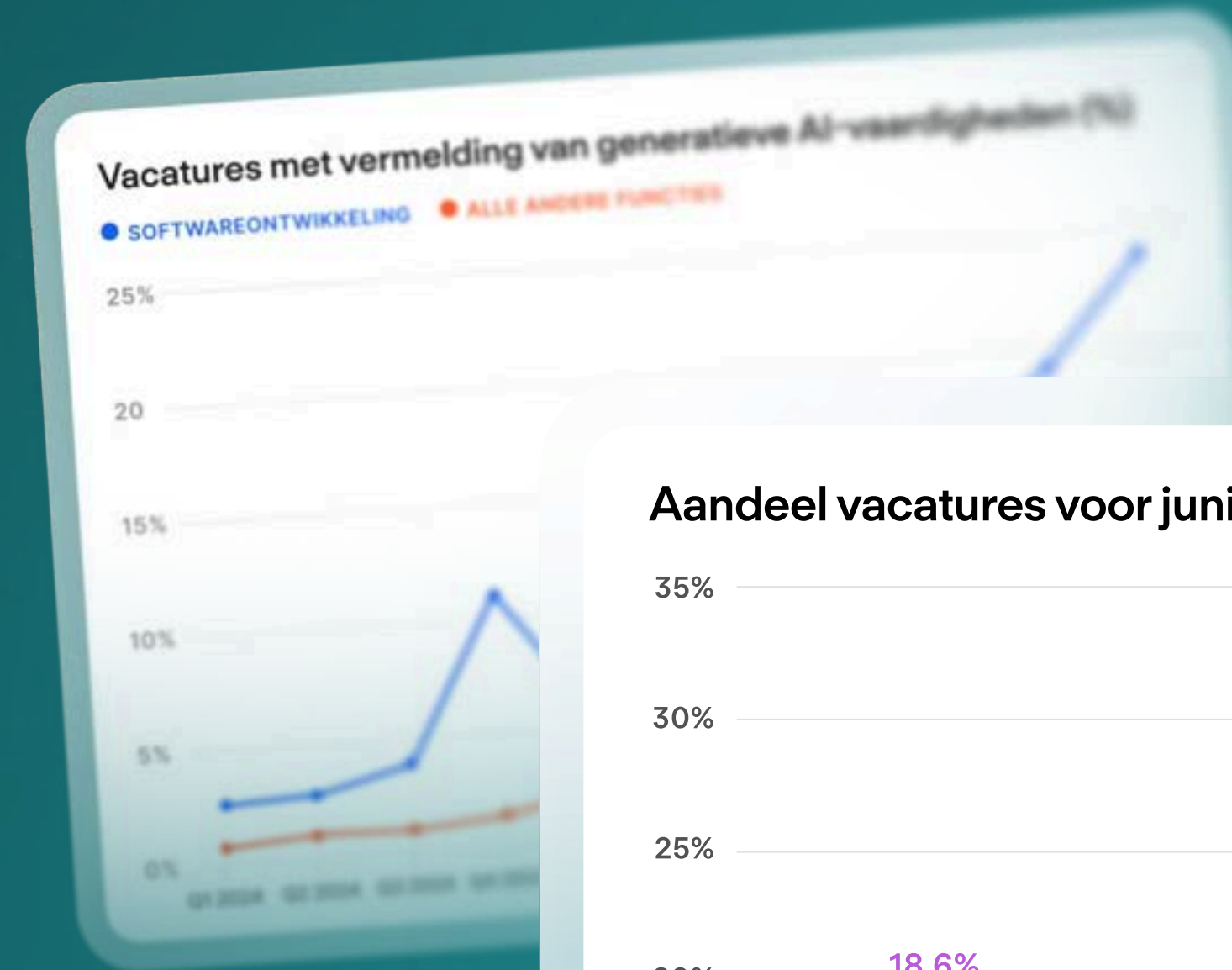
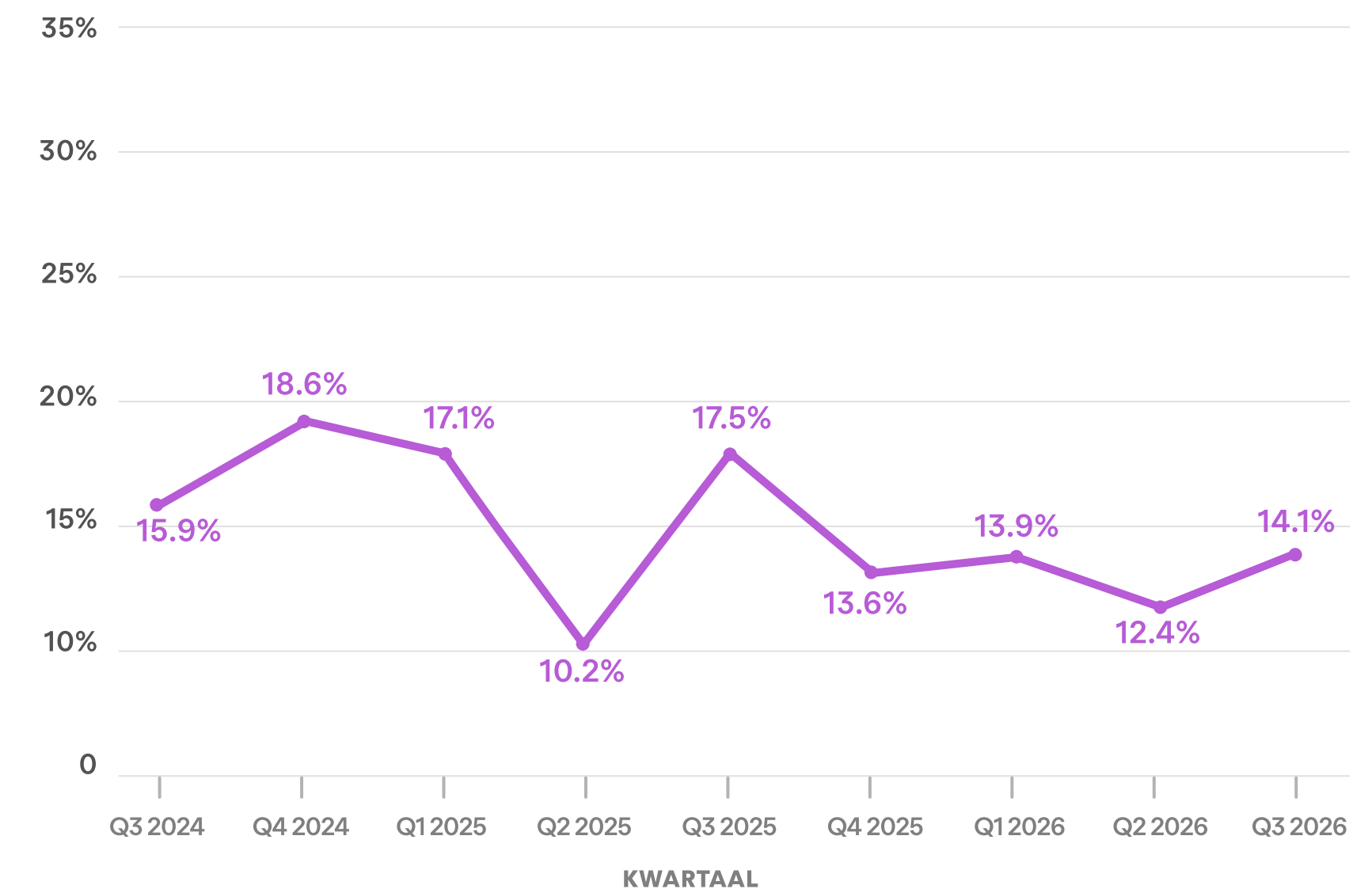


De Personio Index: Q3 2026

Realtime personeelsinzichten van Europese organisaties die Personio gebruiken



Aandeel vacatures voor juniorfuncties (%)



De Personio Index: Q3 2026

Realtime personeelsinzichten van Europese organisaties die Personio gebruiken

Elke dag gebruiken duizenden organisaties Personio om de beslissingen te nemen die hun personeelsbestand vormgeven.

Samen geven deze activiteiten ons een realtime beeld van hoe organisaties groeien, investeren in hun mensen en zich aanpassen aan AI-gerelateerde veranderingen in het personeelsbestand.

In onze Q3-editie van De Personio Index kijken we opnieuw naar hoe de personeelsgroei, salarisverhogingsbudgetten en wervingsactiviteit zich het afgelopen kwartaal hebben ontwikkeld. Daarnaast volgen we nieuwe personeelstrends, zoals werkvormen, de instroom van starters en vacatures waarin generatieve AI-skills worden genoemd.

Drie trends om te volgen:

1. De personeelsgroei blijft dalen in H1 2026, maar onze data wijzen erop dat de daling afzwakt.
2. Salarisverhogingsbudgetten bereiken over de hele linie een dieptepunt in vijf jaar, waarbij de laagste budgetten het hardst worden geraakt.
3. Hybride werken blijft het favoriete werkmodel, terwijl werken op locatie weer wat terrein terugwint.

Een opkomende trend:

Vaardigheden op het gebied van generatieve AI verspreiden zich steeds meer buiten softwareontwikkelfuncties, nu het aantal vacatures waarin deze gevraagd worden sterk toeneemt.



Ontwikkeling personeelsbestand

01

De personeelsgroei stabiliseert na jaren van gestage daling

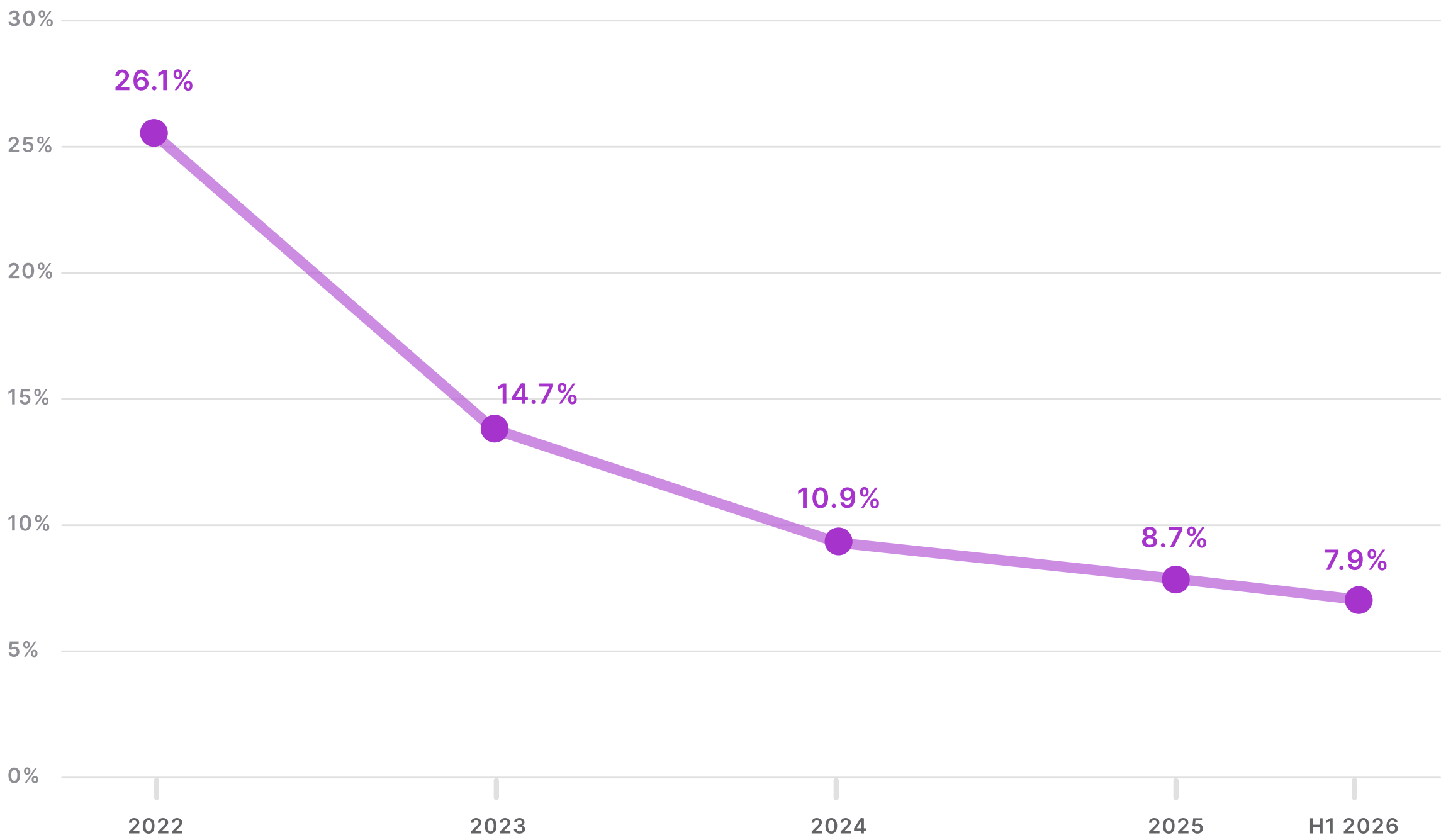
In onze Q2-index rapporteerden we dat de personeelsgroei sinds 2022 sterk was gedaald. Dat beeld zet zich door in de eerste helft van 2026. Onze data laten wel zien dat het tempo van de daling nu lijkt af te vlakken.

De personeelsgroei daalde tussen 2024 en 2025 met 2,2 procentpunt — tussen 2025 en H1 2026 was dat nog maar 0,8 punt.¹

Het belangrijkste inzicht:

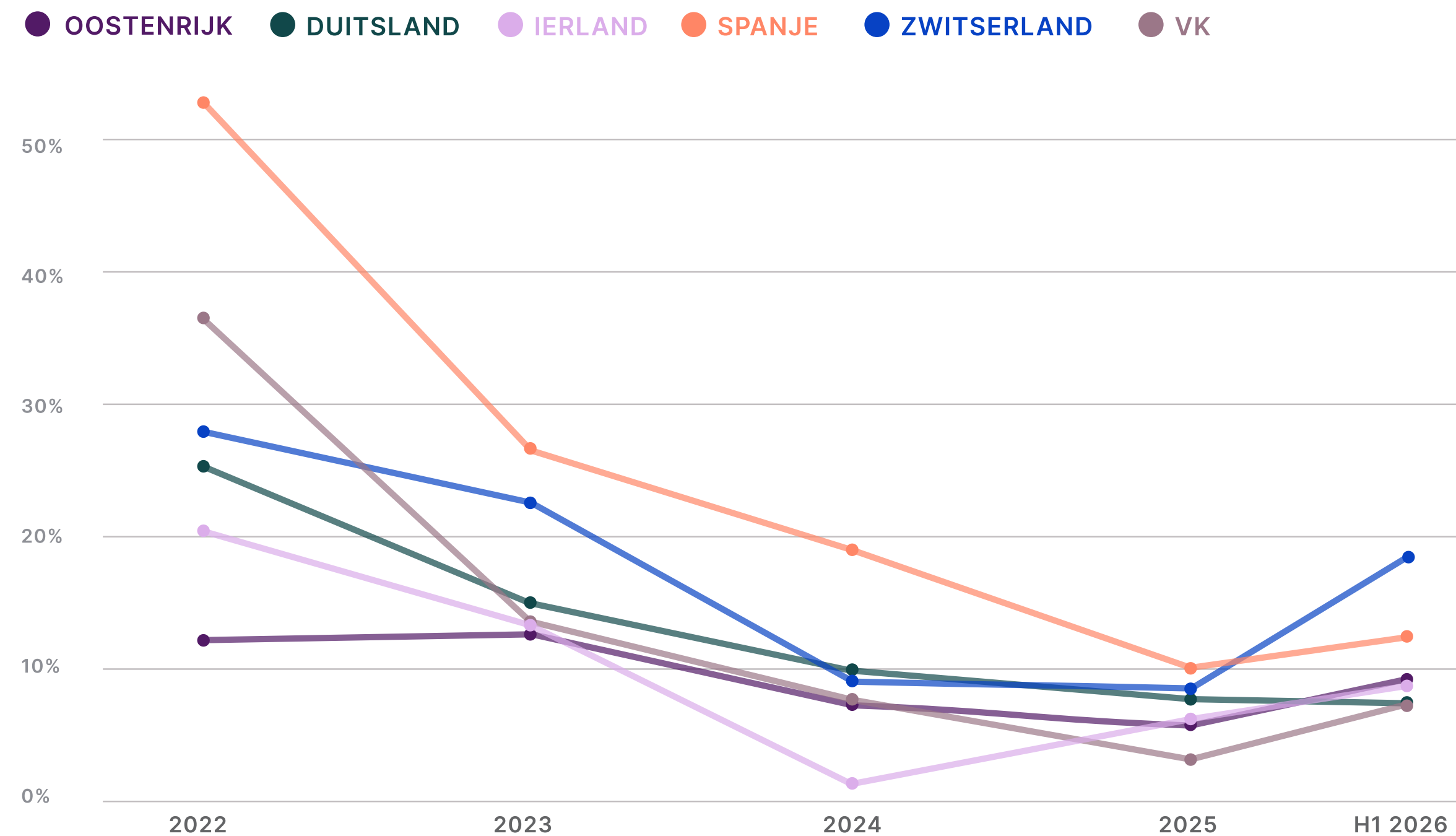
Doordat AI blijft veranderen hoe organisaties werven, wijzen onze nieuwste data erop dat de wereldwijde personeelsgroei zich mogelijk op een nieuw niveau stabiliseert. In de praktijk kan dit betekenen dat de strategie meer wordt gericht op strategische aanwervingen om acute competentiekloven te dichten, terwijl interne mobiliteit voor de rest van de organisatie meer aandacht krijgt.

Personeelsgroei op jaarbasis (%)



¹ Cijfers op basis van een analyse van een gedeeltelijk jaar en daarom niet geschikt voor een volledige jaar-op-jaarvergelijking.

Personeelsgroei per regio (%)



Duitsland blijft achter terwijl andere markten tekenen van herstel laten zien

Het herstel van Ierland uit onze Q2-index blijkt niet langer een uitzondering. In de eerste helft van 2026 trekt de personeelsgroei in de meeste markten weer aan. Duitsland vormt de uitzondering. Daar is de personeelsgroei sinds 2025 nauwelijks veranderd en licht gedaald van 7,4% naar 7,2%.

- Zwitserland is de snelst groeiende markt. De personeelsgroei is daar tussen 2025 en H1 2026 meer dan verdubbeld.
- Na een scherpe daling groeide de werkgelegenheid in Spanje gematigder dan in andere markten, van 9,9% naar 11,8%.
- Duitsland is het enige land waar de personeelsgroei jaar op jaar onafgebroken is afgenomen.

Het belangrijkste inzicht:

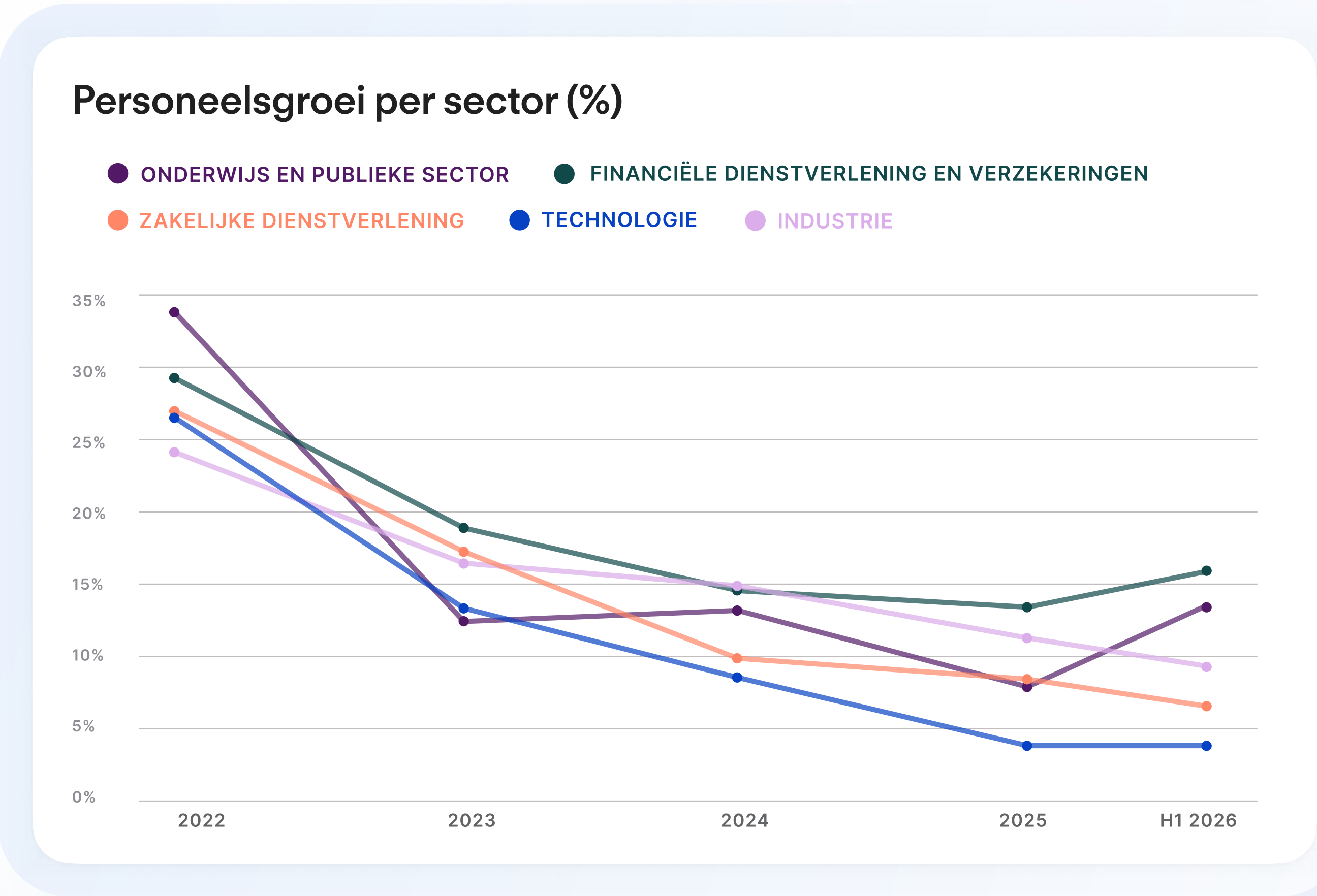
Geen van de gemeten markten heeft het groeiniveau van 2022 weer bereikt, maar de mate waarin markten naar elkaar toe groeiden in 2025 zien we nu niet meer. Kortere planningscycli voor de personeelscapaciteit en AI-ondersteunde scenariomodellering kunnen HR-teams helpen om wervingsstrategieën af te stemmen op veranderende bedrijfsbehoeften en marktschommelingen, in beide richtingen.

Onderwijs en de publieke sector herstellen, maar de industrie blijft dalen

H1 2026 heeft ook op sectorniveau voor de nodige verschuivingen in de personeelsgroei gezorgd.

Na de scherpste algehele daling sinds 2022 herstelde de personeelsgroei in het onderwijs en de publieke sector van 7,5% in 2025 naar 13,7% in H1 2026 — de grootste relatieve stijging van alle sectoren.

- Financiële dienstverlening en verzekeringen wonnen ook weer terrein terug, met een stijging van 13,2% naar 16,2%.
- De personeelsgroei in de technologiesector nam tussen 2025 en H1 2026 licht toe van 3,4% naar 4,1%, maar blijft daarmee nog steeds onderaan de lijst staan.
- Zowel de industrie als de zakelijke dienstverlening zagen de personeelsgroei verder afkoelen, met een daling van ongeveer 2% in beide sectoren.



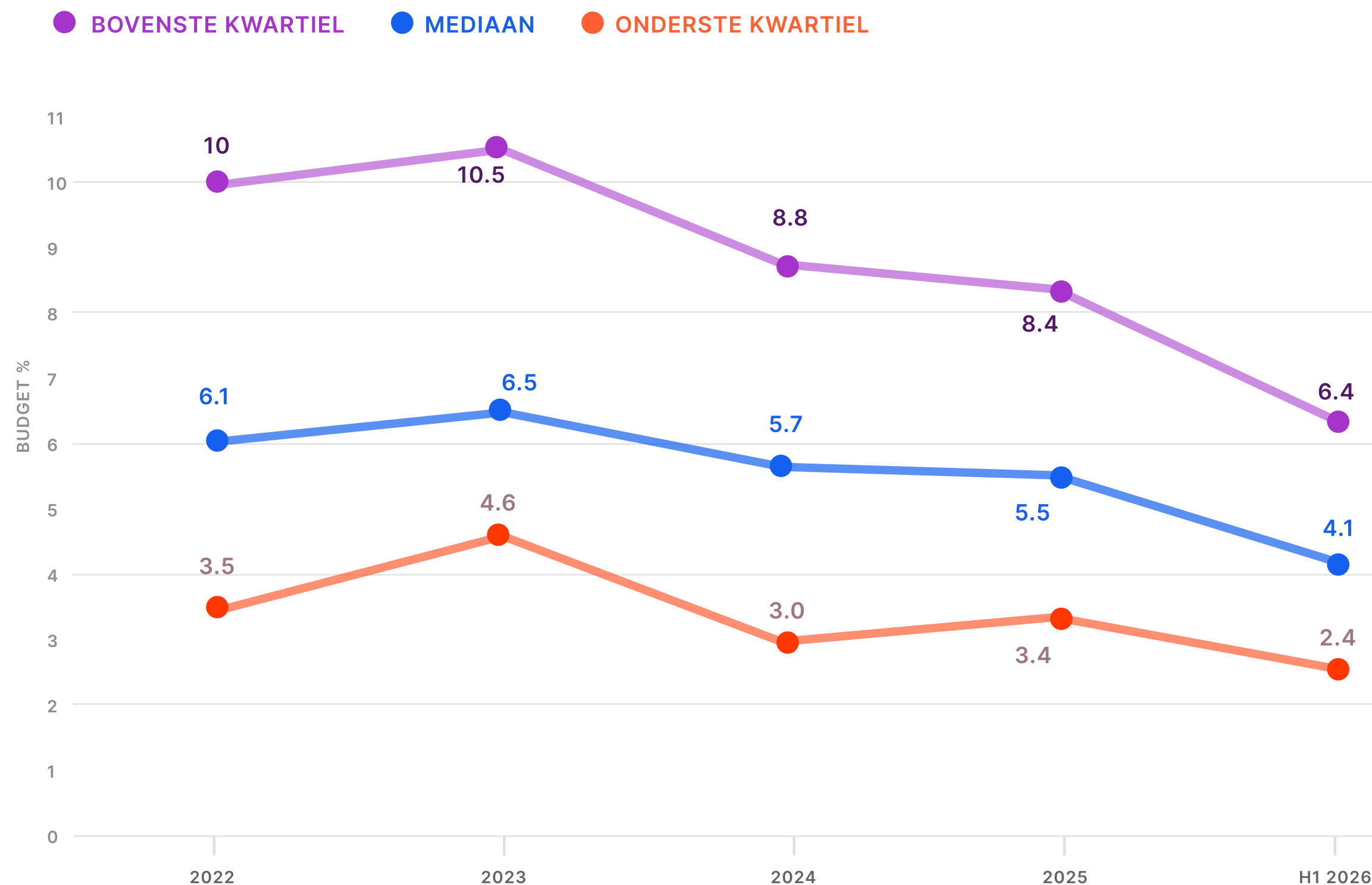
Het belangrijkste inzicht:

Nadat de verschillen tussen sectoren in 2025 kleiner werden, laat ons beeld van H1 2026 zien dat sommige sectoren nu weer sterker groeien dan andere. Omdat de personeelsgroei blijft schommelen, geven deze trends over een deel van het jaar vooral een richting aan. Leg de cijfers daarom naast de jaarlijkse wervingspatronen van je eigen organisatie om terugkerende trends te herkennen en verschillende personeelsscenario's in kaart te brengen.

Salarisverhogingsbudgetten

02

Salarisverhogingsbudgetten in de tijd (%)



Salarisbudgetten bereiken dieptepunt in vijf jaar

De personeelsgroei trekt in sommige segmenten weer aan, maar de budgetten voor salarisverhogingen zijn in 2026 een stuk krappere dan in 2022.

In H1 2026 daalden de budgetten voor basissalarisverhogingen voor professionele functies over de hele linie verder.² De hoogste budgetten daalden het hardst:

- De budgetten in het bovenste kwartiel daalden in H1 2026 met twee procentpunt, van 8,4% naar 6,4% — de scherpste daling in een rapportageperiode sinds 2022.
- Na relatief stabiel te zijn gebleven tussen 2022 en 2025, daalden ook de mediane salarisbudgetten aanzienlijk, met 1,4 procentpunt.
- Tussen 2023 en H1 2026 zijn de budgetten in het onderste kwartiel met bijna de helft gedaald, een relatieve afname van 48%.

Het belangrijkste inzicht:

De hoogste salarisbudgetten in H1 2026 (6,4%) liggen inmiddels op hetzelfde niveau als het mediane budget in 2023. Wat geldt als een royale salarisverhoging, ligt sinds 2022 een stuk lager, ongeacht hoe je budget zich verhoudt tot de benchmark.

Terugblik op Q2: Laten de salarisbudgetten verdere verkrapping zien aan de bovenkant, of juist weer versnelling?

De salarisbudgetten zijn verder gedaald en komen steeds dichterbij elkaar op een lager niveau. De hoogste budgetten daalden het sterkst in absolute zin. Relatief gezien was de daling het grootst bij de laagste budgetten.

² Alle data van 2026 in onze analyse van salarisbudgetten weerspiegelt verhogingen die in H1 zijn toegekend, beperkt tot bedrijven waarvan de beoordelingsmomenten voor beloning grotendeels in H1 vallen.

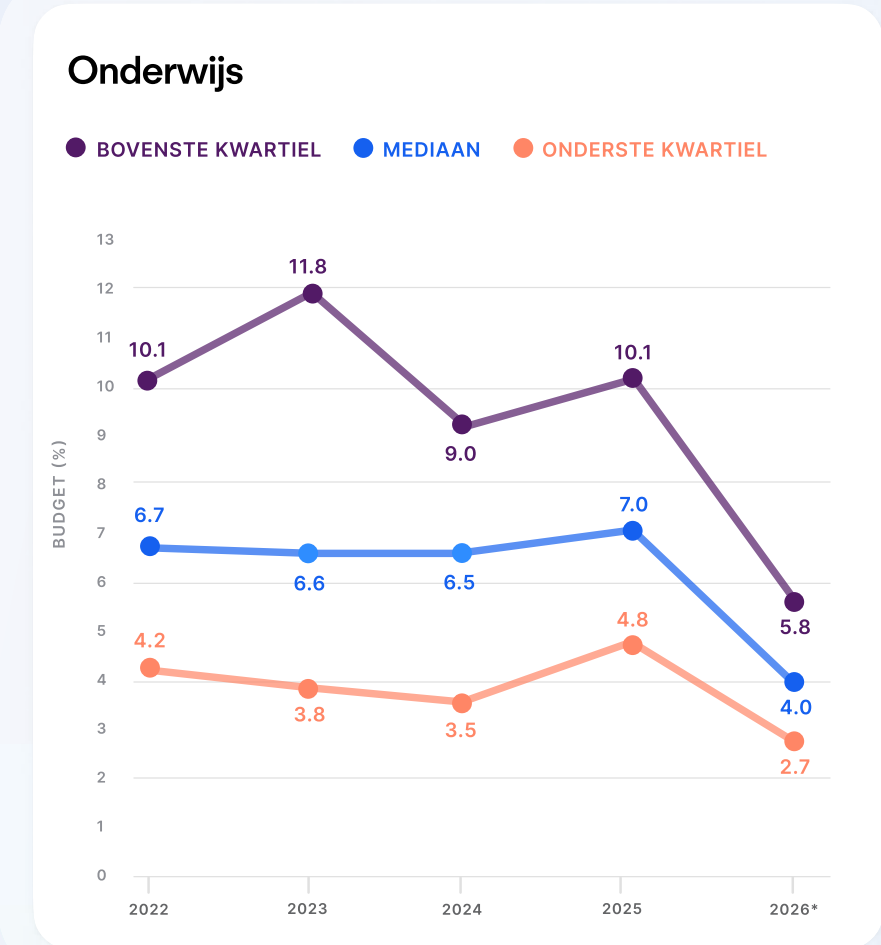
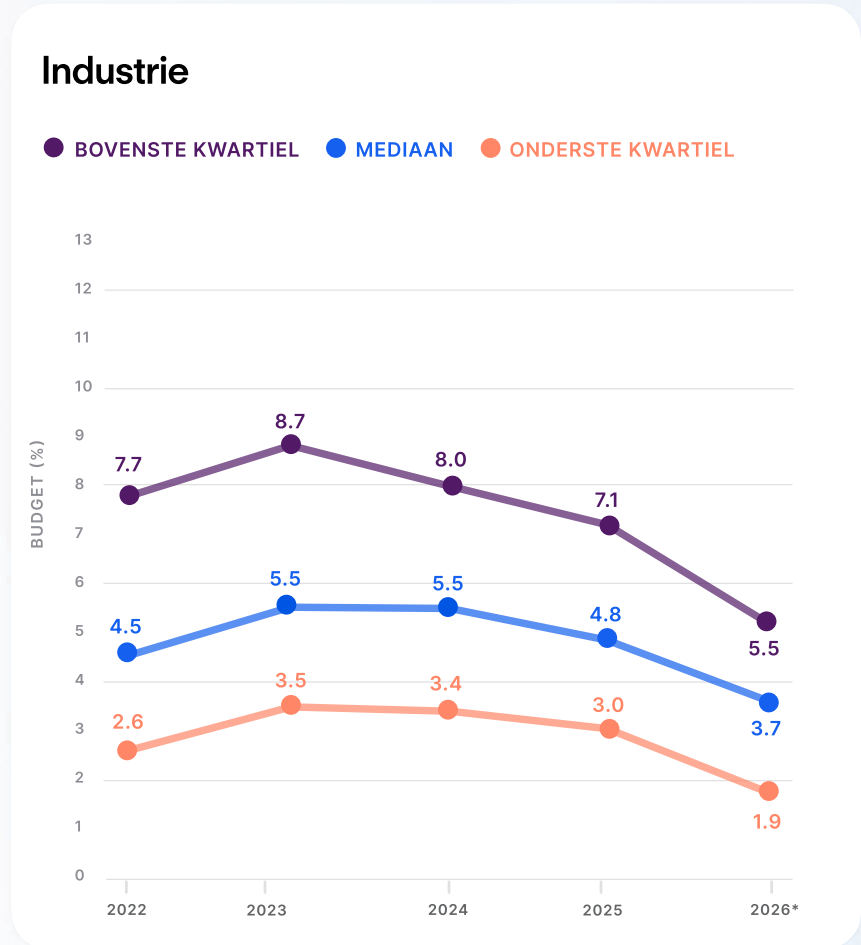
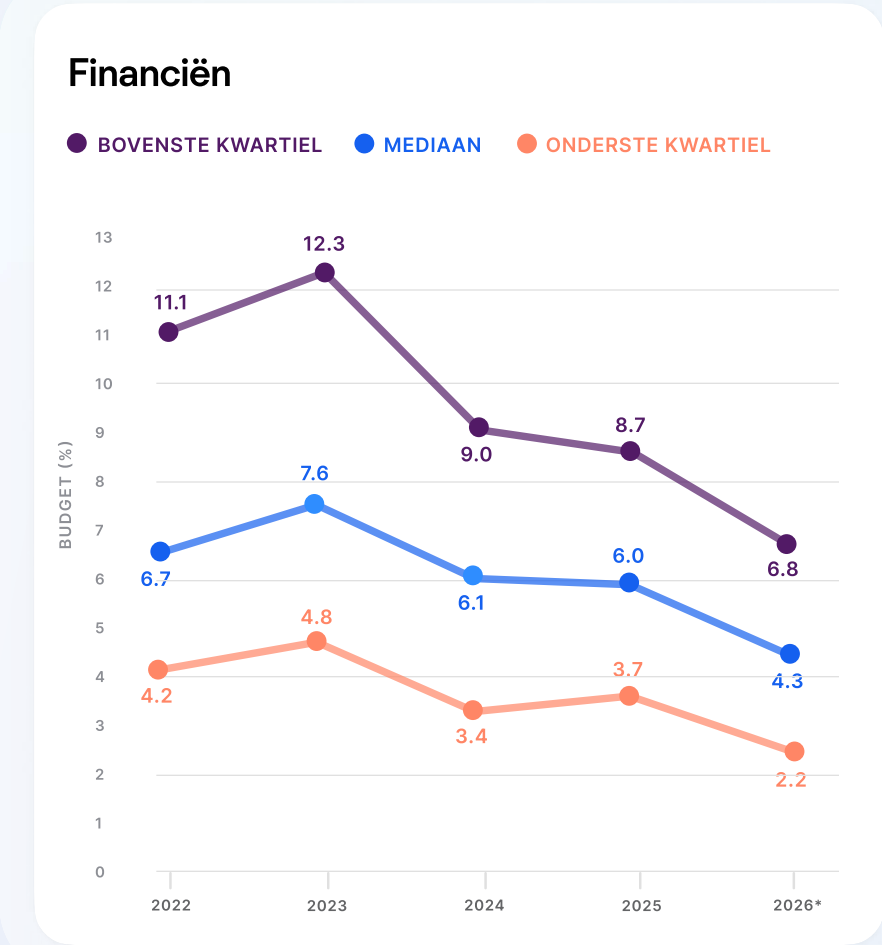
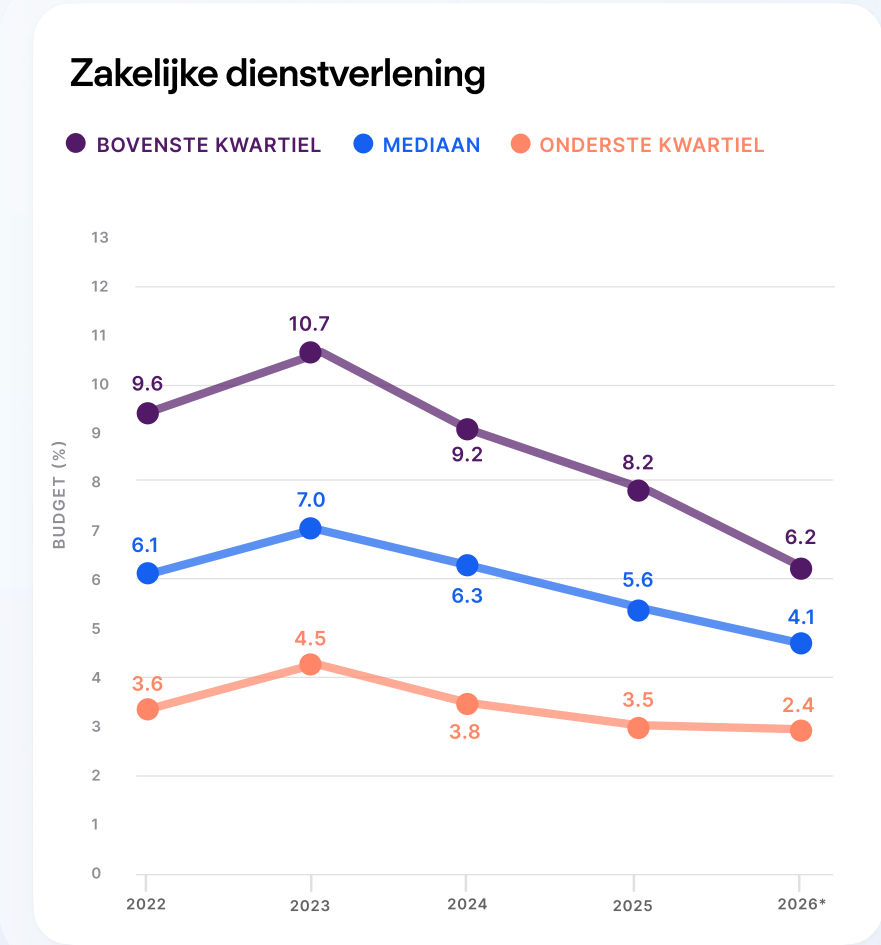
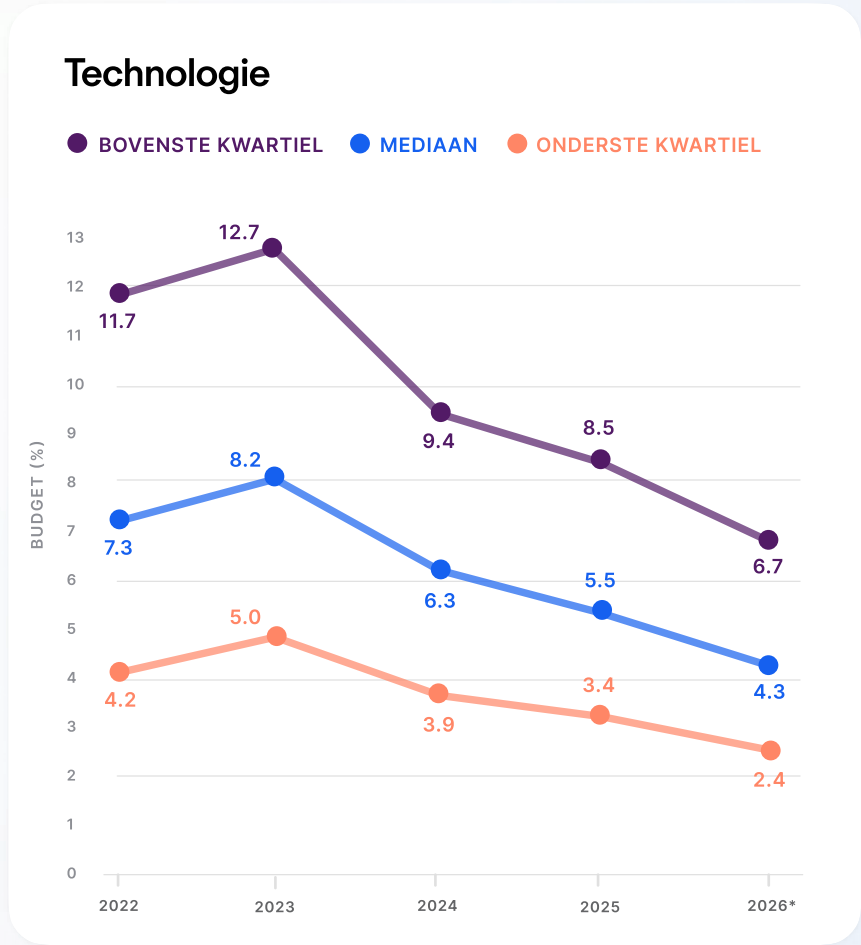
Budgetten aan de onderkant worden in alle sectoren het hardst getroffen

In ons Q2-rapport lieten de eerste cijfers al zien dat de budgetten voor salarisverhogingen in alle sectoren daalden. Onze volledige H1-data bevestigen die trend.

- De budgetten in onderwijs en overheid daalden van 2025 tot H1 2026 sneller dan in andere sectoren, in alle kwartielen, met een daling van 4,3 procentpunt in het bovenste kwartiel.
- De salarisverhogingsbudgetten in de industrie liggen nog steeds aan de lage kant, maar daalden in H1 2026 scherper.
- Het budget in het onderste kwartiel van financiële dienstverlening en verzekeringen daalde met 40%, tegenover 21% in het bovenste kwartiel.

Het belangrijkste inzicht:

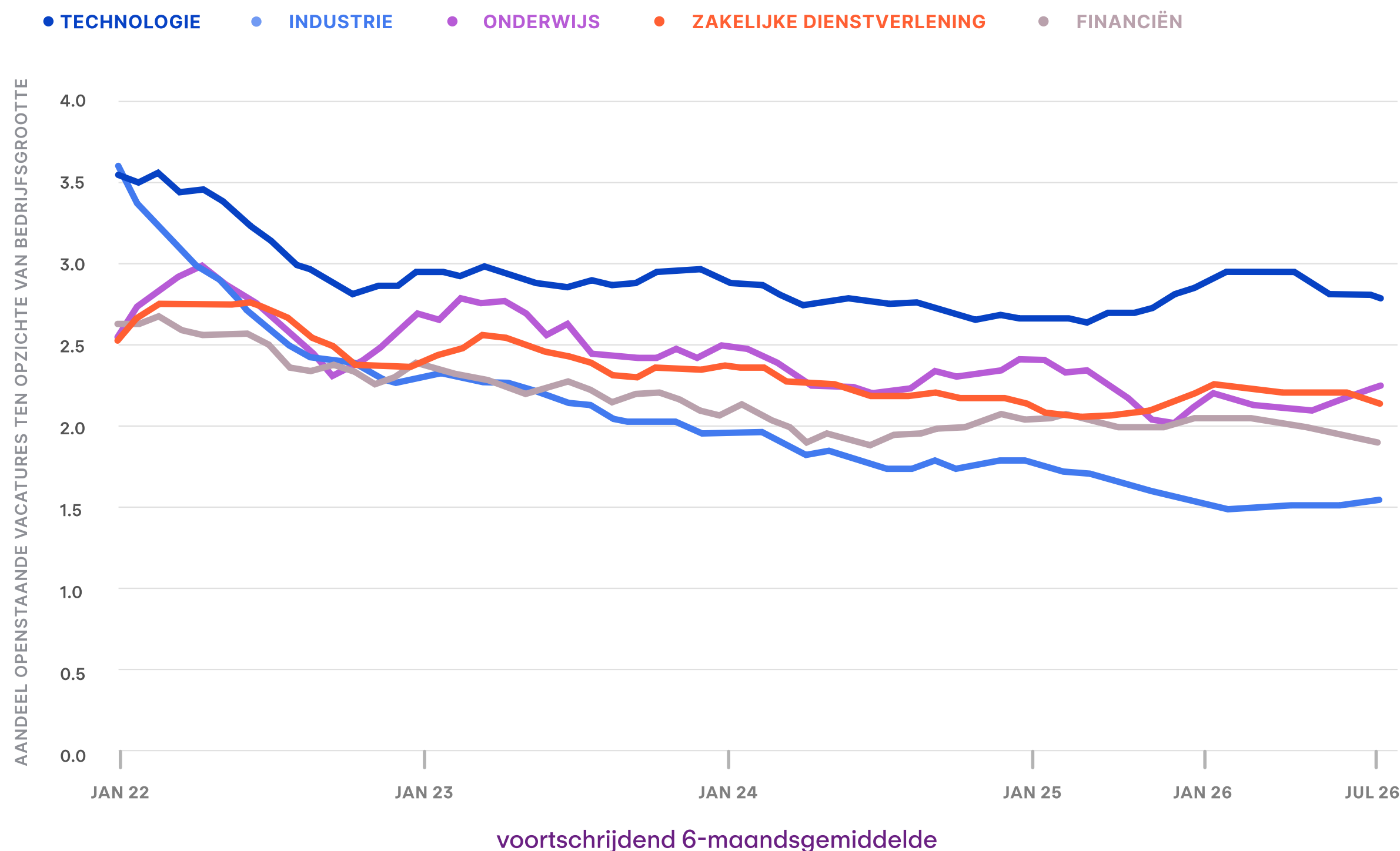
In vier van onze vijf sectoren zagen we de grootste besparingen in het onderste kwartiel van de salarisbudgetten, wat erop wijst dat de druk zich concentreert bij werkgevers die aan de onderkant van de markt betalen.



Wervingsactiviteit

03

Wervingsintensiteit in de tijd per sector (%)



Werving in techsector blijft koploper; onderwijs en publieke sector trekken aan

De wervingsactiviteit in de techsector blijft tot en met Q3 2026 het hoogst, met een aantal openstaande vacatures van 2,7% van het huidige personeelsbestand. Dat cijfer bleef in 2026 relatief stabiel, maar koelt nu licht af. In andere sectoren:

- De wervingsactiviteit in het onderwijs en de publieke sector steeg het sterkst: het aantal openstaande vacatures bereikte tegen Q3 2026 2,2% van het personeelsbestand.
- De wervingsintensiteit in de industrie blijft laag, in lijn met de lage groei van het personeelsbestand, waardoor de wervingskloof met alle andere sectoren groter wordt.

Het belangrijkste inzicht:

De wervingsactiviteit in de techsector blijft een uitschieter ten opzichte van andere sectoren. In combinatie met de personeelsgroei wijst dit eerder op vervangingsvraag dan op uitbreiding door groei.

Terugblik op Q2: Verbreedt de wervingsgroei zich buiten de techsector en de zakelijke dienstverlening?

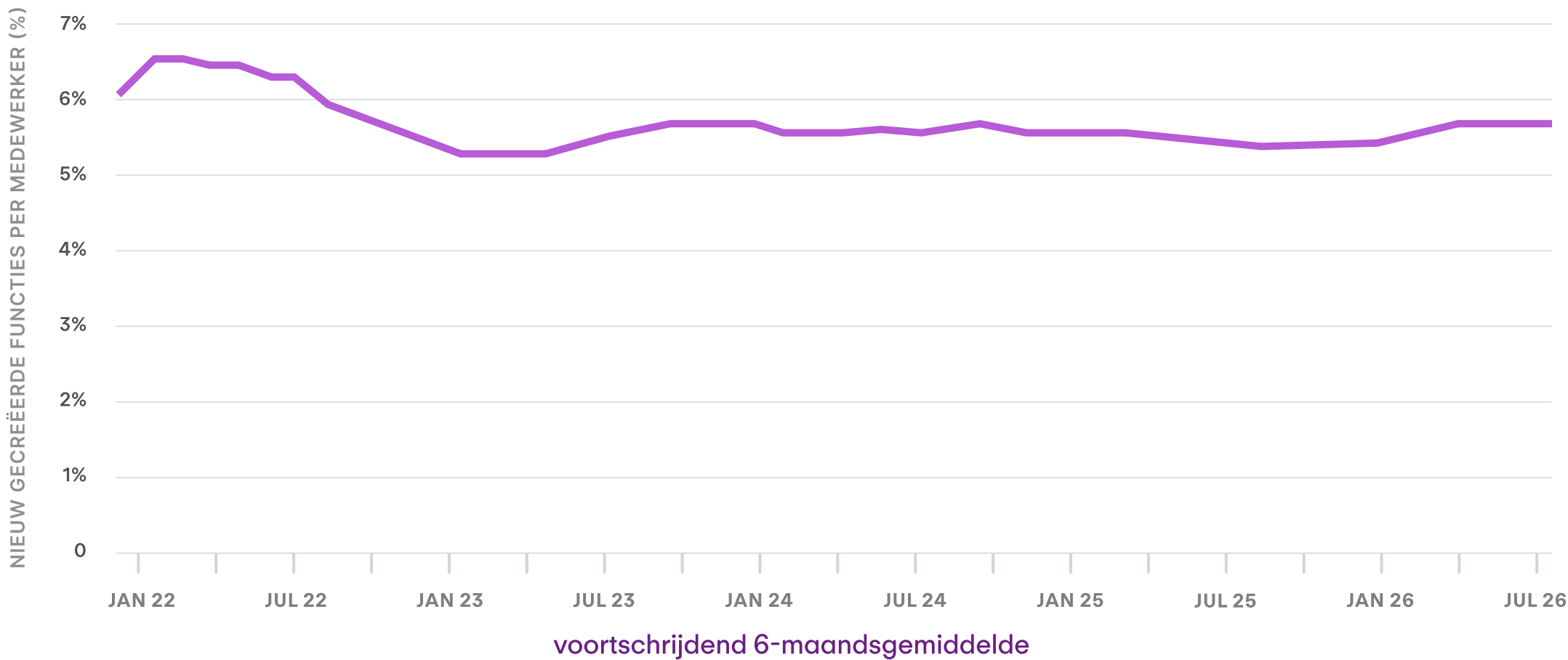
De wervingsactiviteit in het onderwijs en de publieke sector begint te herstellen. Het is nog te vroeg om te zeggen of die groei doorzet of van korte duur is.

Wervingsintensiteit bij kleine bedrijven stabiliseert

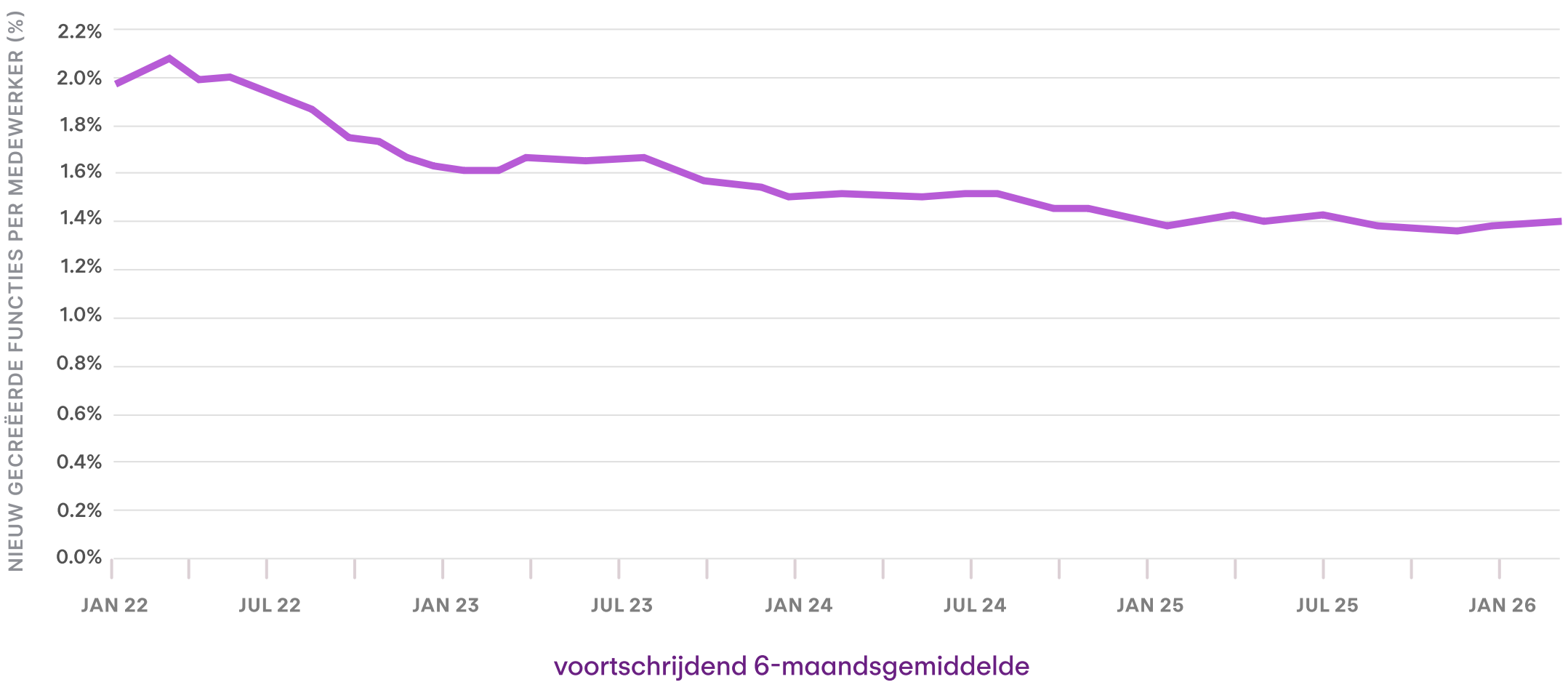
In onze Q2-index rapporteerden we dat kleine en micro-organisaties een stijging lieten zien in wervingsintensiteit. Richting Q3 heeft die stijging zich niet voortgezet. De werving bij kleine bedrijven is gestabiliseerd op 5,7% — nog altijd ruim boven het lagere niveau van Q1 2023.

Middelgrote en grote organisaties laten een vergelijkbare stabilisatie zien, maar hun wervingsintensiteit ligt met 1,5% duidelijk lager dan bij kleinere bedrijven.

Wervingsintensiteit in de tijd: kleine bedrijven



Wervingsintensiteit in de tijd: middelgrote en grote bedrijven



Het belangrijkste inzicht:

De wervingsactiviteit in het onderwijs en de publieke sector begint te herstellen. Het is nog te vroeg om te zeggen of die groei doorzet of van korte duur is.

Blik terug op Q2: Houdt de recente stijging in wervingsintensiteit bij middelgrote en grote organisaties aan na maart?

Nee. De mediaanlijn voor middelgrote en grote organisaties bleef gedurende H1 2026 vlak en laag, zonder blijvend herstel.

Werkvormen

04

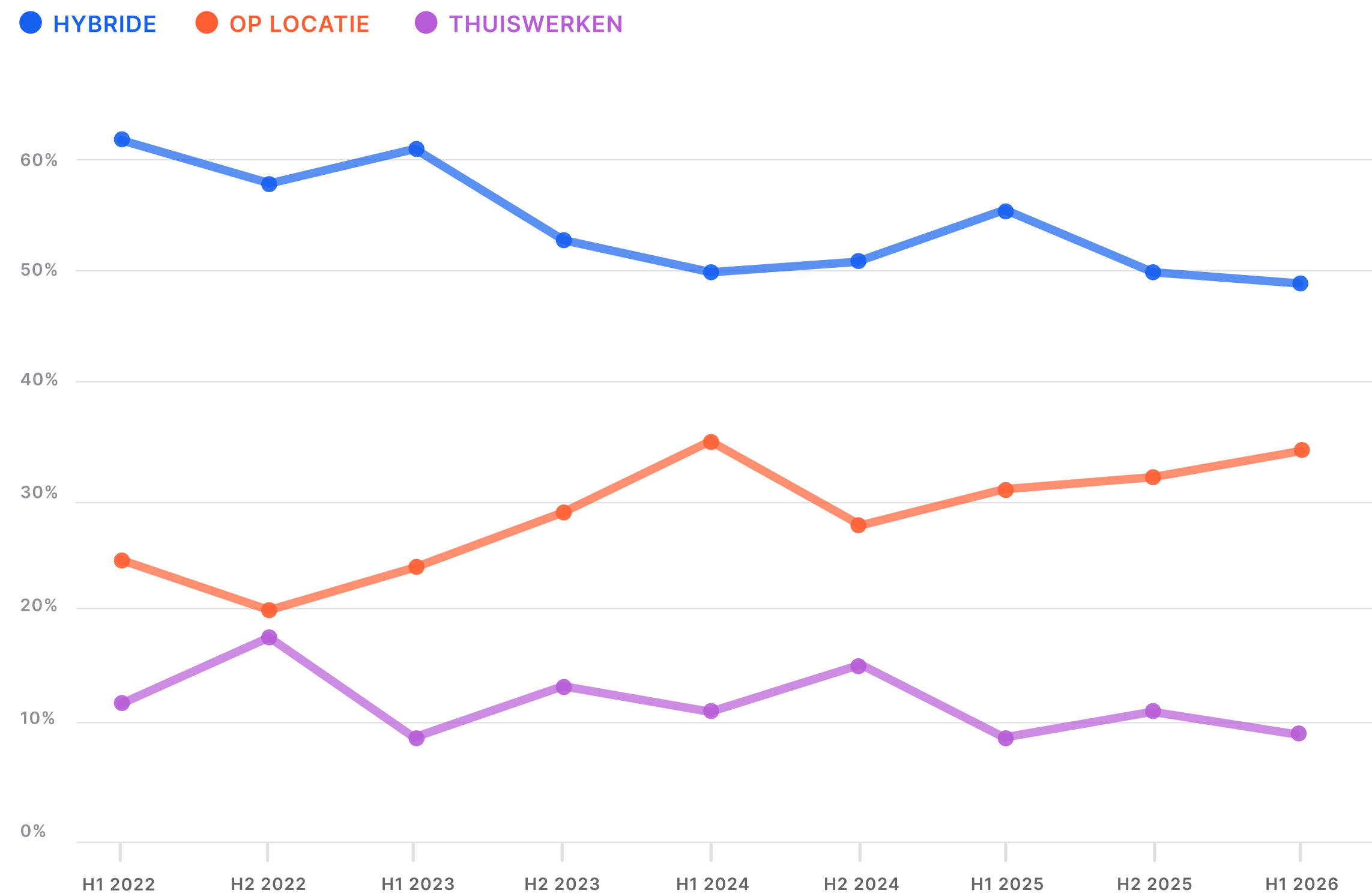
Terugkeer naar kantoor wint terrein, hybride en thuiswerken koelen af

Enkele jaren na de grote omslag naar thuiswerken verschuift de voorkeur langzaam weer richting werken op locatie.

Hybride werken blijft de populairste werkvorm en komt in H1 2026 voor in 49% van alle vacatures. Tegelijkertijd wint werken op locatie terrein. Het aandeel vacatures voor werk op locatie steeg van 20,8% in H2 2022 naar 34,6% in H1 2026.

Het aandeel functies waarbij volledig hybride of op afstand wordt gewerkt, nam daarentegen bijna met de helft af, van 18,3% in H2 2022 naar 9,8% in H1 2026.

Aandeel vacatures met vermelding van een werkmodel (%)



Het belangrijkste inzicht:

Nu organisaties selectiever worden bij het werven, helpt duidelijke communicatie over je werkvorm kandidaten om te bepalen of jouw organisatie bij hen past. Wees daarom duidelijk over hoe je werkt, inclusief verwachtingen rond aanwezigheid, communicatie en besluitvorming.

Trends in de instroom van starters

05

De instroom van starters trekt traag aan

In ons Q2-rapport lieten onze data zien dat organisaties die AI-talent aannemen, vooral voorrang geven aan ervaren professionals zonder leidinggevende rol. Onze nieuwste cijfers geven een completer beeld van wat er aan de andere kant van de carrière ladder gebeurt.

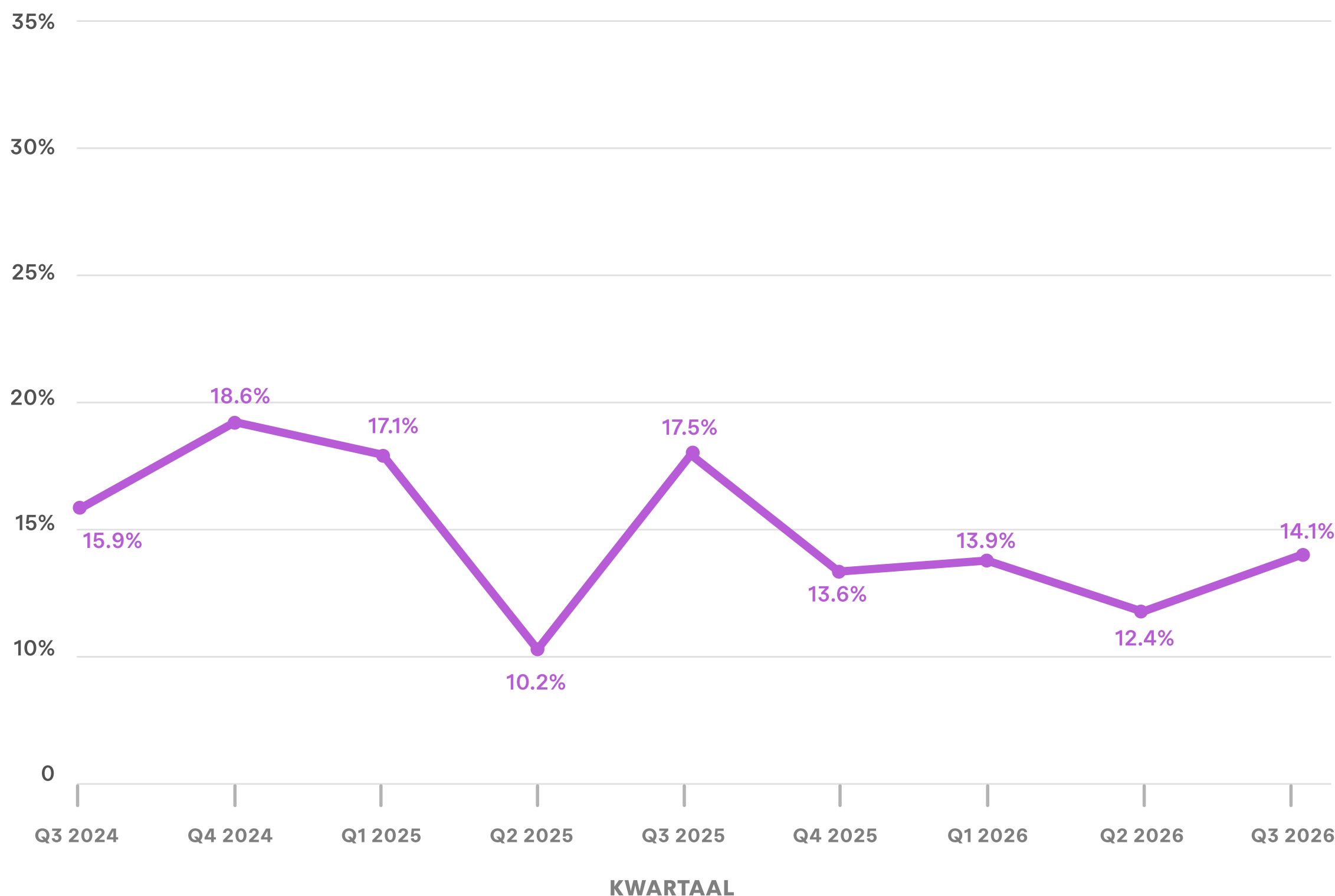
Sinds Q2 2024 daalt het aandeel vacatures voor starters, stagiairs en studenten. In Q2 2025 bereikte dit aandeel een dieptepunt van 10,2%.

Ondanks de schommelingen per kwartaal zijn er nu voorzichtig tekenen van herstel. Het aandeel vacatures voor junior talent steeg in Q3 2026 van 12,4% naar 14,1%.

Het belangrijkste inzicht:

De instroom van starters nam voor het laatst toe in Q3 2025, maar die trend keerde binnen één kwartaal volledig om. Ook het gemiddelde niveau van de afgelopen twaalf maanden ligt met 13,5% een stuk lager dan het jaar ervoor, toen dat 15,9% was.

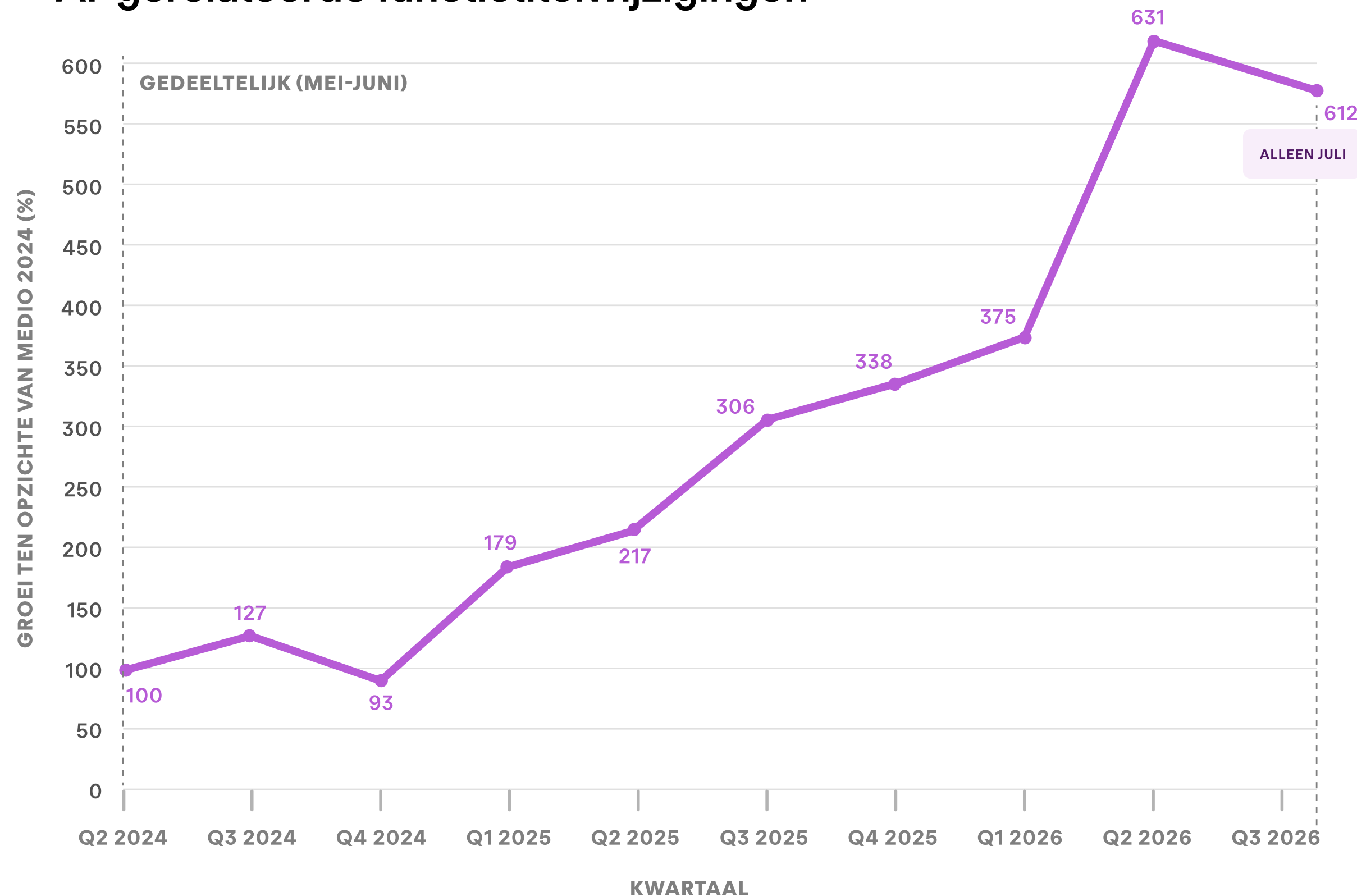
Aandeel vacatures voor juniorfuncties (%)



AI-personneelsinzichten

06

AI-gerelateerde functietitelwijzigingen



Sterke stijging in AI-gerelateerde functietitelwijzigingen

Naarmate organisaties een AI-gedreven personeelsbestand opbouwen, passen ze in hoog tempo functietitels aan om het woord 'AI' daarin op te nemen.

In onze Q2-index rapporteerden we dat AI-gerelateerde functiewijzigingen in Q1 2026 waren gestegen tot 3,75 keer het niveau van Q2 2024. In Q2 2026 schoot dat cijfer verder omhoog naar 6,3 keer dat niveau.

Het belangrijkste inzicht:

AI raakt steeds sterker verweven met de definitie van functies. Die trend zet zich in Q3 door, al ligt het tempo lager. Al één maand na de start van Q2 had de index heel Q1 al overtroffen. Eén maand na de start van Q3 blijft de index echter nog net onder het niveau van Q2.

Blik terug op Q2: Blijft de stijging van AI-gerelateerde functietitelwijzigingen in 2026 aan kracht winnen?

Deels. De wijzigingen bleven tot en met Q3 2026 stijgen, maar in een afnemend tempo. De vroege cijfers van Q3 hebben het volledige Q2-cijfer nog niet geëvenaard, terwijl de vroege cijfers van Q2 heel Q1 al hadden overtroffen.

AI-vaardigheden worden een harde functie-eis

Terwijl AI-functietitels sterk toenemen, laat de vraag naar vaardigheden zien waar organisaties concreet op inzetten. Tot nu toe ligt de nadruk vooral op technische rollen.

In Q1 2024 kwamen eisen rond generatieve AI-vaardigheden voor in slechts 3,2% van de vacatures voor softwareontwikkelaars. Tegen Q3 2026 was dat aandeel gestegen naar bijna een kwart (24,5%).

Maar de vraag groeit ook breder binnen het personeelsbestand, en relatief gezien zelfs sneller. Het aandeel vermeldingen in vacatures voor overige functies steeg in dezelfde periode van minder dan 1% naar 9,6%.

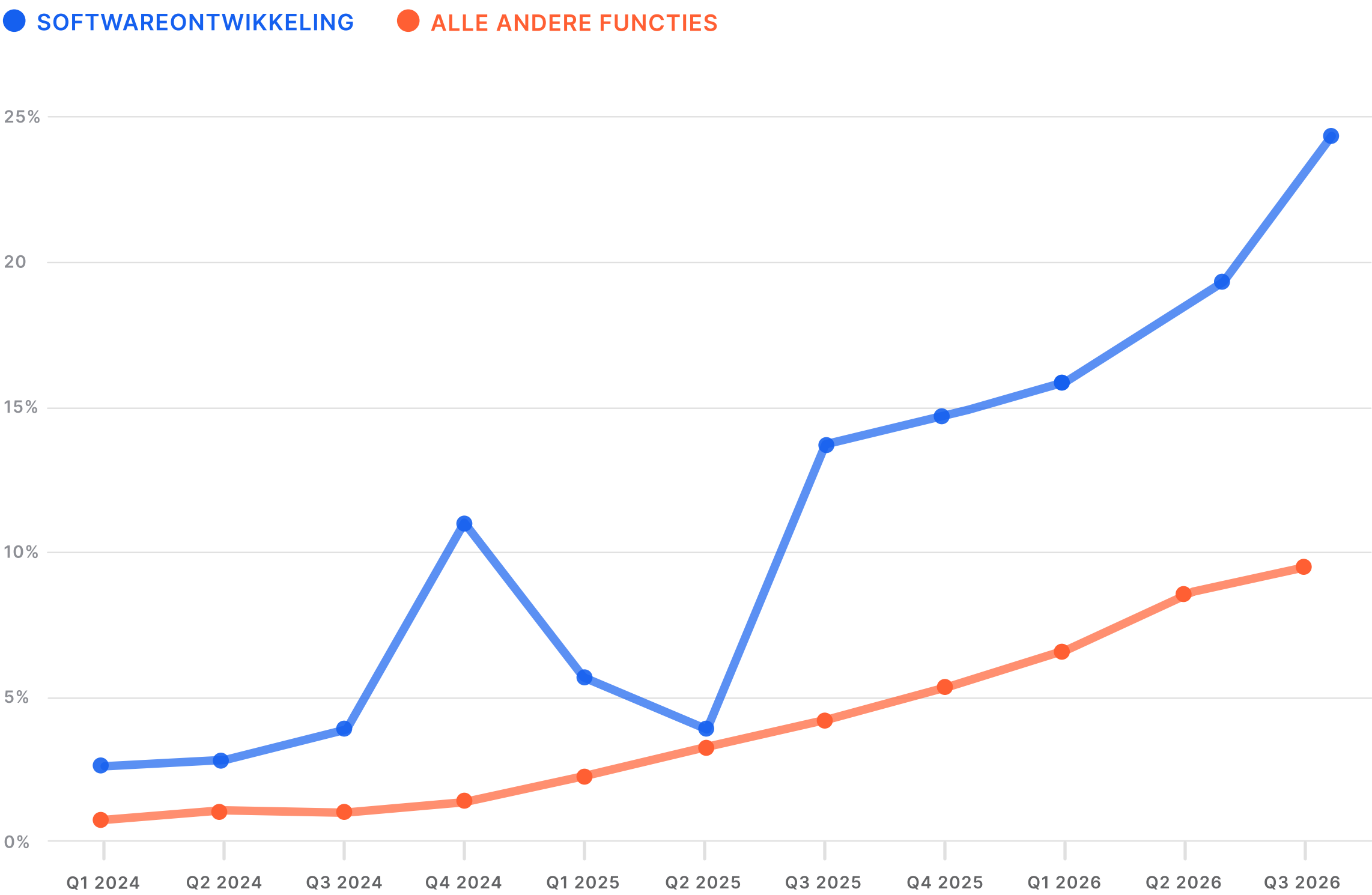
Hoe we generatieve AI-vaardigheden definiëren:

We hebben gezocht op vermeldingen van specifieke generatieve AI-tools in vacatures, zoals Claude, Llama en ChatGPT. Daarnaast is gezocht op gerelateerde termen en toepassingen, zoals prompt engineering, agentic AI en automatisering.

Het belangrijkste inzicht:

AI verspreidt zich binnen organisaties steeds meer naar niet-technische functies. Organisaties moeten deze medewerkers wel ondersteunen: help hen te herkennen waar AI waarde toevoegt, breng competentiekloven in kaart en bied gerichte training aan.

Vacatures met vermelding van generatieve AI-vaardigheden (%)



Aandachtspunten voor het komende kwartaal

Onze analyse van 2026 laat voor de meeste indicatoren nog geen herstel zien. De personeelsgroei blijft over de hele linie dalen (op enkele uitzonderingen na), salarisbudgetten krimpen verder en de wervingsactiviteit blijft in veel sectoren vlak.

In het volgende kwartaal monitoren we deze signalen nauwgezet om te bepalen of het om tijdelijke schommelingen gaat of om een structurele trend. Dit staat centraal in ons komende rapport:

- Stabiliseert de personeelsgroei zich op een nieuw niveau, of trekt deze weer aan?
- Herstellen vacatures voor starters zich, of was de stijging in juli slechts een uitschieter?
- Zullen vermeldingen van generatieve AI-vaardigheden in vacatures buiten softwareontwikkeling een inhaalslag maken?
- Hoe zullen salarisverhogingsbudgetten zich in het volgende kwartaal ontwikkelen?

Over het onderzoek

De Personio Index is gebaseerd op geanonimiseerde en samengevoegde data van meer dan 16.000 organisaties in Europa. De data komt van klanten uit verschillende sectoren en van verschillende omvang. Om privacy te waarborgen publiceren we geen identificeerbare klant- en medewerkersdata.

Elke maatstaf wordt berekend op basis van actieve organisaties, waarbij uitschieters en data van lage kwaliteit worden gefilterd om een hoge nauwkeurigheid te waarborgen. Maatstaven die gekoppeld zijn aan specifieke add-onproducten (bijv. Personio Recruiting) weerspiegelen uitsluitend organisaties die deze functies daadwerkelijk gebruiken, om vertekening door bedrijven met externe tools te voorkomen. Om deze data in kaart te brengen, vertrouwen we op zelf opgegeven sectorclassificaties en AI-ondersteunde workflows voor het analyseren van vacatures, functieniveaus en functiefamilies.

Voor rapportageperiodes die nog niet volledig zijn afgerond (bijv. het bekijken van Q3 in september) zijn maatstaven onderhevig aan natuurlijke vertekening door onvolledige data en worden ze achteraf aangepast zodra de volledige data voor die periode beschikbaar zijn. Deze gevallen worden expliciet vermeld in de bevindingen.



Voor deze editie hebben we zeven belangrijke factoren geanalyseerd:

Personeelsgroei:

Veranderingen in personeelsbezetting

Salarisverhogingsbudgetten:

Verhogingen van het basissalaris als aandeel van het totale basissalaris

Wervingsactiviteit:

Openstaande functies als aandeel van de omvang van het personeelsbestand

Instroom van starters:

Functies voor starters, stagiairs en studenten als aandeel van de vacatures

Verdeling van werkvormen:

Aandeel vacatures met vermelding van hybride werken, thuiswerken of werken op locatie

Generatieve AI-vaardigheden:

Aandeel vacatures met vermelding van generatieve AI-vaardigheden bij softwareontwikkelaars en alle andere functies

AI-gerelateerde functiewijzigingen:

Aanpassingen van functietitels waarin 'AI' voorkomt



Onze bevindingen dienen te worden gelezen als richtinggevende signalen binnen onze eigen klantenset, niet als een representatieve uitspraak over de Europese beroepsbevolking als geheel.

Personio