

IT-arbeidsmarktmonitor

Q2 2026

Ontdek de kansen

van de IT-arbeidsmarkt

Voorwoord

Beste lezers,

Met veel plezier presenteer ik de IT-arbeidsmarktmonitor over het tweede kwartaal van 2026. In deze editie brengen we de actuele ontwikkelingen op de IT-arbeidsmarkt in kaart, gebaseerd op de meest recente vacature- en marktdata.

De IT-arbeidsmarkt laat in dit kwartaal opnieuw een veranderend beeld zien. Het aantal nieuwe IT-vacatures is duidelijk gedaald ten opzichte van het vorige kwartaal, terwijl de gemiddelde invultijd juist weer oploopt. Organisaties lijken hun werving daarmee nadrukkelijker te richten op gerichte versterking, vaste capaciteit en kandidaten die direct waarde kunnen toevoegen binnen bestaande IT-teams.

Deze arbeidsmarktmonitor laat zien hoe de markt verder verschuift van brede vacaturegroei naar selectieve en structurele werving. Minder vacatures betekent niet dat de behoefte aan IT-capaciteit verdwijnt. Wel wordt de vraag specifiek en neemt het belang van de juiste match toe. De cijfers benadrukken dat IT een strategische rol blijft spelen binnen organisaties, maar dat werkgevers kritischer kijken naar inzetbaarheid, vaardigheden en lange termijn waarde.

Floris van Urk

Sales Manager



Inhoudsopgave

- 4. Inleiding
- 5. De IT-markt onder de loep
- 10. De arbeidsmarkt in cijfers
- 11. Hello Professionals
- 12. De doelgroep in beeld
- 16. De doelgroep in cijfers



Volg de IT-arbeidsmarkt

trends, kansen en inzichten

Elk kwartaal presenteert Hello Professionals de IT-arbeidsmarktmonitor, waarin de belangrijkste ontwikkelingen binnen de Nederlandse IT-arbeidsmarkt worden geanalyseerd op basis van actuele vacaturedata, salarisontwikkelingen en arbeidsmarktdynamiek.

De resultaten zijn gebaseerd op eigen onderzoek en Jobdigger-data. De vacaturedata is samengesteld op basis van een afgebakend zoekprofiel van IT-functies bij directe werkgevers, waaronder helpdeskmedewerkers, systeembeheerders, netwerkbeheerders, engineers, developers en ICT-projectleiders. De cijfers geven daarmee een gericht beeld van deze arbeidsmarkt, maar vormen geen volledig overzicht van alle IT-vacatures in Nederland.

De inzichten uit deze monitor laten zien hoe vraag en aanbod zich ontwikkelen en welke trends de IT-arbeidsmarkt momenteel beïnvloeden.

Voor Q2 2026 wijzen deze ontwikkelingen opnieuw op een duidelijke verschuiving. Na een voorzichtig herstel in het eerste kwartaal daalt het aantal nieuw geplaatste IT-vacatures sterk, terwijl de gemiddelde invultijd juist oploopt. De markt komt daarmee niet tot stilstand, maar wordt gericht en selectiever. Organisaties werven minder breed, maar blijven zoeken naar IT-professionals die structureel kunnen bijdragen aan stabiliteit, kwaliteit en continuïteit.

Lees snel verder! 

De IT-markt onder de loep

Minder vacatures, maar geen afnemende behoefte

In het tweede kwartaal van 2026 zijn er in totaal 1.694 nieuw geplaatste IT-vacatures geregistreerd. Dat is een daling van ongeveer 47% ten opzichte van Q1 2026, waarin nog 3.218 vacatures werden geplaatst. Daarmee zet de afkoeling in vacaturevolume duidelijk door.

Deze terugval betekent niet dat de behoefte aan IT-capaciteit verdwijnt. De ontwikkeling wijst eerder op een markt waarin organisaties hun werving nadrukkelijker prioriteren. Waar in eerdere kwartalen meerdere vacatures tegelijk werden uitgezet, wordt in Q2 gericht gekeken naar welke rollen direct nodig zijn voor beheer, continuïteit en lopende projecten.

Ook bredere arbeidsmarktverwachtingen wijzen erop dat IT een belangrijk functiegebied blijft. [UWV](#) verwacht richting 2026-2028 onder andere banengroei in de sector informatie en communicatie, terwijl vacatures blijven ontstaan door vervangingsvraag en de behoefte aan specialistische kennis. De vraag verschuift daarmee niet zozeer naar minder IT, maar naar meer gerichte IT-capaciteit.

Regionale verschillen worden zichtbaarder

De regionale ontwikkeling laat in Q2 een verdeeld beeld zien. In grote IT-regio's zoals Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland en Gelderland daalt het aantal vacatures duidelijk ten opzichte van Q1. Vooral Utrecht, Noord-Holland en Zuid-Holland laten een sterke terugval zien. Deze provincies blijven in absolute zin belangrijk voor de IT-arbeidsmarkt, maar de vacaturedruk ligt lager dan in het vorige kwartaal.

Tegelijkertijd zijn er ook regio's waar de ontwikkeling stabiel is of waar juist een lichte stijging zichtbaar wordt. Overijssel, Friesland en Limburg laten in Q2 een stijging zien ten opzichte van Q1. Dit maakt duidelijk dat de afkoeling van de IT-arbeidsmarkt niet in iedere regio op dezelfde manier terugkomt.

De Randstad blijft belangrijk door de concentratie van organisaties, hoofdkantoren en IT-dienstverlening. Tegelijkertijd laten de cijfers zien dat ook buiten de Randstad vraag blijft bestaan naar uitvoerende, ondersteunende en operationele IT-profielen. Regionale verschillen blijven daardoor belangrijk om de arbeidsmarkt goed te kunnen duiden.

Invultijd loopt weer op

Een belangrijk signaal in Q2 is de stijging van de gemiddelde invultijd. Waar directe werkgevers in Q1 gemiddeld 15 dagen nodig hadden om een IT-vacature te vervullen, loopt dit in Q2 op naar 29 dagen. Bij intermediairs stijgt de gemiddelde invultijd van 9 naar 24 dagen.

Deze ontwikkeling laat zien dat minder vacatures niet automatisch betekenen dat functies sneller worden ingevuld. De langere invultijd wijst erop dat organisaties selectiever zijn en dat het vinden van de juiste kandidaat nog steeds tijd kost. De markt is daarmee minder volume gedreven, maar blijft krap wanneer het gaat om passende profielen.

Voor werkgevers blijft snelheid in het proces daarom belangrijk. Kandidaten zijn mogelijk beter bereikbaar dan in eerdere piekperioden, maar de concurrentie om professionals met de juiste combinatie van kennis, ervaring en vaardigheden blijft aanwezig.

Van brede technische vraag naar gerichte inzetbaarheid

De gevraagde vaardigheden laten zien dat werkgevers blijven zoeken naar IT-professionals die breed inzetbaar zijn. In Q2 komen verantwoordelijkheid, communicatieve vaardigheden, Nederlands, implementatietrajecten en Engels sterk naar voren. Ook cloud computing, Microsoft, Microsoft Azure en applicatiebeheer blijven belangrijke technische thema's.

Opvallend is dat de vraag niet alleen gericht is op technische uitvoering. Werkgevers zoeken professionals die kunnen schakelen tussen techniek, gebruiker en organisatie. IT-functies maken steeds vaker deel uit van beheer-, verbeter- en implementatietrajecten, waardoor de combinatie van technische kennis en communicatief vermogen belangrijk blijft.

Ook soft skills blijven een duidelijke rol spelen. Verantwoordelijkheid komt opnieuw sterk terug als persoonlijke competentie. Daarnaast worden servicegerichtheid, analytisch vermogen, proactiviteit en oplossingsgericht werken gevraagd. Dit sluit aan bij een ontwikkeling waarin IT-professionals niet alleen systemen beheren, maar ook bijdragen aan ondersteuning, adoptie en samenwerking met eindgebruikers.

Salarisontwikkeling vraagt om nuance

Het gemiddelde geboden jaarsalaris daalt in Q2 van €59.500 naar €54.500. Op functieniveau is het beeld gemengd. Het gemiddelde juniorsalaris stijgt van €44.000 naar €45.500, terwijl het medio salaris licht daalt van €69.000 naar €68.000. Het seniorsalaris daalt sterker, van €81.000 naar €68.000.

Deze ontwikkeling moet voorzichtig worden geïnterpreteerd. Salarisdata wordt sterk beïnvloed door de samenstelling van de vacatures. Omdat Q2 relatief meer junior- en MBO-profielen bevat en minder uitgesproken seniorprofielen, kan het gemiddelde salaris dalen zonder dat dit direct betekent dat de marktwaarde van IT-professionals breed afneemt.

Tegelijkertijd past dit beeld bij bredere signalen over salarisontwikkeling in de ICT-sector. Uit onderzoek onder ICT'ers blijkt dat salariscroei niet overal even sterk meebeweegt met cao-loongroei. Salaris blijft afhankelijk van onder andere leeftijd, werkgever, functieontwikkeling en onderhandelingspositie.

De arbeidsmarkt in cijfers

1.694

nieuw geplaatste IT-vacatures

-47% t.o.v. Q1 2026

29 dagen

gemiddelde invultijd vacatures
direct werkgever

99

freelance markt index van freelance.nl

95 in Q1 2026

€ **45.500** junior € **68.000** senior

€ **68.000** medior € **54.500** gemiddeld
gemiddeld jaarsalaris



Hello Professionals

Jouw IT-business partner

Hello Professionals is de IT-partner met meer dan 25 jaar ervaring in werving & selectie en detachering. We helpen organisaties snel aan de juiste IT-professionals, voor zowel tijdelijke als structurele inzet.

Of het nu gaat om het invullen van een vacature, het versterken van een team of het inschakelen van specifieke expertise, wij zorgen voor een match die werkt. Dat doen we met een sterk netwerk van IT-specialisten, zowel in vaste dienst als binnen ons interim-netwerk.

De doelgroep in beeld

Vaste capaciteit wint terrein

Een van de opvallendste ontwikkelingen in Q2 is de stijging van het aandeel vaste contracten. In Q1 bood 59% van de vacatures een vast dienstverband. In Q2 stijgt dit aandeel naar 74%. Tegelijkertijd daalt het aandeel freelance vacatures van 11% naar 4% en neemt ook het aandeel tijdelijke contracten licht af.

Deze verschuiving laat zien dat organisaties in Q2 minder breed werven, maar bij nieuwe vacatures vaker kiezen voor structurele versterking. IT wordt daarmee nadrukkelijk gezien als onderdeel van de vaste organisatie. De behoefte aan tijdelijke expertise blijft bestaan, maar komt in dit kwartaal minder sterk terug in het vacaturevolume.

De ontwikkeling sluit aan bij een markt waarin nieuwe aanstellingen vaker gericht zijn op continuïteit, beheer en verdere digitalisering. Organisaties lijken kritischer te kijken naar welke functies zij invullen, maar kiezen bij die functies vaker voor langdurige inzetbaarheid.

Nieuwe regels maken inhuur kritischer

Naast de verschuiving naar vaste capaciteit wordt ook de manier waarop organisaties externe IT-professionals inhuren belangrijker. Per 1 januari 2027 treedt de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, de Wtta, in werking. Daarmee mogen uitleners, zoals detacheerders, uitzendbureaus en payrollbedrijven, alleen nog personeel ter beschikking stellen wanneer zij daarvoor zijn toegelaten. Voor inleners betekent dit dat zij alleen mogen samenwerken met een toegelaten uitlener of een uitlener met ontheffing.

Voor organisaties die afhankelijk zijn van tijdelijke IT-capaciteit verandert de afweging daardoor. Het gaat niet meer alleen om de beschikbaarheid van de juiste professional, maar ook om de betrouwbaarheid van de partij die deze professional levert. Inhuurprocessen zullen richting 2027 zorgvuldiger moeten worden ingericht, omdat organisaties moeten kunnen controleren of hun leverancier aan de toelatingsregels voldoet.

Voor de IT-arbeidsmarkt betekent dit dat kwaliteit, transparantie en compliance een grotere rol krijgen in de keuze voor externe capaciteit. Zeker bij detachering, tijdelijke inzet en projectmatige ondersteuning wordt het belangrijker om samen te werken met partijen die niet alleen snel kunnen leveren, maar ook aantoonbaar voldoen aan de nieuwe regels. Hello Professionals bereidt zich hier tijdig op voor en werkt volgens processen die aansluiten bij de eisen rondom betrouwbare en transparante terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. Daarmee biedt Hello Professionals organisaties niet alleen toegang tot passende IT-professionals, maar ook extra zekerheid in een arbeidsmarkt waarin wet- en regelgeving steeds belangrijker wordt.

Meer vraag naar MBO- en juniorprofielen

De samenstelling van de vraag verandert in Q2. Het aandeel vacatures waarin MBO-niveau wordt gevraagd stijgt van 17% naar 39%. HBO blijft met 59% het meest gevraagde opleidingsniveau, maar het verschil met Q1 is duidelijk. WO blijft met 2% beperkt aanwezig in het totale vacaturevolume.

Ook bij werkervaring is een verschuiving zichtbaar. Het aandeel juniorprofielen stijgt van 25% naar 35%, terwijl medior daalt van 74% naar 65%. Seniorprofielen blijven met 2% beperkt zichtbaar binnen de vacaturedata.

Deze ontwikkeling wijst op een markt waarin meer ruimte ontstaat voor uitvoerende, ondersteunende en operationele IT-rollen. Denk aan functies rondom support, applicatiebeheer, systeembeheer, eindgebruikersondersteuning en cloudbeheer. Tegelijkertijd blijft medior ervaring dominant, omdat werkgevers blijven zoeken naar professionals die snel zelfstandig inzetbaar zijn.

De doelgroep in beeld

Fulltime blijft de norm

De verhouding tussen fulltime en parttime blijft in Q2 gelijk aan Q1. 71% van de vacatures is gericht op fulltime inzet en 29% op parttime. Daarmee blijft fulltime de dominante vorm binnen de IT-arbeidsmarkt.

Dit laat zien dat organisaties bij IT-rollen vaak zoeken naar continue beschikbaarheid en structurele betrokkenheid. Zeker bij beheer, support, implementaties en interne IT-projecten spelen aanwezigheid en bereikbaarheid een belangrijke rol. Parttime inzet blijft mogelijk, maar vormt minder vaak de basis van de vacaturevraag.

Voor kandidaten betekent dit dat flexibiliteit belangrijk blijft, maar dat werkgevers in veel gevallen zoeken naar professionals die voldoende beschikbaar zijn om verantwoordelijkheid te nemen binnen het team. De balans tussen beschikbaarheid, flexibiliteit en aantrekkelijkheid van de functie blijft daarmee een belangrijk aandachtspunt.

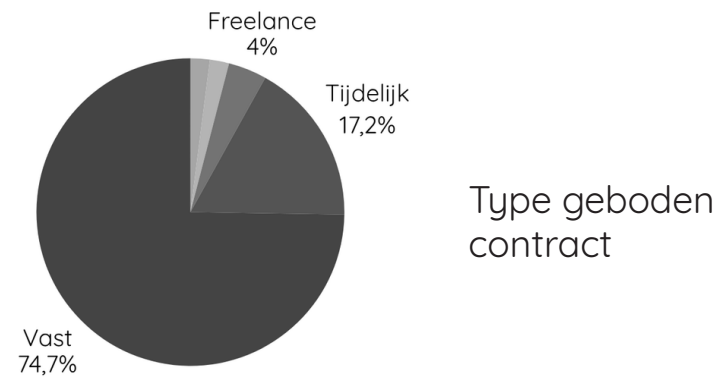
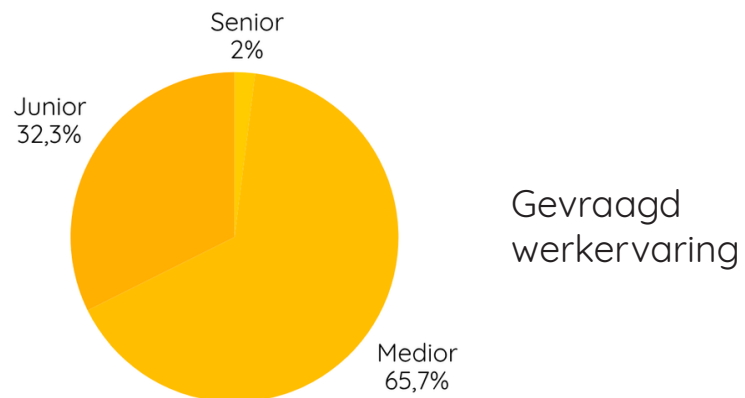
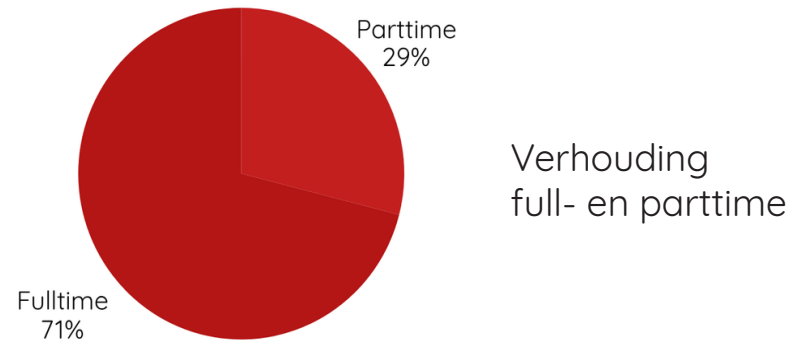
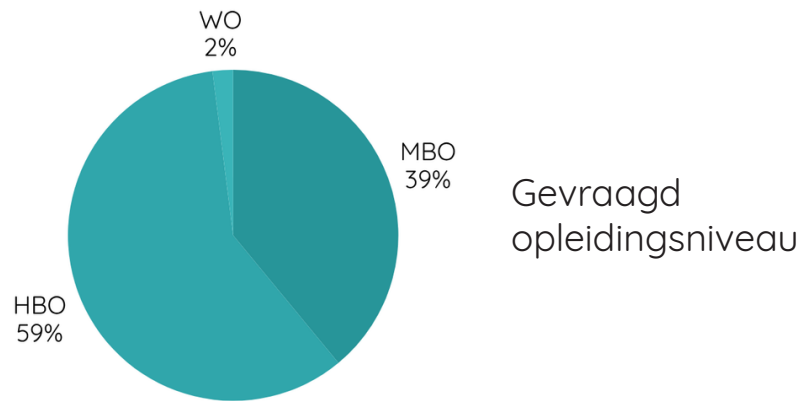
De juiste match blijft bepalend

Ondanks het lagere vacaturevolume blijft het vinden van passende IT-professionals een uitdaging. De stijgende invultijd laat zien dat organisaties meer tijd nodig hebben om kandidaten te vinden die voldoen aan de juiste combinatie van kennis, ervaring en persoonlijkheid.

De vraag richt zich niet alleen op technische vaardigheden, maar ook op communicatieve vaardigheden, verantwoordelijkheid en servicegerichtheid. Dat maakt de match complexer. Een kandidaat moet niet alleen een systeem kunnen beheren of een cloudomgeving begrijpen, maar ook kunnen samenwerken met collega's, eindgebruikers ondersteunen en meedenken over verbetering.

Voor organisaties wordt het daardoor belangrijk om functie-eisen scherp te prioriteren. Niet iedere vacature vraagt om een senior specialist. In sommige gevallen kan een junior of medior professional met de juiste houding, leerbaarheid en begeleiding goed aansluiten op de behoefte binnen het team.

De doelgroep in cijfers



Volg ons ook op social media:

-  hello_professionals
-  Hello Professionals
-  Hello Professionals BV

Meer weten?

Neem contact op met Floris van Urk, floris@hello-professionals.nl of +31 6 20477501. Of neem een kijkje op onze website: <https://www.hello-professionals.nl/>.