



HR Trends Report 2026

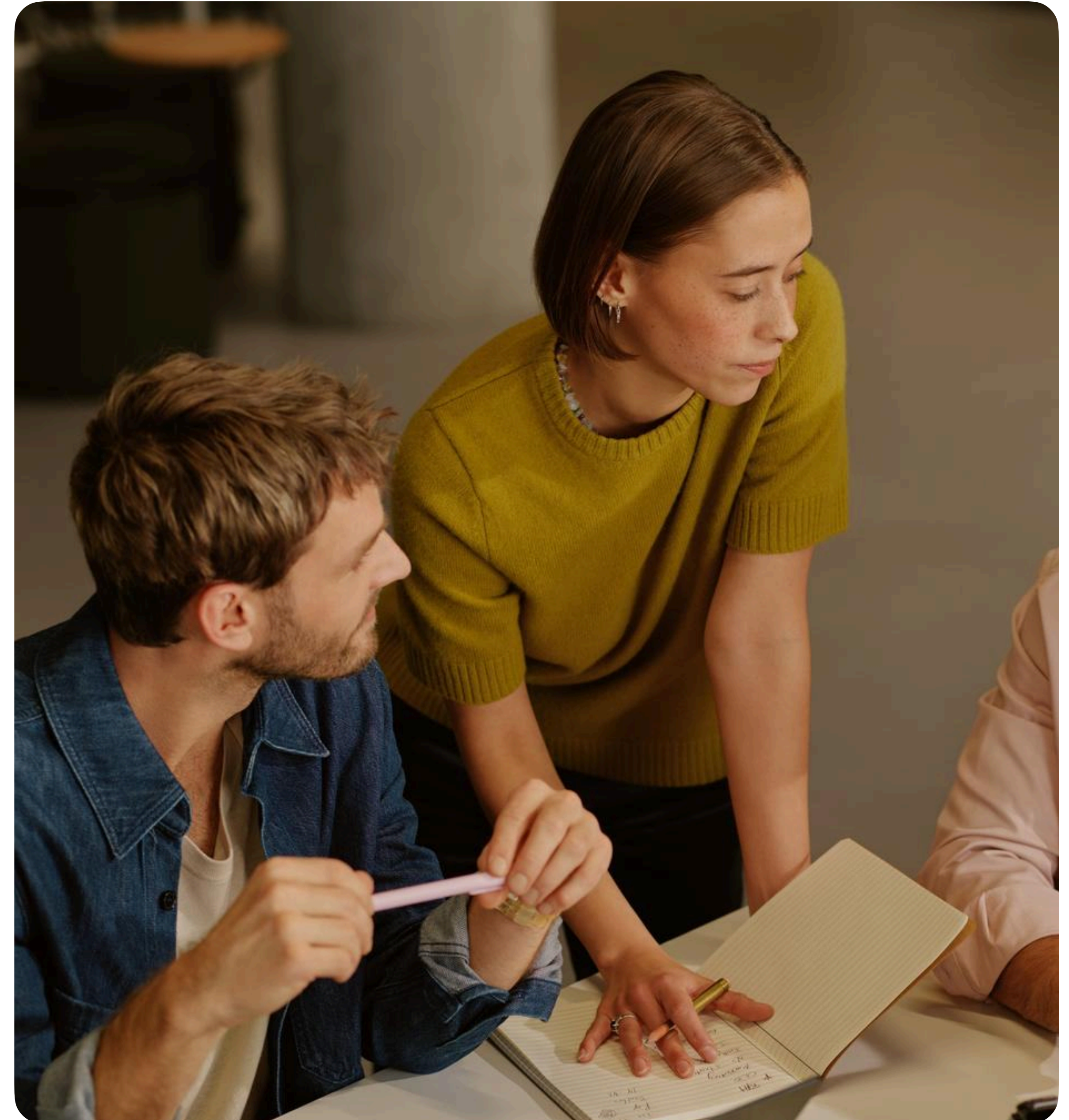
De 7 belangrijkste HR-trends

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 herschrijft functieprofielen, verwachtingen en organisatiestructuren. HR staat aan het roer van deze transformatie. Terwijl leiders AI willen versnellen, groeit de onzekerheid bij medewerkers. Zonder heldere richting dreigen verlies van vertrouwen, verloop en dalende productiviteit.

Uit onze studie blijkt: 39% van de medewerkers voelt zich onzeker bij het gebruik van AI, 44% wil meer ondersteuning van het bedrijf. HR kan hier het verschil maken: alleen HR kent het volledige team en kan vooruitgang combineren met bescherming, zonder prestaties of betrokkenheid in gevaar te brengen.

HR als sleutelrol

Duidelijkheid creëren

Welke rollen zijn er in de toekomst? Welke vaardigheden ontbreken? Hoe ontwikkel je teams daarheen?

Overgangen begeleiden

Nieuwe teamstructuren en skill-eisen vragen om 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 datagedreven inzichten wordt HR een proactieve sparringpartner voor leiders bij veranderingen.

Trend 2: Wie salarissen verbergen, kost vertrouwen

Vanaf januari 2027 is er geen ruimte meer voor interpretatie. de EU-richtlijn verplicht bedrijven tot openheid over beloning en gelijke beloning voor gelijk werk. Geen transparantie betekent risico op juridische gevolgen én verlies van vertrouwen bij medewerkers en kandidaten.

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

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.

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.

Om die verandering goed te begeleiden, 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.

“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



Wie weit sind Sie beim Thema Diversität und Inklusion?

Ob DEI bereits strategisch verankert ist oder noch überwiegend punktuell umgesetzt wird, zeigt sich oft erst beim genauen Hinsehen. Machen Sie hier den Selbsttest und erhalten Sie eine klare Einschätzung Ihres DEI-Reifegrads – inklusive konkreter Ansatzpunkte.

Praktische maatregelen

Recruitment & hiring

AI-data trainen om onbevooroordeelde selectieprocessen te waarborgen.

Vacatures duidelijk en inclusief formuleren: transparante salarisinformatie, heldere functie-eisen, remote- of kantoordagen, volledige sollicitatie-informatie.

Ghosting vermijden: duidelijke communicatie over het proces, meerdere afspraakoverties, geen onverwachte telefoontjes zonder overleg.

Onboarding & integratie

Generatie-overstijgende mentoringprogramma's inzetten en kennisoverdracht waarborgen.

Inclusie vanaf het begin bevorderen: bijvoorbeeld toegankelijkheid en neuro-inclusie (duidelijke structuren, begrijpelijke processen).

Personeelsontwikkeling & opleiding

Trainingen en upskilling voor alle leeftijden aanbieden, inclusief digitale vaardigheden en leiderschapsprogramma's.

Regelmatig diversiteits- en inclusiewerkshops organiseren.

Gezondheid & welzijn

Bedrijfsgezondheidsmanagement consequent toepassen: HEPA H13-luchtfilters in kantoren kunnen langdurig ziekteverzuim aanzienlijk verminderen en ondersteunen duurzame inclusie.

Flexibele werkmodellen, sabbaticals en ondersteuning bij opleidingen of pensioenplanning bevorderen motivatie en betrokkenheid.

Offboarding & kennisoverdracht

Gestructureerd offboardingproces om kennisoverdracht van vertrekkende medewerkers te waarborgen.

Alumni-netwerken opbouwen om ervaren 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 alleen oppervlakkig lijkt, zoals louter 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.

Psychologische veiligheid is geen luxe, maar een systemische noodzaak. Ze ontstaat daar waar 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: Flexibele werktijden worden de nieuwe valuta op de talentmarkt

Talenten van alle leeftijden verwachten tegenwoordig flexibiliteit in werktijd en werkplek. Terwijl Generatie Z geen starre 9-tot-5-uren meer wil, zoeken ook ervaren medewerkers naar individuele oplossingen die passen bij hun levenssituatie. Flexibel werken is daarom geen extraatje meer, maar een cruciale factor voor werkgeversattractiviteit, motivatie en medewerkerbinding.

Onze studie laat zien:

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

32% van de onder 35-jarigen geeft aan dat een flexibele werkplek bij een baanwissel bijzonder belangrijk is – voor velen is flexibiliteit daarmee geen extraatje, maar een basisvoorwaarde.

37% van de onder 35-jarigen zou ontslag nemen als ze te veel verplicht op kantoor aanwezig moesten zijn – zij geven de voorkeur aan hybride of flexibele modellen boven starre kantoorregels.



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 procesautomatisering veranderen functies razendsnel. Tegelijkertijd verschuiven de verwachtingen van medewerkers: leren is de nieuwe baanzekerheid. Leren is allang geen extraatje meer, maar een basisvoorwaarde om inzetbaar en concurrerend te blijven.

Waarom prestaties en ontwikkeling nu strategisch worden

Technologie en AI-automatisering

veranderen functieprofielen – medewerkers moeten nieuwe tools en processen veilig beheersen.

Veranderende rollen

Klassieke functieomschrijvingen zijn niet meer voldoende; nieuwe vaardigheden zijn continu nodig.

Leiderschapontwikkeling

Leidinggevendenden moeten niet alleen technologische innovaties begrijpen, maar ook teams begeleiden bij leren en een leercultuur stimuleren.

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.

Leidinggevendenden betrekken

Train managers als learning-coaches: zij begeleiden teams, stimuleren zelfstandig leren en creëren een duurzame leercultuur.

Voer regelmatige ontwikkel-check-ins in om voortgang 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

Communiceer leren als kans voor carrière en persoonlijke ontwikkeling, niet alleen als verplichting.

Vier successen en maak ze zichtbaar, bijvoorbeeld via 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. Databasis opbouwen en beslissingen documenteren

Verzamel uniforme, centrale HR-data: basisgegevens, skills, verloop, afwezigheden, betrokkenheid.

Neem beslissingen niet alleen, maar onderbouw en documenteer ze transparant – dit vergroot inzichtelijkheid, planningszekerheid en geloofwaardigheid bij het management.

[Maak betere beslissingen met deze sjabloon](#)

2. Processen automatiseren en routinetaken verminderen

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

Doel: fouten verminderen, administratieve tijd winnen en HR-capaciteit vrijmaken voor strategische taken.

3. Data gebruiken voor strategische planning en sturing

Gebruik workforce- en skill-analyses om knelpunten, verlooprisico's of competentietekorten vroegtijdig te herkennen.

Stem HR nauw af met Finance en andere afdelingen: baseer workforce-planning, budgettering en recruitment op datagedreven inzichten om meetbare resultaten te behalen.

[Maak je successen meetbaar en zichtbaar](#)

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 leidt het bedrijf – niet andersom – de AI-tijd in

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 moet beslissingen mogelijk maken – niet alleen beveiligen. En daar tegenin gaan waar cultuur en mensen schade zouden kunnen oplopen.