

HR Trends Report 2026

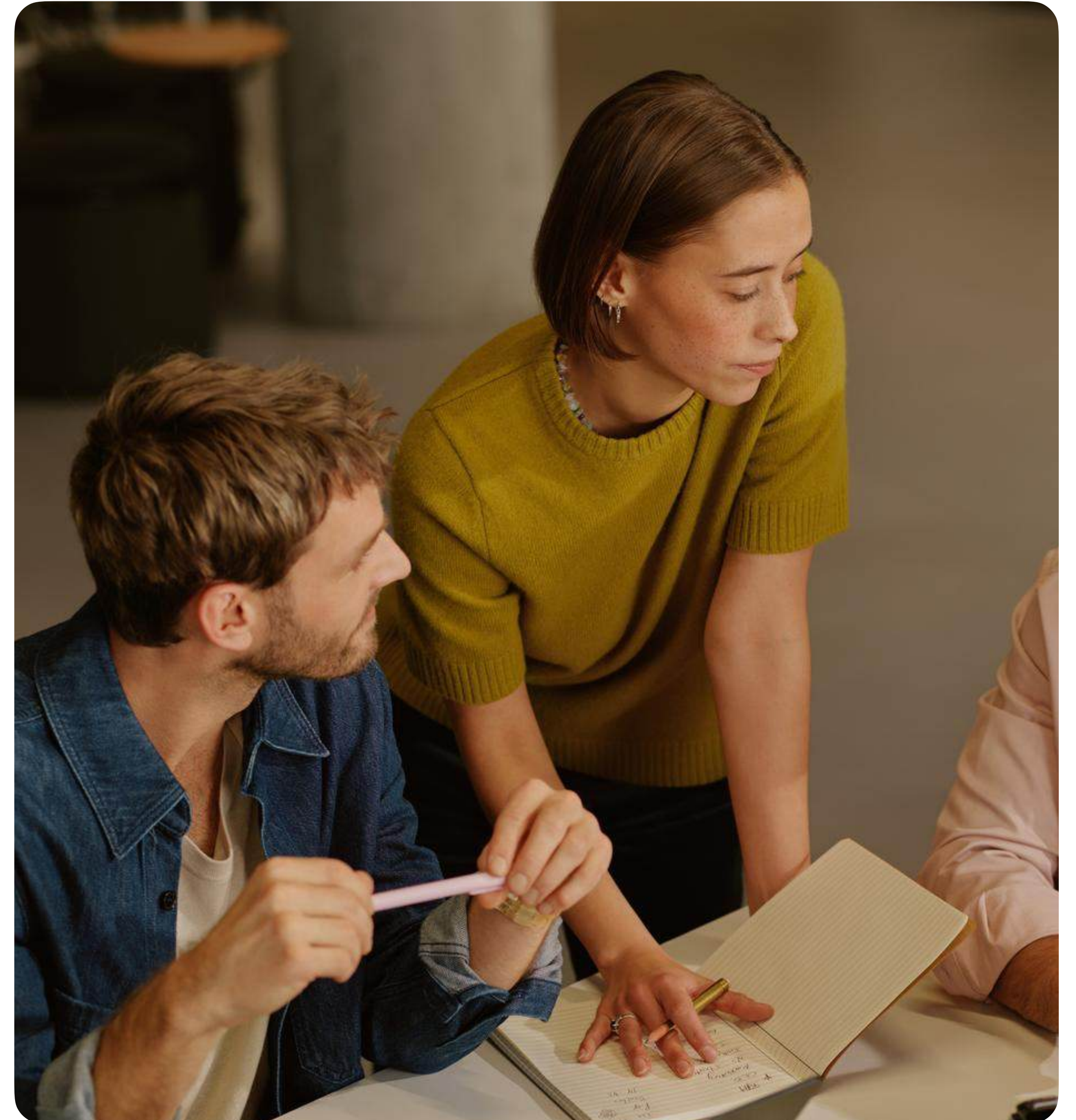
De 7 belangrijkste HR-trends

2026 wordt hét jaar waarin HR de toekomst vormgeeft. AI is realiteit, de strijd om talent blijft intens en organisaties moeten zich sneller dan ooit aanpassen. HR staat centraal in deze verandering, met een focus op mensen, cultuur en resultaat.

Samen met onze HR-community laten we in dit rapport zien welke HR-thema's in 2026 echt relevant zijn en welke vaardigheden HR-professionals nodig hebben om deze uitdagingen succesvol aan te pakken.

Succesvolle HR in 2026 brengt mensen, cultuur en data samen. Ze staat dicht bij het bedrijf, daagt leiders uit én ondersteunt ze. Samen creëer je een omgeving waarin teams duurzaam kunnen presteren zonder druk of uitval.

Romy van de Geer,
People Business Partner bij Personio



Trend 1: AI verandert werk – HR moet de transitie leiden

AI verandert hoe mensen werken en we hebben het eindpunt nog niet bereikt. Daardoor verschuiven functieprofielen, veranderen verwachtingen en moeten teams anders worden ingericht. HR staat hierin centraal. Waar leiders willen inzetten op snellere adoptie van AI, voelen veel medewerkers zich onzeker over wat dit voor hen betekent. Zonder heldere richting dreigen verlies van vertrouwen, verloop en dalende productiviteit.

Uit onze studie blijkt dat 39% van de medewerkers zich onzeker voelt over het gebruik van AI, waarbij 44% meer ondersteuning wil vanuit de organisatie. Juist hier kan HR het verschil maken. Met zicht op het volledige team kan HR verandering combineren met bescherming voor medewerkers, zodat het niet ten koste gaat van prestaties of betrokkenheid.

De sleutelrol van HR in de AI transformatie

Duidelijkheid creëren

Welke rollen zijn er in de toekomst en welke vaardigheden ontbreken? Hoe ontwikkel je teams zodat er geen gat ontstaat?

Overgangen begeleiden

Nieuwe teamstructuren en skill-eisen vragen om een duidelijke planning, upskilling en transparante communicatie.

Risico's minimaliseren

Onzekerheid over AI is kostbaar: Medewerkers die meer ondersteuning willen, zijn 35% vaker op zoek naar een andere baan of zijn al van baan veranderd.

Strategisch adviseren

Met de juiste data helpt HR leiders proactief te sturen op verandering, in plaats van er achteraf op te reageren.

Trend 2: Wie salarissen verbergt, verliest vertrouwen

Vanaf januari 2027 verplicht de EU-richtlijn organisaties tot loontransparantie en gelijke beloning. Wie niet transparant is, loopt juridisch risico en verliest vertrouwen bij medewerkers en kandidaten.

Best Practice: PUMA

Terwijl veel bedrijven nog afwachten of tijdrekken, lopen anderen bewust voorop en maken ze loon transparantie tot een fundament van vertrouwen. PUMA is een van die bedrijven. In een [beqom-webinar](#) deelde Gulya Bakeberg, Senior Director People & Organization EMEA bij PUMA, hun aanpak voor transparantie in beloning.

Gestructureerde rollen en beloning

Alle functies bij PUMA zijn wereldwijd gestandaardiseerd, met duidelijk gedefinieerde functieniveaus, taakprofielen en salarisschalen. Zo wordt vergelijkbaarheid en eerlijkheid gewaarborgd.

Datagedreven analyse

Salarissen worden regelmatig geanalyseerd, bijvoorbeeld op functieniveau, functie of regio, om ongelijkheden vroegtijdig te signaleren en te corrigeren.

Genderneutraliteit

Beloning en promoties zijn uitsluitend gebaseerd op rol, verantwoordelijkheid, prestaties en ervaring, niet op geslacht.

Transparante communicatie

Medewerkers krijgen heldere informatie over salarisschalen, beslissingscriteria en loopbaanpaden. Leidinggevenden worden getraind om eerlijk en duidelijk te communiceren over salaris en promoties.

Continue controle

Externe audits en interne reviews zorgen ervoor dat de beloningsstructuur op lange termijn eerlijk, consistent en transparant blijft.

Gestructureerde implementatie van de EU-richtlijn

Personio neemt de stress rondom compliance weg door complexe eisen om te zetten in eenvoudige, geautomatiseerde processen – of het nu gaat om salarisschalen in het sollicitatieproces, salarisinformatie of controleerbare rapportages.

[Zo ondersteunt Personio bij de implementatie](#)

Trend 3: Inclusie is geen trend, maar een noodzaak

Steeds meer bedrijven zetten hun inspanningen op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DEI) op een lager pitje. Maar één ding blijft belangrijk om niet te vergeten: diversiteit en inclusie zijn geen tijdelijke trend. Het is een structurele basis voor succes. DEI hoort stevig verankerd te zijn in het DNA van je organisatie: duurzaam, stap voor stap en in elke laag van het bedrijf.

En dat is hard nodig. De babyboomgeneratie verlaat de arbeidsmarkt, talent is schaars en organisaties krijgen te maken met een workforce die diverser is dan ooit.

“Inclusie alleen werkt wanneer het in elke stap van de employee lifecycle verweven is.

Wanneer processen transparant zijn, communicatie helder is en selectie zorgvuldig en eerlijk gebeurt, ontstaat een omgeving waarin divers talent niet alleen binnenkomt, maar ook écht blijft.”

Romy van de Geer

People Business Partner bij Personio



DEI als strategie, hoe pak je dat aan?

Om DEI om te zetten van intentie naar impact, is het voor HR cruciaal om de volledige employee lifecycle strategisch te bekijken. Alleen dan kun je diversiteit en gelijke kansen niet alleen waarborgen maar ook benutten als echte kracht voor groei en succes.

Praktische maatregelen

Recruitment & hiring

Train AI-data om onbevooroordeelde selectieprocessen te waarborgen.

Formuleer vacatures helder en inclusief, met transparante salarisinformatie, duidelijke functie-eisen en volledige sollicitatie-informatie.

Voorkom ghosting met duidelijke procescommunicatie, meerdere gespreksopties en geen onverwachte telefoontjes.

Onboarding & integratie

Zet generatie-overstijgende mentoringprogramma's in om kennisoverdracht te borgen.

Bevorder inclusie vanaf de start, met aandacht voor toegankelijkheid en neuro-inclusie.

Personeelsontwikkeling & opleiding

Bied training en upskilling aan voor alle leeftijden, inclusief digitale vaardigheden en leiderschapsontwikkeling.

Organiseer regelmatig diversiteits- en inclusieworkshops.

Gezondheid & welzijn

Pas bedrijfsgezondheidsmanagement consequent toe, bijvoorbeeld met HEPA H13-luchtfilters op kantoor.

Bied flexibele werkmodellen, sabbaticals en ondersteuning bij opleiding of pensioenplanning.

Offboarding & kennisoverdracht

Richt een gestructureerd offboardingproces in voor kennisoverdracht.

Bouw alumni-netwerken op om oud-medewerkers als adviseurs of mentoren te betrekken.

Trend 4: Wie psychologische veiligheid negeert, verliest talent en innovatiekracht

Organisaties die een omgeving creëren waarin medewerkers open kunnen spreken, vragen durven stellen en fouten kunnen melden zonder negatieve gevolgen, worden wendbaarder, innovatiever en aantrekkelijker voor talent.

Alles wat oppervlakkig blijft, zoals losse feelgood-maatregelen of employer branding zonder inhoud, werkt niet. Psychologische veiligheid ontstaat alleen wanneer HR en leidinggevenden bewust handelen en de vier kerngebieden duurzaam verankeren in hoe de organisatie werkt.

Psychologische veiligheid is geen luxe, maar een voorwaarde om samen problemen op te lossen, te experimenteren en echt te verbeteren. Dat ontstaat wanneer HR en leidinggevenden bewust vier kerngebieden vormgeven:

Zichtbaar leiderschap en duidelijkheid

Medewerkers moeten de strategische richting, doelen en verwachtingen begrijpen. Duidelijkheid biedt houvast, vermindert onzekerheid en vormt de basis voor vertrouwensvol handelen.

Vertrouwen en participatie

Mensen moeten het gevoel hebben dat hun mening wordt gewaardeerd, dat ze actief kunnen bijdragen en dat hun input impact heeft. Alleen in zo'n omgeving ontstaat echte betrokkenheid en de snelheid die bedrijven nodig hebben voor veranderingen.

Foutenvriendelijkheid en leercultuur

Fouten worden niet bestraft, maar gezien als kans voor verbetering en innovatie. Dit versterkt moed, eigen verantwoordelijkheid en collectief leren binnen het team.

Regelmatige, effectieve routines

In plaats van grote, eenmalige programma's, kiezen toekomstgerichte bedrijven voor kleine, doorlopende rituelen die samenwerking, feedback en open communicatie bevorderen.

"Psychologische veiligheid is een bepalende factor is voor wendbare en innovatieve teams. Wanneer medewerkers open kunnen spreken, vragen durven stellen en fouten mogen benoemen, ontstaat een cultuur die sneller leert, sterker samenwerkt en beter presteert."

Romy van de Geer,
People Business Partner bij Personio

Trend 5: Flexibel werken is een doorslaggevende factor op de arbeidsmarkt

Flexibiliteit wordt de standaard. Talent van alle leeftijden verwacht vandaag de dag namelijk flexibiliteit in zowel werktijden als werkplek. Waar Gen Z zich niet meer wil vastleggen op starre 9-tot-5-uren, zoeken ook ervaren medewerkers naar oplossingen die aansluiten bij hun levensfase.

Flexibel werken is daarmee een doorslaggevende factor voor werkgevers aantrekkelijkheid, motivatie en behoud van medewerkers.

Onze studie laat zien:

Medewerkers die vertrouwen krijgen wanneer ze remote werken, zijn meer dan twee keer zo gemotiveerd en wisselen aanzienlijk minder vaak van baan.

32% van de medewerkers onder de 35 jaar geeft aan dat een flexibele werkplek een belangrijke factor is bij een baanwissel. Voor velen is flexibiliteit een basisvoorwaarde geworden.

37% van de medewerkers onder de 35 jaar overweegt ontslag bij een strikte kantoorplicht en geeft de voorkeur aan hybride of flexibele werkmodellen.



Praktische tip voor hybride leiderschap

Deze checklist helpt bij het opzetten van een hybride werkcultuur.

Trend 6: Continu leren verzekert je baan

Nieuwe technologieën, AI en automatisering veranderen wat functies vragen en welke vaardigheden nodig zijn. Als medewerkers niet blijven leren, raken zij achterop. En als organisaties niet investeren in ontwikkeling, verliezen zij talent aan organisaties die dat wel doen.

Ontwikkeling is daarmee geen extraatje meer, maar een basisvoorwaarde om inzetbaar en concurrerend te blijven.

Waarom prestaties en ontwikkeling nu strategisch worden

Technologie en AI-automatisering

Functieprofielen veranderen. Medewerkers moeten nieuwe tools en processen veilig beheersen.

Veranderende rollen

Klassieke functieomschrijvingen volstaan niet langer. Nieuwe vaardigheden zijn continu nodig om inzetbaar te blijven.

Leiderschapsontwikkeling

Leidinggevenden moeten niet alleen technologische innovaties begrijpen, maar ook teams begeleiden in leren, met aandacht voor het versterken van een leercultuur.

Praktische maatregelen voor HR

Leertrajecten en upskilling

Ontwikkel individuele trainingsprogramma's, afgestemd op rollen, carrièreniveaus en persoonlijke ontwikkelingsdoelen.

Zet microlearning en digitale leerformats in, flexibel qua tijd en locatie.

Leidinggevenden betrekken

Ontwikkel managers tot learning coaches die teams begeleiden, zelfstandig leren stimuleren en bijdragen aan een duurzame leercultuur.

Introduceer regelmatige ontwikkelcheck-ins om voortgang en leerbehoeften zichtbaar te maken.

Skills en competenties zichtbaar maken

Breng de competenties binnen het bedrijf in kaart, voer skills-mapping uit en bepaal toekomstige vereisten.

Herken skill-gaps vroegtijdig en sluit ze gericht.

Stel duidelijke ontwikkeltrajecten voor medewerkers op.

Cultuur van levenslang leren bevorderen

Positioneer leren als kans voor groei en loopbaanontwikkeling, niet alleen als verplichting.

Vier leerresultaten en maak ze zichtbaar, bijvoorbeeld met certificaten, badges of interne erkenning.

Veranker levenslang leren binnen de organisatie.

Trend 7: Wie HR-data negeert, stuurt blind

Bedrijven staan onder toenemende kosten- en druk – en HR moet zijn zakelijke toegevoegde waarde duidelijker aantonen. Ons Workforce Pulse Report laat zien hoe groot het potentieel is: gemiddeld verliezen bedrijven jaarlijks €274.000 door inefficiënte HR-processen – kosten die kunnen worden vermeden met betere planning, geautomatiseerde workflows en datagedreven beslissingen.

Organisaties die HR-data strategisch gebruiken, rapporteren veel vaker over topprestaties, hoge medewerkerbetrokkenheid en betrouwbare verloopvoorspellingen. Tegelijkertijd toont het report:



slechts 7% van de HR-leidinggevenden gebruikt personeelsdata echt strategisch op bedrijfsniveau

– dus niet alleen voor het documenteren van beslissingen, maar om ze ook transparant en inzichtelijk te maken.

De oplossing: data en processen slim koppelen

Geautomatiseerde processen leveren betrouwbare, actuele data waarop HR strategische beslissingen kan baseren. Tegelijkertijd vermindert automatisering routinetaken en creëert het ruimte voor analyses, planning en advisering van de business units.

Wat moeten bedrijven nu concreet doen om dit potentieel te benutten?

1. Bouw een sterke databasis en onderbouw beslissingen

Verzamel uniforme, centrale HR-data, zoals basisgegevens, skills, verloop, verzuim en betrokkenheid.

Onderbouw en documenteer beslissingen transparant. Dat vergroot inzicht, voorspelbaarheid en geloofwaardigheid richting management.

Maak betere beslissingen met dit beslislogboek

2. Automatiseer processen en verminder routinetaken

Automatiseer gestandaardiseerde processen zoals recruitment, onboarding, verzuimbeheer, performance reviews en payroll.

Dat vermindert fouten, bespaart administratieve tijd en maakt HR-capaciteit vrij voor strategisch werk.

3. Gebruik data voor strategische planning en sturing

Gebruik workforce- en skillsanalyses om knelpunten, verlooprisico's en competentietekorten vroegtijdig te signaleren.

Stem HR af met Finance en andere afdelingen door workforceplanning, budgettering en recruitment te baseren op datagedreven inzichten met meetbaar effect.

Ontdek hoe je succes meetbaar en zichtbaar maakt

Wat dit betekent voor HR in 2026

Deze zeven trends zijn met elkaar verbonden. AI verandert de manier waarop mensen werken, wat invloed heeft op psychologische veiligheid en leerbehoeften. Hybride werken raakt inclusie en vereist betere data. Loontransparantie hangt samen met vertrouwen en eerlijkheid in alle andere gebieden.

De rode draad die alles verbindt? De evoluerende rol van HR.

HR beheert niet langer alleen beleid en processen. Je helpt organisaties door echte veranderingen te navigeren, terwijl je medewerkers betrokken, ondersteund en productief houdt.

De vaardigheden die HR nodig heeft om in 2026 succesvol te zijn

Duidelijke business-link in plaats van ivoren toren

HR moet laten zien hoe people-thema's omzet, kosten, productiviteit en innovatie beïnvloeden.

Digitale vaardigheden en AI-adoptie

HR neemt het voortouw in de AI-transitie van de organisatie.

Strategische rol en geloofwaardigheid

HR moet laten zien welke waarde het levert – met data, resultaten en duidelijke prioritering.

De juiste tools en processen

Moderne HR-systemen, automatisering en transparantie vormen de basis.

Durf tot prioriteren

HR kan niet alles tegelijk doen.

Culturele vormgevingsvaardigheid

HR maakt verantwoorde beslissingen mogelijk, in plaats van ze alleen te bewaken. En spreekt zich uit wanneer cultuur of mensen risico lopen.