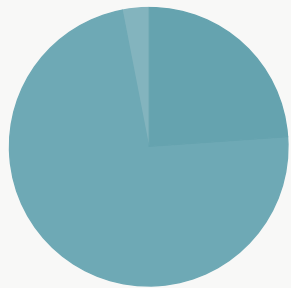
De structurele schaarste aan senior IT-expertise, mede veroorzaakt door vergrijzing, vertaalde zich direct in hogere beloning. Het gemiddelde IT-salaris steeg van 57.500 euro in het eerste kwartaal naar 61.000 euro in het vierde kwartaal.

De verschillen tussen ervaringsniveaus namen verder toe. Senior professionals zagen hun salaris stijgen van 79.500 euro in Q1 naar 83.500 euro aan het einde van het jaar. Medior salarissen kenden een wisselend verloop, maar eindigden sterk op gemiddeld 70.500 euro. Voor junioren bleef de ruimte beperkt. Hun salarissen sloten het jaar af op 48.000 euro en stonden onder druk door beperkte instroommogelijkheden en hogere instapeisen.

De internationalisering van de werkvloer

Naast contractvormen veranderden ook de functie-eisen. In het laatste kwartaal van 2025 werd in 41 procent van de vacatures Engelse taalvaardigheid als harde eis gesteld. Dit was een direct gevolg van het tekort aan binnenlandse senior professionals en de noodzaak om internationaal talent aan te trekken. Naast technische vaardigheden in Java en Agile werd verantwoordelijkheid genoemd in 37 procent van de vacatures en daarmee de belangrijkste soft skill van het jaar. Werkgevers zochten geen uitvoerders, maar professionals met eigenaarschap.

De doelgroep in cijfers



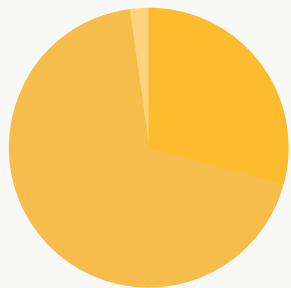
WO
HBO
MBO

Gevraagd opleidingsniveau



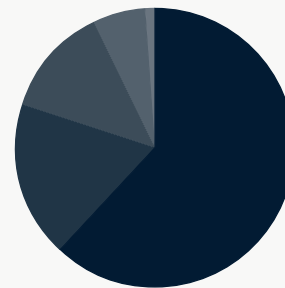
Fulltime
Parttime

Verhouding fulltime - parttime



Senior
Medior
Junior

Gevraagd werkervaring



Bijbaan
Freelance
Stage
Tijdelijk
Vast

Type geboden contract

Vooruitblik 2026

In 2026 draait IT-werving niet langer om het vullen van lege stoelen, maar om het vinden van die ene specialist die het verschil maakt. We zien voor het komende jaar drie duidelijke ontwikkelingen:

1. De lat ligt structureel hoger

Bedrijven zijn extreem kritisch geworden. Waar een paar jaar geleden bijna elke IT'er met de juiste papieren kon rekenen op een baan, zien we nu dat organisaties alleen nog de portemonnee trekken voor mensen die direct resultaat leveren. Het gaat niet om meer personeel, maar om de juiste senioriteit. Bedrijven nemen liever géén nieuwe medewerker aan, dan iemand die ze nog maandenlang moeten inwerken of begeleiden.

2. Digitale veiligheid als geopolitiek schild

De onrust in de wereld en economische spanningen dwingen Nederlandse bedrijven om hun eigen zaken beter op orde te hebben. We zien dat organisaties minder afhankelijk willen zijn van buitenlandse tech-giganten of onzekere toeleveringsketens. Dit zorgt voor een enorme run op specialisten die digitale infrastructuur niet alleen kunnen bouwen, maar ook kunnen beveiligen en lokaal kunnen beheren. IT-personeel is hiermee een directe factor geworden in de stabiliteit en veiligheid van de organisatie.

3. Wendbaarheid door expertise, niet door aantallen

De economie is onvoorspelbaar, en dat maakt bedrijven voorzichtig met het aangaan van langdurige verplichtingen. Toch mag de innovatie niet stilvallen. De oplossing die we in 2026 zien, is de inzet van hoogwaardige interim-expertise voor specifieke projecten. Niet om gaten in het rooster te dichten, maar om tijdelijk specialistische kennis 'in te vliegen' die intern niet aanwezig is. Deze strategische inzet van professionals zorgt ervoor dat organisaties kunnen schakelen zonder dat de vaste kosten de pan uit rijzen.

De conclusie voor 2026

Wie in 2026 wil groeien, moet accepteren dat de jacht op talent een jacht op kwaliteit en eigenaarschap is geworden. De winnaars zijn de bedrijven die durven te investeren in de beste professionals, vast of interim, om hun digitale fundament zo stevig mogelijk neer te zetten.

Volg ons ook op social media:

-  hello_professionals
-  Hello Professionals
-  Hello Professionals BV

Meer weten?

Neem contact op met Maarten Cobelens, maarten@hello-professionals.nl of 06-26104002. Of neem een kijkje op onze website: <https://www.hello-professionals.nl/>.